

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

по результатам научно-исследовательской работы по
Аналізу трудоустройства подростков в Гатчинском районе Ленинградской области
(в рамках исполнения договора от 21.05.2021 № 21-05/21, источник финансирования –
внебюджетные средства)

Исполнители из числа работников Института:
Агафоновым Ю.Г.
Ноженко М.В.
Шмарко И.К.

Исполнители из числа студентов Института:
Винницкий А. Ю.
Деревянкина Н. А.

Санкт-Петербург, 2021

Оглавление

Часть 1 Анализ законодательства, регулирующего порядок трудоустройства подростков ..3	
Особенности нормативно-правового регулирования трудоустройства подростков3	
Полномочия органов местного самоуправления в сфере трудоустройства подростков9	
Основные выводы.....9	
Часть 2 Онлайн-опрос подростков Гатчинского муниципального района.....11	
Структура анкеты15	
Результаты опроса.....15	
Основные выводы.....34	
Часть 3 Опрос работодателей.....36	
Субъекты МСП как работодатели для подростков39	
Муниципальные администрации и организации как работодатели для подростков.....48	
Основные выводы.....57	
Часть 4 Лучшие российские практики трудоустройства несовершеннолетних граждан59	
Определение регионов – источников лучших практик59	
Основные проблемы обеспечения трудоустройства подростков и пути их решения63	
Основные выводы.....74	
Приложение 1.....76	
Приложение 2.....82	
Приложение 3.....84	

Часть 1 Анализ законодательства, регулирующего порядок трудоустройства подростков

Для анализа трудоустройства подростков в Гатчинском муниципальном районе Ленинградской области необходимо выявить общие нормативно-правовые требования, установленные трудовым законодательством РФ в отношении порядка приема на работу несовершеннолетних граждан, заключения и расторжения трудовых договоров с лицами, не достигшими 18 лет. Целью нормативно-правового анализа является установление особенностей регулирования, связанных с трудоустройством несовершеннолетних граждан, и выявление факторов, способствующих и, напротив, препятствующих как созданию условий для повышения доступности рынка труда для подростков, так и заинтересованности работодателей в привлечении несовершеннолетних для работы. Важной задачей такого анализа является и выявление возможностей для вовлечения подростков в трудовые правоотношения, которыми обладают муниципальные органы управления.

Особенности нормативно-правового регулирования трудоустройства подростков

Основным нормативным актом, регламентирующим трудовые правоотношения с участием несовершеннолетних, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК).

В соответствии с положениями ТК, по сравнению с общими требованиями к заключению, изменению, исполнению и расторжению трудовых договоров, которые являются основанием для правоотношений в сфере труда, для трудоустройства подростков установлены особые нормы.

Заключение трудового договора

Сфера трудоустройства для лиц, не достигших 18 лет, ограничена. Так, закон устанавливает общие ограничения видов работ, на которые не допускается привлекать несовершеннолетних граждан, а именно:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, 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, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, которые закреплены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. N 7;
- работы, включенные в соответствующий перечень работ, на которых запрещен труд лиц до 18 лет (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 в ред. от 20.06.2011 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»). В основном это работы, относящиеся к добыче полезных ископаемых, металлургии

и производствам, связанным с опасностью вредного воздействия на здоровье несовершеннолетних.

В целом в соответствии со ст. 63 ТК заключение трудового договора допускается по общему правилу с 16 лет. При этом с 15 лет лица, получившие общее образования, могут заключать трудовой договор *для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью*. Если гражданин, достигший 15 лет, оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из такой организации и продолжает получать общее образование в иной форме обучения, то он может заключать трудовой договор *для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы*.

С гражданином, достигшим 14 лет и получившим общее образование, может быть заключен трудовой договор *с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства* для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью. Если 14-летний гражданин еще учится в школе, то трудовой договор должен быть заключен таким образом, чтобы не причинять ущерба образовательному процессу.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках *с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства* допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). *В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа*.

При заключении трудового договора подростки (до 18 лет) подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 69 ТК). Без прохождения медицинского осмотра работодатель не имеет права допускать гражданина к работе (ст. 266 ТК). На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК). До достижения 18 лет работники обязаны проходить медицинский осмотр ежегодно (ст. 266 ТК). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателей.

Особый порядок проведения медицинского осмотра для лиц, не достигших 18 лет, не установлен. Применяется нормативный акт, который устанавливает общий порядок проведения медицинских осмотров (01.04.2021 года вступил в силу Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Таким образом, законодательно установлены четыре градации, определяющие особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками:

- 1) до 14 лет трудовой договор может быть заключен только с творческими организациями (кино, театры, театральные и концертные организации, цирки) при условии:
 - наличия согласия одного из родителей и разрешения органов опеки и попечительства, в котором должны быть указаны условия труда (продолжительность ежедневной работы и другие условия);

- для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию;

- прохождения медицинского осмотра.

2) С 14 до 15 лет трудовой договор может быть заключен только при соблюдении следующих условий:

- наличие согласия одного из родителей и согласия органа опеки и попечительства (без определения условий труда);

- для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

- для учащегося – без ущерба для образовательного процесса,

- прохождения медицинского осмотра.

3) С 15 до 16 лет трудовой договор может быть заключен только при соблюдении следующих условий:

- для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

- для учащегося – без ущерба для образовательного процесса,

- прохождения медицинского осмотра;

4) С 16 лет трудовой договор заключается без тех условий, которые установлены для граждан, не достигших 16-летнего возраста, за исключением требования прохождения медицинского осмотра.

Лицам, не достигшим 18 лет, в трудовом договоре не допускается устанавливать испытательный срок (ст.70 ТК).

Эти правила применимы только в отношении граждан Российской Федерации. Иностранные граждане и лица без гражданства, если иное не установлено федеральными законами, имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет (ст.327.1 ТК).

Условия труда и исполнение трудового договора

Законодательно введены определенные ограничения условий труда, при выполнении которых работодатели могут привлекать к труду несовершеннолетних граждан. Так, Трудовой Кодекс устанавливает *ограничения в отношении продолжительности труда* несовершеннолетних работников. Для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня в течение недели (ст.92 ТК):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся школ или средних профессиональных учреждений, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, эти нормы сокращаются в половину, то есть составляют 12 и 17,5 часов в неделю соответственно.

Установлена и сокращенная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК) для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул):

- в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа;

- в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов,

- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

Для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14

до 16 лет норма составляет 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа.

Не допускается привлекать несовершеннолетних для работы в ночное время, направлять их в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст.96, 99, 268 ТК).

Несовершеннолетних работников не допускается также привлекать для работы по совместительству (ст.282 ТК) и для работы вахтовым методом (ст.298 ТК). Не допускается заключение трудового договора работником до 18 лет с религиозной организацией в качестве работодателя (ст.342 ТК).

Трудовой кодекс определяет особенности предоставления отпуска работникам до 18 лет, в частности:

- отпуск предоставляется в любое удобное работнику время продолжительностью 31 день (ст.267 ТК);
- по заявлению такого работника ему должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы;
- работникам до 18 лет необходимо предоставлять отпуск ежегодно (ст.124 ТК), не допускается заменять отпуск денежной компенсацией (ст.126 ТК);
- работников до 18 лет нельзя отзывать из отпуска (ст.125 ТК).

Работникам, которые проходят обучение в государственных учреждениях по образовательным программам основного общего или среднего общего образования в 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, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. (ст.176 ТК).

Работникам, проходящим обучение (ст.174 ТК) в государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования, должен быть предоставлен дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы:

- для учащихся в заочной и очно-заочной форме – для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней; для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;
- для учащихся в очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Учащимся в государственных средних профессиональных учреждениях в заочной форме работодатель обязан один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Работникам, осваивающим образовательные программы среднего профессионального образования с государственной аккредитацией в очно-заочной и заочной формах обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Для лиц, получающих высшее образование по программам бакалавриата, (ст.173 ТК), которыми также могут быть граждане до 18 лет, устанавливаются увеличенные периоды для предоставления дополнительных отпусков и гарантий, а именно:

- дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней); для прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата и программам специалитета в очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата и программы специалитета в заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Таким образом, трудовое законодательство устанавливает значительные ограничения в отношении продолжительности рабочего времени для лиц, обучающихся в средних профессиональных государственных образовательных учреждениях, а также для тех, кто получает основное общее и среднее общее образование в очно-заочной форме обучения. Многие из таких работников могут быть моложе возраста совершеннолетия. При их трудоустройстве на работодателей возлагается значительное количество обязательств, связанных с предоставлением таким работникам дополнительных отпусков, с выплатой

заработной платы за периоды отсутствия на работе по причине прохождения обучения, а также с оплатой проезда к месту учебы и обратно.

Схожие нормы действуют и в отношении работников, получающих высшее образование. Несомненно, среди них значительно меньше лиц, не достигших 18-летнего возраста, но на первых курсах бакалавриата или специалитета они также могут присутствовать.

Трудовое законодательство ограничивает основания и размер ответственности за ущерб, причиненный работником, не достигшим 18 лет, при исполнении трудовых обязанностей. Несовершеннолетний работник несет полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения. Письменные договоры о полной материальной ответственности с работниками до 18 лет заключаться не могут (ст.242, 244 ТК).

Оплата труда

В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 133.1 ТК, месячная заработная плата работника, работающего на территории субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В соответствии со ст. 270 ТК для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК); в таком случае заработная плата также не должна быть меньше МРОТ.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. При сдельной оплате труда – по сдельным оценкам (ст. 271 ТК). Работодатель свободен в возможности устанавливать повышенную оплату труда таким работникам по своему усмотрению.

Прекращение трудового договора

При расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником по инициативе работодателя также существуют ограничения. Так, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия

соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК).

Полномочия органов местного самоуправления в сфере трудоустройства подростков

Регулирование деятельности органов местного самоуправления, в том числе их полномочия, осуществляется Федеральным законом № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. (далее – Закон).

Прямых полномочий органов местного самоуправления в сфере трудоустройства несовершеннолетних граждан Закон не устанавливает. В то же время, во-первых, администрации муниципальных образований, а также муниципальные казенные или бюджетные учреждения могут сами стать работодателями для подростков. Во-вторых, в соответствии с положениями Закона, к вопросам местного значения относится организация и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью в поселении (ст. 14), в муниципальном, городском округе (ст. 16), организация и осуществление мероприятий межпоселенческого характера по работе с детьми и молодежью (ст. 15 п. 27 и п. 32).

Таким образом, органы местного самоуправления могут, например, принимать участие в организации ярмарок вакансий для подростков, распространять информацию об условиях трудоустройства несовершеннолетних граждан, или (совместно с региональными органами управления) развивать специальные форматы трудоустройства для подростков (например, школьные трудовые бригады).

Помимо этого, к вопросам местного значения муниципального района относятся, в том числе, владение, пользование и распоряжение имуществом, находящимся в муниципальной собственности; создание условий для оказания медицинской помощи населению на территории муниципального района в соответствии с территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (ст. 15 п. 3 и п. 12). Эти полномочия можно использовать для стимулирования работодателей принимать на работу граждан, не достигших совершеннолетия. Например, предоставлять таким работодателям льготные ставки аренды, или создать благоприятные условия для прохождения медицинского осмотра подростками, желающими трудоустроиться.

Основные выводы

Проведенный анализ позволяет сделать несколько основных выводов. Во-первых, законодательство РФ защищает права несовершеннолетних граждан в рамках трудовых правоотношений. Так, для этой категории работников установлены сокращенное рабочее время, необходимость со стороны работодателя соблюдать их права на образование, как приоритетные по отношению к трудовым правоотношениям. Им гарантируются дополнительные отпуска и увеличенный основной отпуск (31 день). В целях охраны здоровья ограничены виды работ, на которые можно привлекать работников, не достигших 18-летнего возраста, а также установлено требование прохождения предварительного и периодического ежегодного медицинского осмотра. Нормы выработки уменьшены пропорционально сокращенному рабочему времени при сохранении минимального размера оплаты труда в установленном размере, закреплены гарантии в части ограничения возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Во-вторых, установленные требования не только накладывают на работодателей значительные ограничения, но и приводят к возложению на них дополнительных расходов. Например, работодатель не имеет права допустить несовершеннолетнего работника к работе до прохождения предварительного медицинского осмотра, при этом должен оплатить прохождение потенциальным работником такого медицинского осмотра, и оплатить время прохождения медицинского осмотра таким работником. Таким образом, на момент прохождения работником медицинского осмотра, он уже должен принять его на работу. Это может быть препятствием для заключения трудовых договоров с несовершеннолетними, поскольку работодатель вынужден нести расходы до того момента, как сможет получить подтверждение, что тот или иной работник может быть принят на соответствующую работу по медицинским показаниям.

В-третьих, значимым препятствием для трудоустройства несовершеннолетних граждан может быть условие выплачивать зарплату не меньше МРОТ при сокращенных рабочем времени и нормах выработки, в то время как аналогичное требование будет применяться к совершеннолетнему работнику с полной нормой выработки.

В-четвертых, у муниципальных органов управления нет прямых полномочий решать вопросы, связанные с трудоустройством граждан. Однако органы МСУ имеют возможность создавать условия, повышающие привлекательность работы несовершеннолетних граждан по трудовому договору как для работодателей, так и для подростков.

Учитывая основные вопросы, которые стоят перед работодателем в части реализации трудовых правоотношений с лицами до 18 лет, муниципальные органы власти могут использовать свои полномочия для:

- упрощения для работодателя процедур проведения медицинского осмотра подростков при приеме на работу и в рамках исполнения трудового договора, например, организация медицинского осмотра подростков может проводиться по договорам между муниципальными учреждениями здравоохранения и работодателями, что упростит доступ к необходимым процедурам;
- повышения заинтересованности работодателей в приеме подростков на работу, например, путем установления льготных ставок аренды муниципального имущества;
- предоставления стимулирующих (грантовых) выплат работодателям, привлекающим к работе несовершеннолетних граждан;
- участия в организации ярмарок вакансий для подростков, распространения информации об особенностях трудоустройства несовершеннолетних в молодежной среде и развитии специальных форматов трудоустройства для подростков.

Помимо этого, муниципальные администрации и учреждения сами могут выступить в качестве работодателей для несовершеннолетних граждан.

Часть 2 Онлайн-опрос подростков Гатчинского муниципального района

Для выяснения того, как сами подростки оценивают свои возможности трудоустройства, какой опыт трудоустройства имеют, а также определения осведомленности молодых граждан об их трудовых правах, был проведен онлайн-опрос.

Респондентами стали молодые жители Гатчинского муниципального района в возрасте от 14 до 17 лет включительно.

Содержание анкеты для онлайн-опроса было согласовано с Администрацией Гатчинского муниципального района. Текст анкеты был переведен в формат Google Формы (см. Рисунок 2.1), информация об опросе распространялась через мессенджеры, страницы в социальных сетях, информационные порталы и официальные письма.

Сбор анкет осуществлялся в период с 26.05.2021 до 20.06.2021. Всего было собрано 409 годных для анализа анкет. Таким образом, нами был опрошен практически каждый 20-й житель района в возрасте от 14 до 18 лет.¹

Рисунок 2.1 Форма онлайн-анкеты

The image is a screenshot of a Google Form titled "Трудоустройство подростков в Гатчинском районе" (Employment of adolescents in the Gatchinsky district). The form is displayed in a web browser window. At the top, there is a header with the title and a "Отправить" (Send) button. Below the header, there is a large image of a cobblestone path. The form is divided into sections, with the first section titled "Трудоустройство подростков в Гатчинском районе". The text in this section explains the purpose of the survey and encourages participation. Below the text, there is a question section with a radio button and the label "Вариант 1". The form is designed to be user-friendly and accessible for teenagers.

Онлайн-опрос позволяет дистанционно собрать мнения респондентов, что значительно минимизирует ресурсные затраты. В первую очередь, речь идет о финансовых ресурсах: такой опрос не требует привлечения интервьюеров, не предусматривает наличия

¹ По данным Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, на 1 января 2020 г. в Гатчинском муниципальном районе проживало 8831 человек в возрасте от 14 до 17 лет включительно. Источник: Возрастно-половой состав населения Ленинградской области на 1 января 2020 года. Статистический бюллетень. – СПб., 2020. – С. 38.

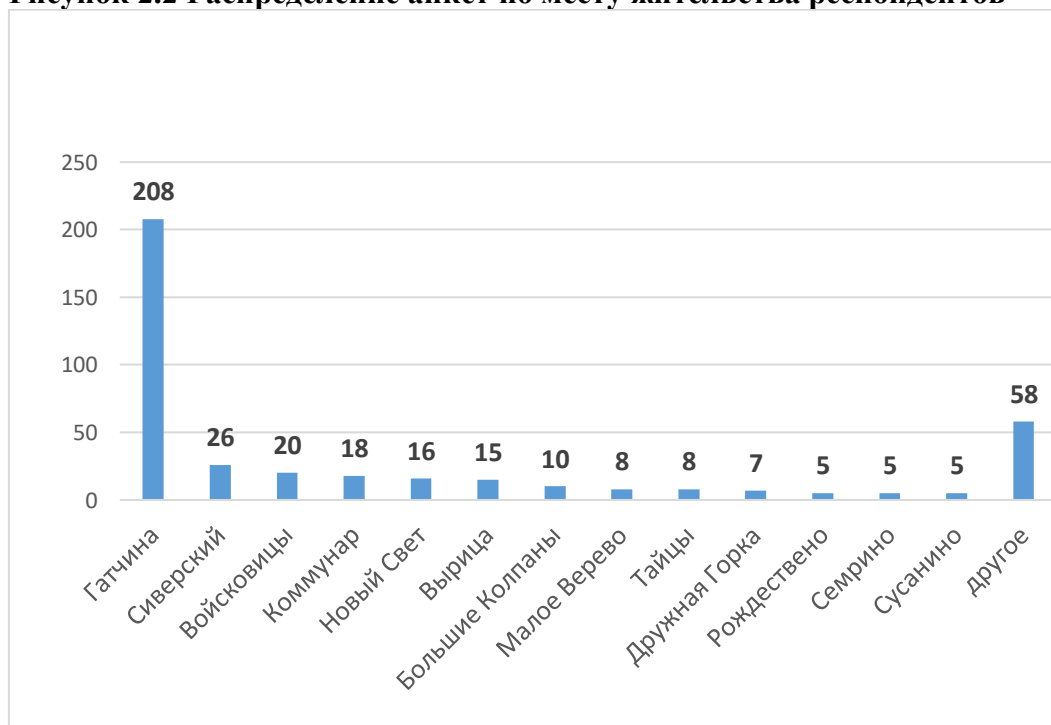
специального оборудования (например, необходимого для проведения телефонных опросов).

В то же время метод онлайн-опроса имеет и ряд значимых ограничений. Во-первых, существенно страдает репрезентативность. Исследователи не имеют возможности регулировать географию распределения ответов. Отсутствует и возможность достижения правильного гендерного и возрастного представительства внутри исследуемой группы: анкеты от представителей одного пола и/или одного возраста могут существенно доминировать. Во-вторых, исследователи на этапе сбора информации не могут влиять на качество заполняемых анкет. В результате большой процент собранного материала может оказаться непригодным для анализа.

Проведенное онлайн-анкетирование имеет достаточно хорошую для такого рода опросов географическую представленность. Базу для анализа составили анкеты, которые заполнили респонденты, проживающие в 46 населенных пунктах Гатчинского района: д. Батово, д. Белогорка, д. Большие Колпаны, д. Вайя, п. Верево, п. Войковицы, д. Выра, пгт. Вырица, п. Высокоключевой, г. Гатчина, п. Дивенский, пгт. Дружная Горка, п. Елизаветино, п. Кобралово, п. Кобринское, г. Коммунар, д. Корпиково, д. Корписалово, д. Красницы, д. Куровицы, д. Лампово, п. Лукаши, д. Малая Оровка, д. Малое Верево, д. Межно, д. Меньково, д. Мины, с. Никольское, д. Новое Поддубье, п. Новый Свет, п. Новый Учхоз, д. Парицы, п. Прибыtkовo, д. Пудомяги, пст. Пудость, с. Рождествено, п. Семрино, пгт. Сиверский, д. Сокколово, п. Суйда, п. Сусанино, д. Сяськелево, пгт. Тайцы, д. Тойворово, п. Торфяное, д. Химози.

Чуть более половины анкет (208) было получено от респондентов из г. Гатчины, 26 респондентов проживают пгт. Сиверский, 20 – в п. Войковицы, от 18 до 15 респондентов – в г. Коммунар, п. Новый Свет и пгт. Вырица. Распределение анкет по месту жительства респондентов представлено на Рисунке 2.2.

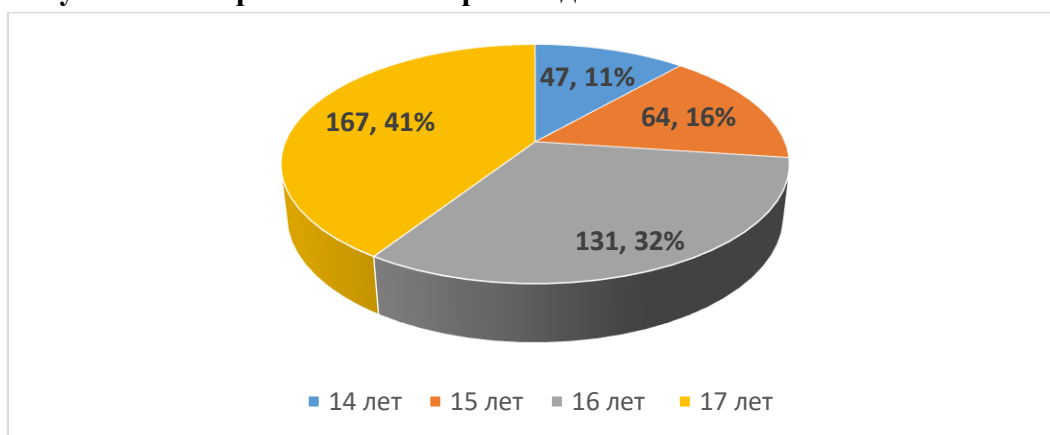
Рисунок 2.2 Распределение анкет по месту жительства респондентов



На графике в «другое» попали ответы из населенных пунктов, представленных от 1 до 4 респондентов.

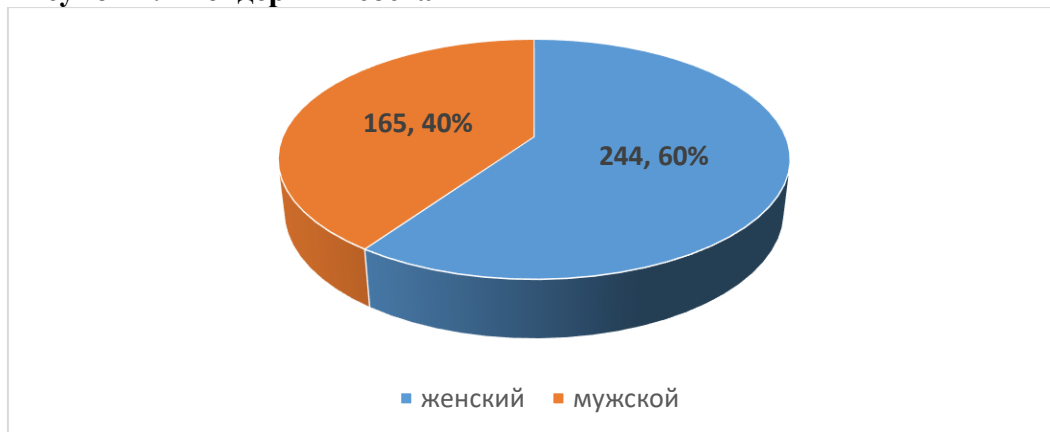
Таким образом, проведенный опрос имеет неплохую географическую репрезентативность. Однако ряда проблем онлайн-анкетирования нам не удалось избежать. Так, распределение по возрасту внутри группы от 14 до 17 лет включительно оказалось неравномерным. Наибольшее число анкет поступило от тех, кому исполнилось 17 лет (167 анкет, 41%), наименьшее – от 14-летних (47 анкет, 11%). В сумме, 16-летние и 17-летние респонденты составили 73% от общего числа информантов. На Рисунке 2.3 представлен возрастной состав респондентов.

Рисунок 2.3 Возрастной состав респондентов



Существует и определенный гендерный дисбаланс: количество анкет, заполненных девушками, непропорционально соотношению полов в структуре населения в целом,² и значительно превосходит число ответов молодых людей (см. Рисунок 2.4).

Рисунок 2.4 Гендерный состав



Еще одна диспропорция выборки связана с основным видом деятельности респондентов. Большинство наших информантов (58%) учатся в средних специальных учебных заведениях, чуть больше трети являются школьниками, 7% совмещают получение образования с работой и только 1% не учатся, но работают (см. Рисунок 2.5).

² На 1 января 2020 г. в Гатчинском районе проживали 4304 юноши в возрасте от 14 до 18 лет, в то время как количество девушек этого же возраста составляло 4077 человека. Источник: Возрастно-половой состав населения Ленинградской области на 1 января 2020 года. Статистический бюллетень. – СПб., 2020. – С. 38.

Рисунок 2.5 Основная деятельность респондентов



Всего были заполнены 564 онлайн-анкеты. Однако для получения корректных результатов нам пришлось использовать несколько фильтров, позволивших «отсечь» негодные для анализа анкеты. Во-первых, мы убрали из рассмотрения все анкеты, в которых возраст респондентов не соответствовал выбранному нами интервалу (от 14 до 17 лет включительно). Более сотни респондентов не соответствовали этому параметру. Во-вторых, в некоторых анкетах не содержалась необходимая информация о месте проживания респондента (на вопрос «В каком населенном пункте Гатчинского района Вы живете?» информанты отвечали: «город», «поселок» без указания названия населенного пункта, или ставили прочерк). Примерно в десяти анкетах был указан иной регион, или муниципальный район, или было написано «Не проживаю в Гатчинском районе». В-третьих, несколько анкет были заполнены неправильно, или неполно. В результате нам пришлось редуцировать количество анкет для анализа до 409.

Несмотря на указанные методологические ограничения — дефицит возрастной и гендерной репрезентативности, а также «перекос» в сторону обучающихся в средних специальных учебных заведениях — полученные результаты, на наш взгляд, имеют значительную информационную ценность. Во-первых, мы разработали и апробировали анкету, которая может стать основой для дальнейшего исследования трудоустройства подростков в Гатчинском муниципальном районе.

Во-вторых, дисбаланс в возрастном составе респондентов в пользу 16-летних и 17-летних позволяет нам получить наиболее полную картину трудоустройства тех, кто заключает трудовые договоры практически на тех же основаниях, что и совершеннолетние граждане. В то же время условия их труда отличаются от условий труда лиц, достигших 18 лет. Следовательно, превалирование 16-летних и 17-летних респондентов в выборке имеет свои преимущества. Схожим образом диспропорция в пользу тех, кто получает среднее профессиональное образование, может дать более объемную картину трудоустройства подростков, которые в ближайшем будущем выйдут на рынок труда и будут искать постоянную работу. В отличие от школьников, многие из которых посвятят еще несколько лет обучению в вузах, эти граждане должны быть более ориентированы на приобретение опыта работы.

Таким образом, результаты проведенного онлайн-опроса (при всех его методологических ограничениях) могут использоваться Администрацией Гатчинского муниципального района для оптимизации процесса трудоустройства подростков. Полученные в результате онлайн-анкетирования выводы, в целом, позволяют понять, какие возможности и ограничения при трудоустройстве жители района в возрасте от 14 до 18 лет считают основными, как они оценивают имеющийся у них опыт работы, и насколько подростки осведомлены об особенностях трудовой деятельности несовершеннолетних граждан.

Структура анкеты

Анкета состояла из 32 закрытых (даны варианты ответов) и открытых (респондент дает свой собственный вариант ответа) вопросов. Вопросы были разделены на 6 тематических блоков, названия которых не были видны респондентам при прохождении опроса. Основная задача блоков состояла в структурировании анкеты.

Блок 1 «Информация о респонденте» (вопросы 1-4) содержал набор стандартных вопросов о возрасте, поле, месте жительства и основной деятельности респондентов. Все вопросы этого блока были обязательны для ответов.

Блок 2. «Опыт работы: общая информация» (вопросы 5-12) содержал набор вопросов о наличии или отсутствии опыта работы. Вопросы 5, 6 и 7 были обязательны для ответов. Вопросы с 8 по 12 были видны только тем респондентам, которые указали, что сами имеют опыт работы.

Блок 3. «Опыт работы: условия, проблемы и степень удовлетворенности» (вопросы 13-18) содержал набор вопросов, призванных замерить оценку респондентами их опыта трудовой деятельности, а также вопросы об условиях, проблемах и степени удовлетворенности опытом трудоустройства. Все вопросы этого блока были видны только тем респондентам, которые указали, что они имеют опыт официального трудоустройства.

Блок 4. «Ориентеры и ожидания» (вопросы 19-25) содержал набор вопросов, которые призваны замерить, как представления респондентов о трудоустройстве подростков в целом, так и возможности для поиска официальной работы для себя, в частности. Все вопросы этого блока были обязательны для ответов.

Блок 5. «Знания трудовых норм для подростков» (вопросы 26-29) содержал набор вопросов, которые позволяют выявить уровень осведомленности респондентов о трудовых нормах, действующих в Российской Федерации в отношении лиц в возрасте от 14 до 18 лет. Все вопросы этого блока были обязательны для ответов.

Блок 6. «Представления о каналах информации» (вопросы 30-32) состоял из вопросов, позволяющих оценить представления респондентов о том, через какие каналы они могут получить необходимую информацию о трудоустройстве. Все вопросы этого блока были обязательны для ответов.

Бланк анкеты приведен в Приложении 1.

Результаты опроса

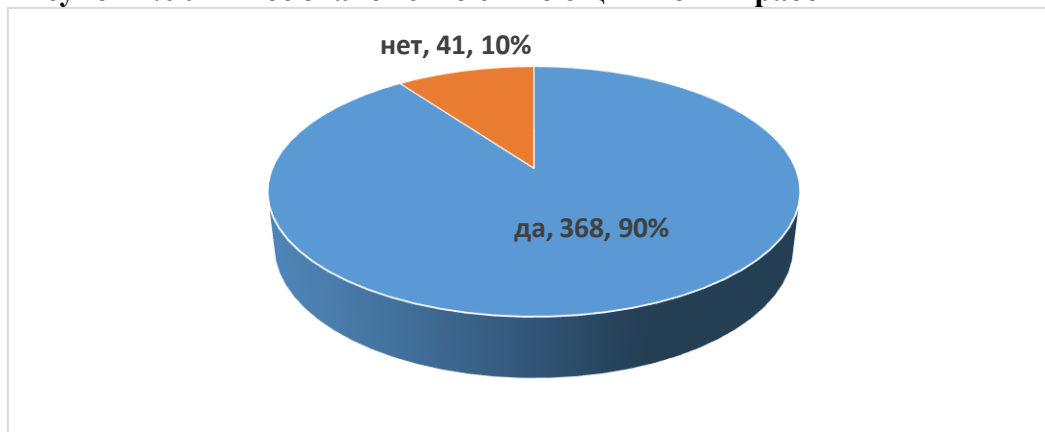
Опыт работы

Для оценки того, является трудоустройство подростков редкостью, или же достаточно распространенной практикой, мы использовали два вида индикаторов. Во-первых, мы спросили респондентов, знают ли они лично людей в возрасте от 14 до 18 лет, кто работал

или работает сейчас, и сколько таких людей они знают. Во-вторых, мы задали вопросы о том, имеют ли сами информанты опыт работы, и если да, то были ли они трудоустроены официально.

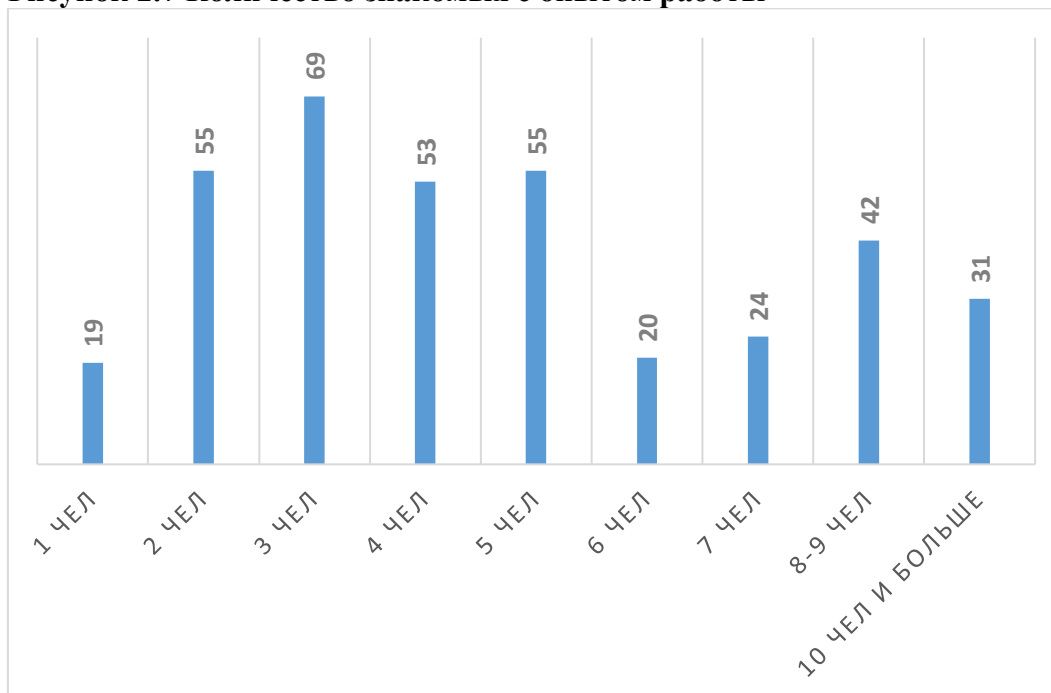
Согласно результатам онлайн-анкетирования, подавляющее большинство опрошенных (90%) заявили, что лично знают людей в возрасте от 14 до 17 лет включительно, кто работает сейчас, или имел опыт трудоустройства в прошлом (см. Рисунок 2.6).

Рисунок 2.6 Личное знакомство с имеющими опыт работы



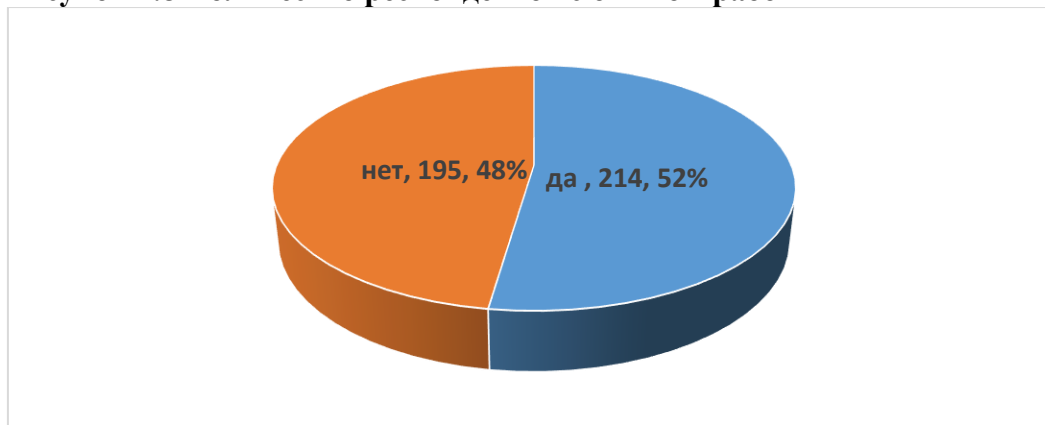
При этом количество таких лично знакомых людей, как правило, варьируется в пределах от двух до пяти человек (см. Рисунок 2.7).

Рисунок 2.7 Количество знакомых с опытом работы



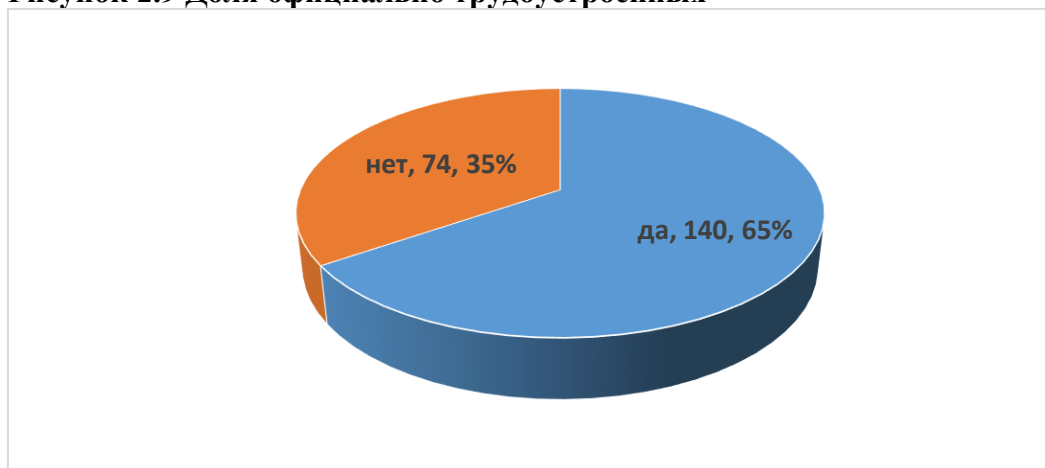
Для возрастной категории, круг общения представителей которой обычно включает значительное количество ровесников – товарищей по учебе, личное знакомство с двумя-пятью работающими может означать, что имеющие опыт работы подростки не составляют абсолютного большинства. Этот вывод подтверждают данные об опыте работы самих респондентов. Так, из 409 наших респондентов такой опыт имелся у половины информантов, 214 человек (см. Рисунок 2.8).

Рисунок 2.8 Количество респондентов с опытом работы



Из тех, кто сообщил о наличии опыта работы, только 65% (140 человек) были официально трудоустроены (см. Рисунок 2.9). Таким образом, доля тех, кто имел опыт официальной работы была еще меньше.

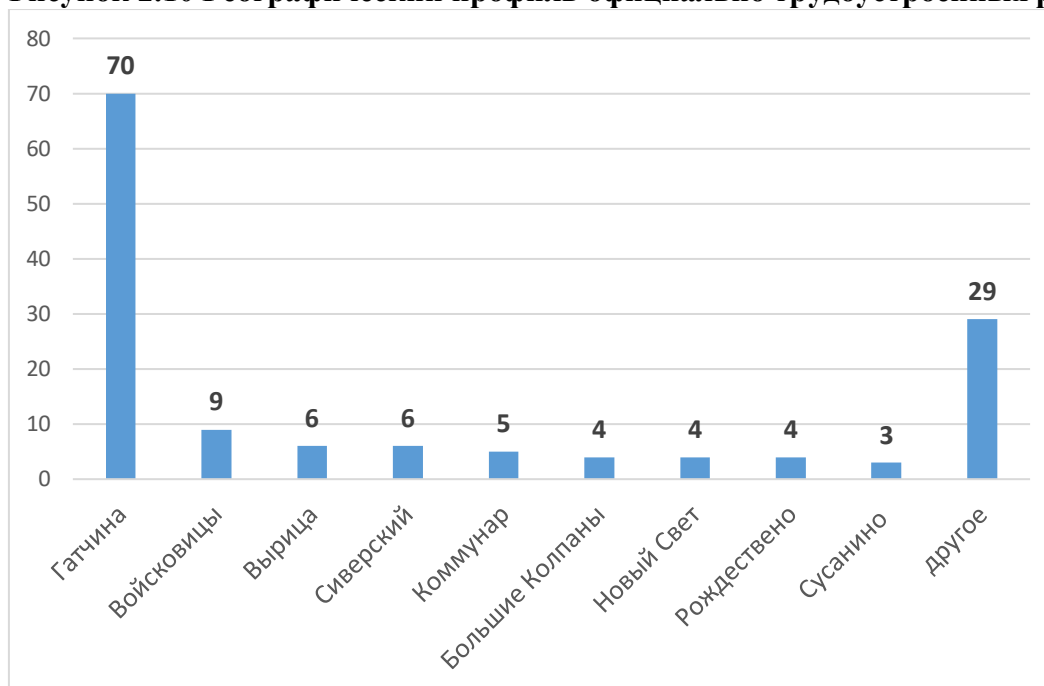
Рисунок 2.9 Доля официально трудоустроенных



Сопоставив данные из первого блока вопросов (информация о респонденте) с положительными ответами на вопрос об официальном трудоустройстве, мы смогли получить более полную картину того, кто именно имеет опыт официальной работы. Во-первых, мы выяснили, что география проживания таких информантов во многом совпадает с географией проживания всех респондентов выборки. Так, ровно половина официально трудоустроенных проживали в районном центре, г. Гатчине, в то время как вторая половина – в других населенных пунктах муниципального района (см. Рисунок 2.10).

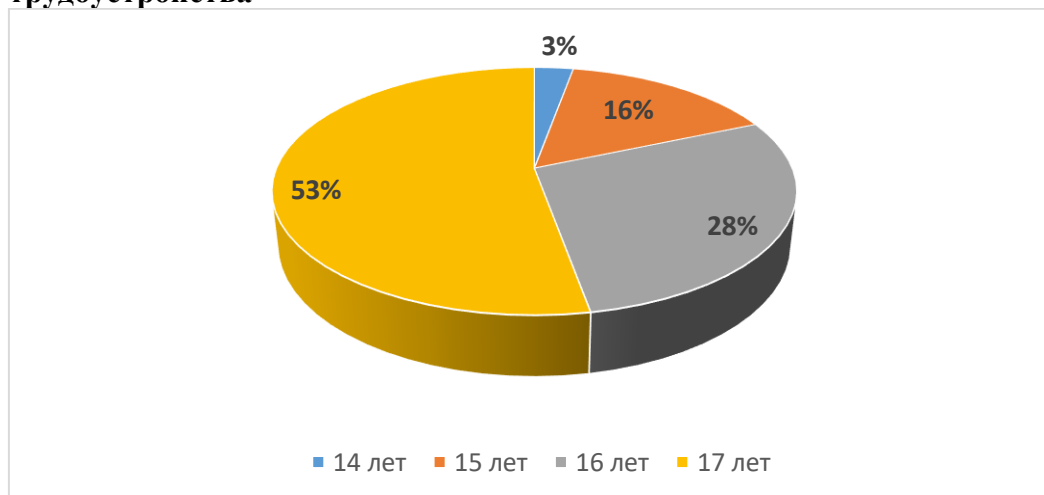
Практически каждый третий респондент из г. Гатчины имел опыт официального трудоустройства. В случае п. Войсковицы это был каждый второй информант. Четверо из пяти респондентов, указавших своим местом жительства с. Рождествено, имели опыт официальной работы, а из с. Сусанино – трое из пяти. В то же время только каждый четвертый информант, проживающий в пгт. Сиверский, имел опыт официального трудоустройства. Примерно такая же ситуация наблюдалась и с респондентами из г. Коммунар (см. Рисунок 2.10).

Рисунок 2.10 Географический профиль официально трудоустроенных респондентов



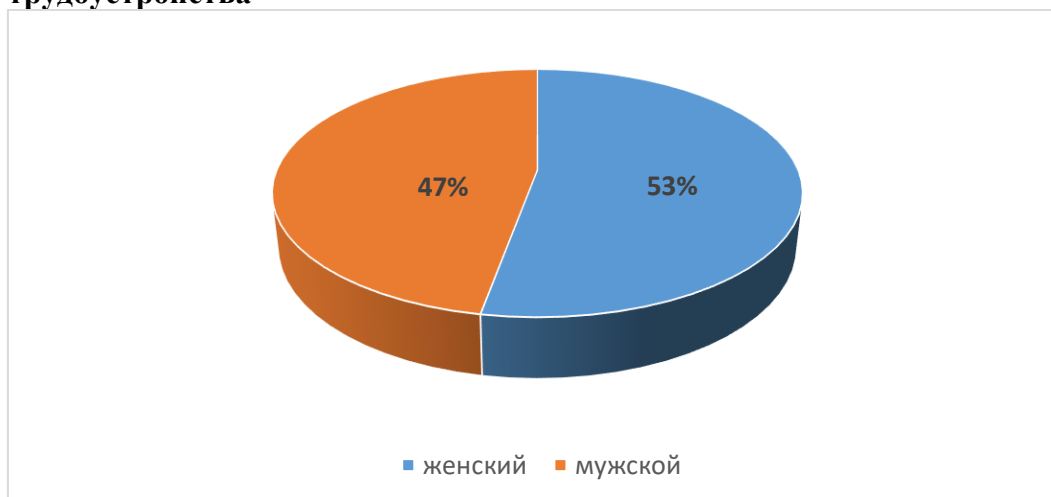
Среди тех, кто имел опыт официального трудоустройства, более половины составляли 17-летние респонденты. Значительной (28%) была и доля тех, кому исполнилось 16 лет. Таким образом, респонденты в возрасте 17 и 16 лет составляли в сумме 81% (против 73% в общей выборке). Доля официально трудоустроенных 15-летних совпадала с процентом представителей этого возраста в общей выборке (16%), в то время, как только 3% 14-летних (11% в общей выборке) имели опыт официальной работы (см. Рисунок 2.11).

Рисунок 2.11 Доля возрастов среди респондентов, имеющих опыт официального трудоустройства



Среди официально трудоустроенных не наблюдается той значительной гендерной диспропорции, которая присутствует в общей выборке. Так, представители обоих полов составляют почти равные доли, с незначительным превалярованием девушек (см. Рисунок 2.12). Это может свидетельствовать как о том, что молодые люди проявляют бóльшую активность в вопросе официального трудоустройства, так и о том, что на рынке труда для подростков преваляют вакансии для мужчин. Однако для подтверждения/опровержения этих предположений требуется отдельное исследование.

Рисунок 2.12 Гендерный состав респондентов, имеющих опыт официального трудоустройства



Почти 60% респондентов, заявивших о наличии у них опыта официального трудоустройства, получают среднее профессиональное образование и только 27% обучаются в школе (см. Рисунок 2.13).

Рисунок 2.13 Сфера основной деятельности респондентов, имеющих опыт официального трудоустройства



Большинство (59%) тех, кто имеет опыт официального трудоустройства, работали от нескольких недель до месяца, а чуть меньше четверти (22%) – от двух до трех месяцев. Только 10% информантов работали более трех месяцев, а 9% трудоустроены постоянно (см. Рисунок 2.14).

Рисунок 2.14 Продолжительность официальной работы



Большинство имеющих опыт официального трудоустройства (61%), работали на предприятиях или в организациях. 21% респондентов были трудоустроены у индивидуальных предпринимателей. 13% работали в фирмах своих родителей или родственников, а 4% в собственных домашних хозяйствах. Только двое информантов сообщили, что были официально трудоустроены в качестве индивидуальных предпринимателей (см. Рисунок 2.15).

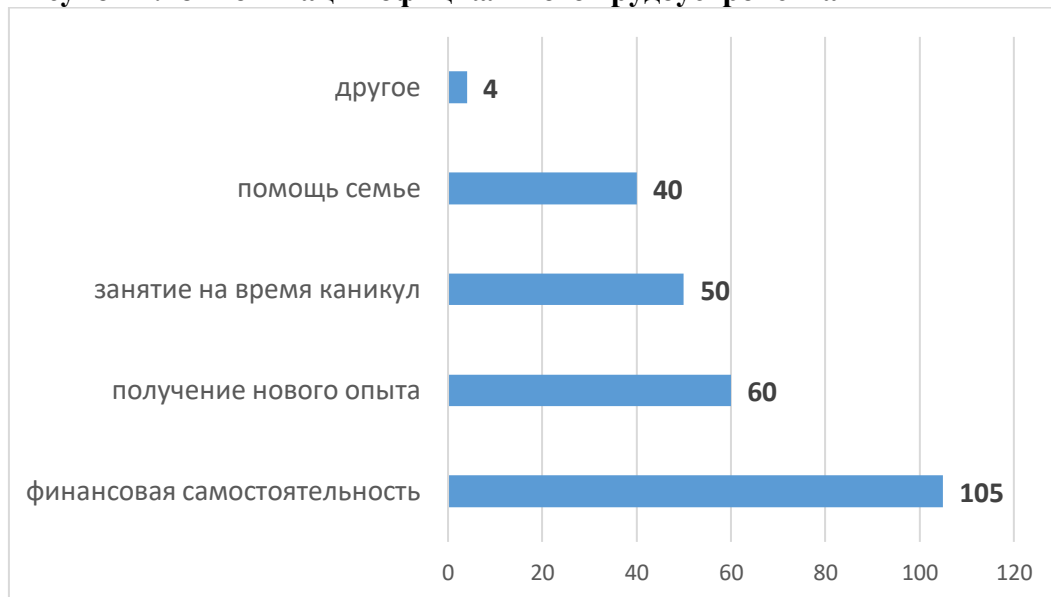
Рисунок 2.15 Место официального трудоустройства



Основным мотивом для трудоустройства стало обретение финансовой самостоятельности. Второй по значимости причиной было получение нового опыта. 40 респондентов указали, что пошли работать, чтобы помочь семье, а 50 – чтобы занять себя на время летних каникул (см. Рисунок 2.16). При ответе на вопрос о мотивации информанты могли выбрать несколько вариантов ответов, а также дать собственный ответ. Четверо респондентов добавили предложенный нами список следующими вариантами:

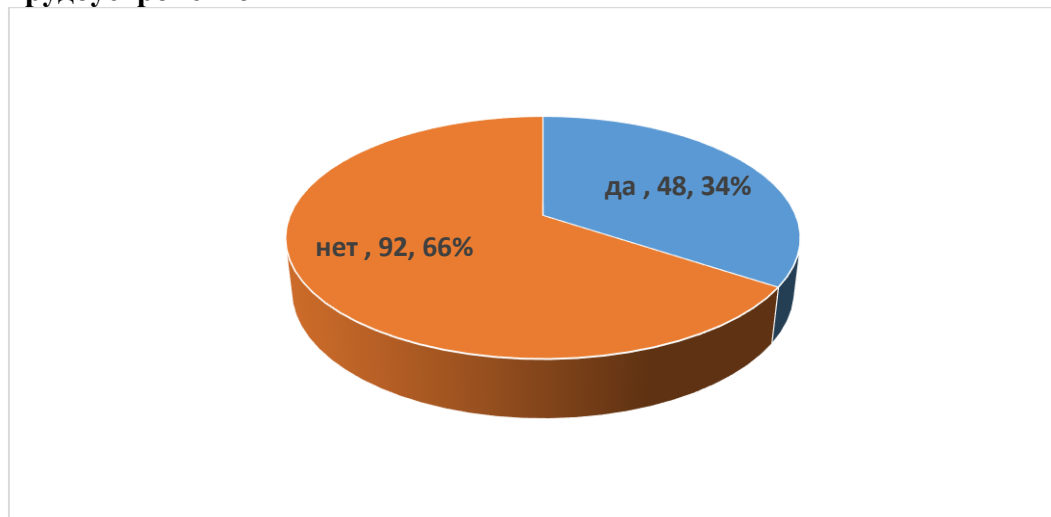
«Заработать денег на личные потребности»; «На свои прихоти»; «Накопление средств»; «Работаю занимаюсь любимым делом, деньги уже как плюс».

Рисунок 2.16 Мотивация официального трудоустройства



Почти 2/3 респондентов (66%), имеющих опыт официальной работы, заявили, что не имели сложностей при трудоустройстве. Однако примерно треть информантов столкнулась с определенными проблемами (см. Рисунок 2.17).

Рисунок 2.17 Доли респондентов, имевших/не имевших сложностей при официальном трудоустройстве



Тех респондентов, кто столкнулся со сложностями при официальном трудоустройстве, мы попросили указать возникшие проблемы. Они могли выбрать несколько подходящих для себя вариантов из закрытого списка. 36 информантов указали, что на рынке мало вакансий для их возрастной группы. 27 респондентов столкнулись с отказом в трудоустройстве из-за возраста. 13 респондентов сообщили, что им было отказано в трудоустройстве в связи с отсутствием опыта. 12 информантов не нашли вакансий по интересам и столько же сообщили, что уровень заработной платы для их возраста оказался слишком низким в сравнении с их ожиданиями. Четверо респондентов не нашли поддержки своего решения пойти работать со стороны семьи (см. Рисунок 2.18).

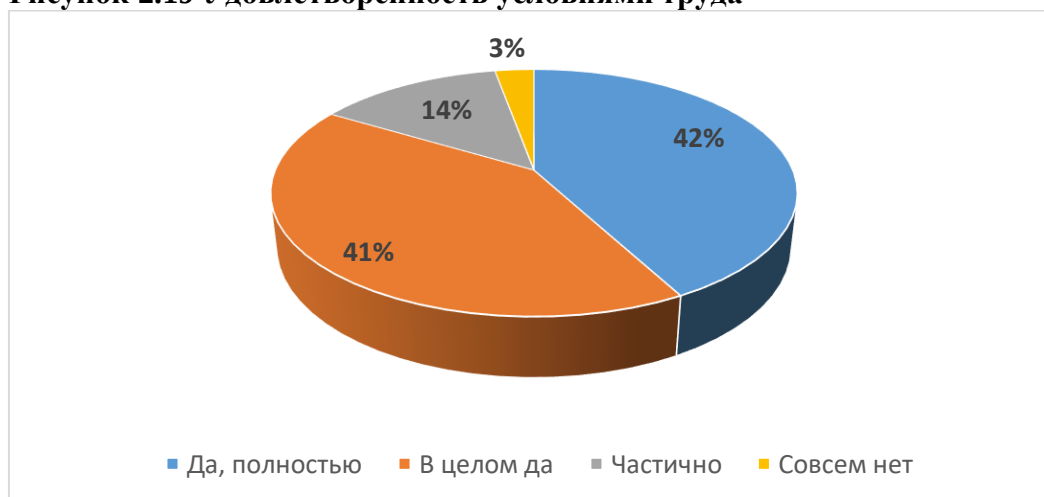
Рисунок 2.18 Основные сложности при официальном трудоустройстве



Степень удовлетворенности и оценка опыта официального трудоустройства

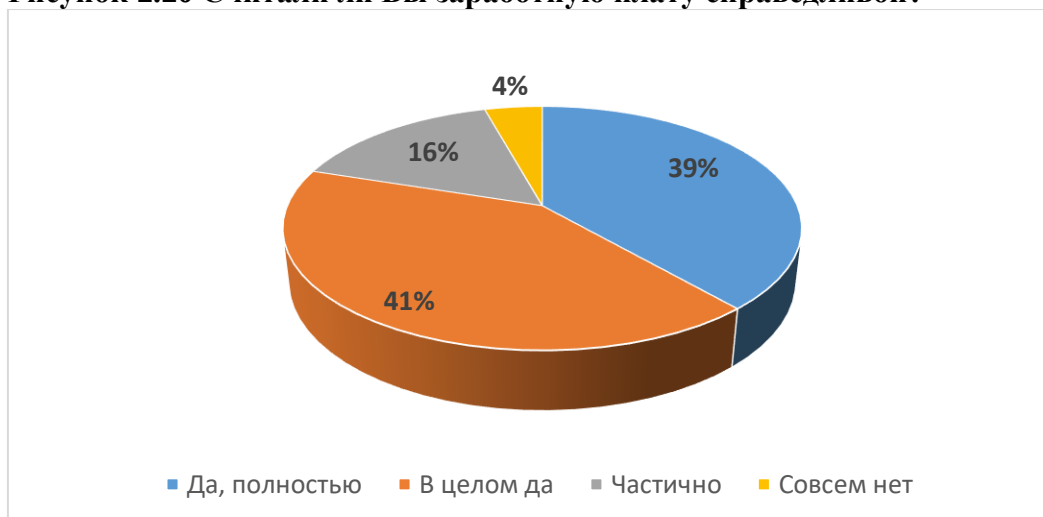
Одними из задач онлайн-опроса являлись выяснение степени удовлетворенности условиями труда и заработной платой, а также оценка опыта официального трудоустройства. Подавляющее большинство респондентов были полностью (42%) или в целом (41%) удовлетворены условиями своего труда. 14% были удовлетворены частично, и только четверо информантов (3%) сообщили, что условия труда их совершенно не устраивали (см. Рисунок 2.19).

Рисунок 2.19 Удовлетворенность условиями труда



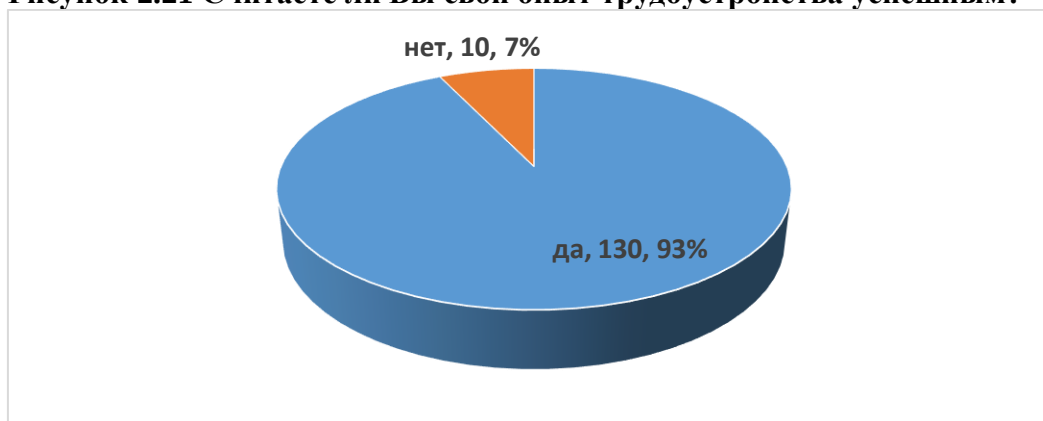
Степень удовлетворенности условиями труда почти полностью совпадает и с оценкой респондентами уровня их заработной платы. Так, мы спросили информантов, считают ли они полученный заработок справедливым. 39% ответили, что однозначно да, 41% считали, что в целом их заработная плата была справедливой. 16% ответили, что размер оплаты их труда был справедливым лишь отчасти, а 4% (6 человек) заявили о несправедливой оплате (см. Рисунок 2.20).

Рисунок 2.20 Считали ли Вы заработную плату справедливой?



Подавляющее большинство респондентов (93%) оценили свой опыт официального трудоустройства как успешный. И только 10 человек придерживались обратного мнения (см. Рисунок 2.21).

Рисунок 2.21 Считаете ли Вы свой опыт трудоустройства успешным?



Для выяснения того, что лежит в основе оценок респондентами своего опыта официального трудоустройства как успешного/неуспешного, мы включили в онлайн-анкету специальный открытый вопрос. Ответы на него позволили понять, что является наиболее важным для подростков в их трудоустройстве.

Во-первых, одной из самых важных составляющих является то, что труд был оплачиваемым. Так, более двух десятков респондентов указали, что возможность заработать имеет для них ценность: «*Был труд, который оплатили*»; «*Получил первую зарплату*»; «*Я работал и получил зарплату*»; «*Оплата подтверждала труд*»; «*Я получила зарплату*» и т. п. При этом, если для многих респондентов сам факт оплаты их труда стал основным мотивом для оценки опыта трудоустройства как успешного, уровень заработной платы был для других информантов причиной негативной оценки полученного опыта. Так, среди ответов были такие: «*Я работал 3 месяца, за это время я провел ооочень много работы, но мне выплатили денег меньше чем мой отец получает за час работы, а именно всего 500 рублей*»; «*Заплатили лишь половину обещанной суммы*»; «*Понял, что в дальнейшем будет еще сложнее найти работу с достойным заработком*».

Во-вторых, более 30 респондентов считают, что официальное трудоустройство позволило им приобрести новый опыт, знания и навыки: «*Получил новый опыт*»; «*Узнал много нового*»; «*Получила много новой информации*»; «*Получил новые навыки и опыт*,

который реально в жизни пригодится»; «Я получил много практики»; «Я получила профессиональные навыки» и т. п. Еще нескольким респондентам официальная работа позволила улучшить их личностные качества: «Помогла мне стать еще ответственнее и пунктуальнее»; «Я научилась организовывать свое время правильно»; «Помогло стать более ответственным»; «Я саморазвился».

В-третьих, 8 информантов сообщили о том, что официальное трудоустройство помогло им завести новые знакомства, получить позитивный опыт работы в коллективе: *«Завела новые знакомства»; «Это помогло мне найти много друзей (знакомых)»; «Познакомилась с новыми людьми»; «Коллектив хороший» и т. п.*

В-четвертых, для более, чем десяти респондентов важной составляющей для позитивной оценки своего опыта официального трудоустройства стало отсутствие проблем и осознание того, что они смогли выполнить взятые на себя обязательства: *«Все прошло хорошо в период моего первого рабочего месяца»; «Это первый опыт работы и он обошелся без казусов»; «Я считаю свой опыт работы успешным, т. к. у меня все получилось»; «Я хорошо справилась со своими обязанностями»; «Потому что я выполнил свою работу так, как от меня требовали» и т. п. Один респондент, негативно оценивший свой опыт трудоустройства, указал, что причина такого восприятия заключается в его недостаточной квалификации: «Мне кажется, что я недостаточно профессионально выполняю свою работу».*

В-пятых, для некоторых респондентов важной оказалась позитивная оценка их работы работодателем. Именно внешнее поощрение стало для них основным маркером для оценки опыта официального трудоустройства как позитивного: *«Работодателя устроила моя работа»; «Ко мне претензий не было, работодатель был доволен»; «Я достаточно хорошо справилась со своей работой и получила премию»; «Потому что назначили лучшим работником месяца».*

В-шестых, для нескольких информантов основным мотивом позитивной оценки своего опыта трудоустройства стала полезность их работы. При этом они отмечали как пользу для экологии (*«Это помогло улучшить экологию в нашем городе»; «Мне нравится помогать природе, мы убираем мусор»; «Работала на благоустройстве парка, думаю, что стало немного чище (хотя бы на момент моей работы)»*), так и пользу для своей семьи (*«Я помогла семье»; «Я провел с пользой для себя и родителей время во время работы»*). Для одного информанта стало важным то, что он *«пригодился»*.

Наконец, для некоторых респондентов трудоустройство стало знакомством с самим процессом работы: *«Я узнала, что такое тяжелый труд»; «Много очень трудилась»*. При этом в одном случае такое знакомство не стало позитивным: *«Помогло понять, как сложно заработать копейки. Сравнивая цены на еду в магазинах с зарплатой, понимаешь, что необходимо заниматься саморазвитием и побыстрее покинуть свою страну»*.

Ориентиры и ожидания

Задачей одного из блоков вопросов в анкете являлся замер ориентиров и ожиданий респондентов относительно (официального) трудоустройства. Мы спросили информантов, должны ли, на их взгляд, подростки работать. Чуть больше половины (55%) опрошенных считают, что трудоустройство должно быть по желанию. По мнению 23% информантов, подростки однозначно должны приобрести опыт работы. 18% респондентов считают, что трудоустройство требуется, если семья имеет низкий доход. Только 4% опрошенных заявили, что другие занятия (учеба, хобби, общение с друзьями) важнее трудоустройства, а

2% (7 человек) считают, что у подростков в будущем, во взрослой жизни, еще будет время на работу (см. Рисунок 2.22).

Рисунок 2.22 Должны ли подростки работать?



Затем мы попросили информантов указать основные причины для официального трудоустройства подростков. Вопрос включал в себя пять готовых вариантов ответов, а также возможность указать другую, не вошедшую в список вариантов, причину. При ответе респонденты могли выбрать несколько, наиболее значимых, с их точки зрения, вариантов. Самым популярным стал ответ, что официальное трудоустройство позволяет обрести полную или частичную финансовую самостоятельность. Второй по значимости причиной, по мнению опрошенных, является возможность получить опыт работы. С точки зрения многих респондентов, официальное трудоустройство позволяет накопить на желанную покупку. 206 информантов отметили, что работа подростков позволяет оказать финансовую помощь их семьям, а 111 уверены, что официальное трудоустройство – это возможность заниматься любимым делом за деньги (см. Рисунок 2.33).

Пятеро респондентов при ответе на вопрос, зачем подросткам может потребоваться официальное трудоустройство, дали свои варианты: *«Надо начинать инвестиции в будущее (пенсия)»*; *«Оно позволяет получить рабочий стаж»*; *«Помогает подготовить подростка к самостоятельной взрослой жизни и научиться финансовой грамотности»*; *«Официальное трудоустройство дает вероятность, что человека не обманут»* и *«Чтобы понять смысл жизни в этом государстве»*.

Рисунок 2.23 Зачем подросткам может понадобиться официальное трудоустройство?



Около половины опрошенных (47%) заявили, что они планируют официально трудоустроиться во время летних каникул, а 21% респондентов не рассматривают для себя возможности трудоустройства в ближайшее время. 14% информантов собираются официально трудоустроиться после окончания своей учебы, примерно столько же планируют устроиться на работу еще во время обучения, а 20 респондентов (5%) сообщили, что уже работают (см. Рисунков 2.24).

Рисунок 2.24 Планы респондентов на официальное трудоустройство в ближайшее время



Согласно действующему законодательству, для части наших респондентов (14-летних) при официальном трудоустройстве требуется согласие родителей/попечителей и органов опеки. Но даже для тех, кто формально может принимать решение о своем официальном трудоустройстве самостоятельно, зачастую важной является поддержка их решения со

стороны семьи. Мы включили в анкету вопрос, найдут ли подростки такую поддержку, если решат пойти работать официально.

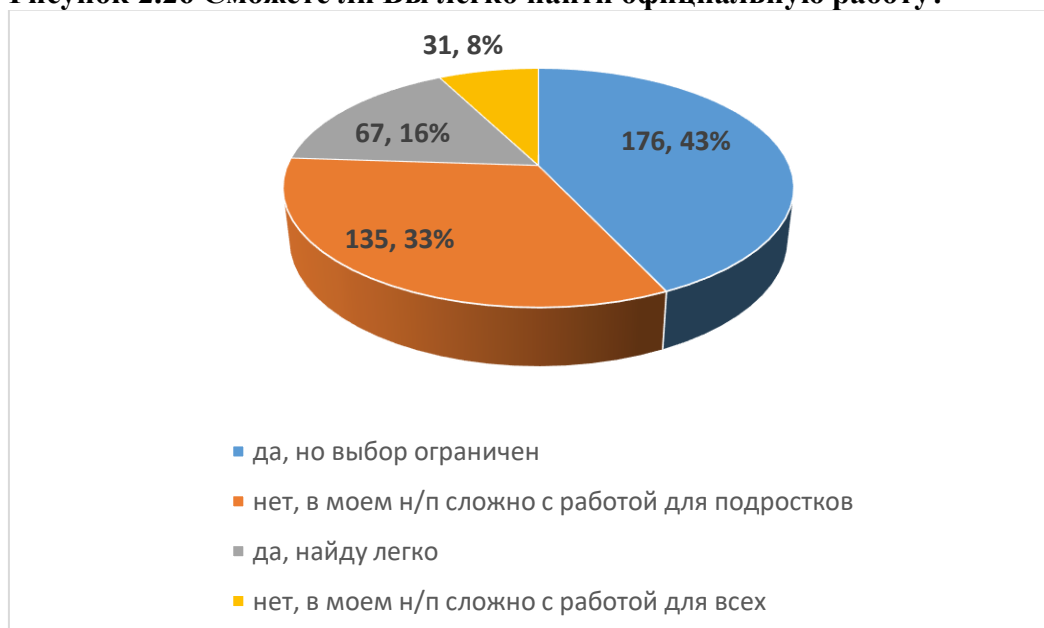
Около половины опрошенных (52%) считают, что со стороны их семей они найдут такую поддержку. Немногим меньше половины (44%) думают, что семья окажет поддержку их решению об официальном трудоустройстве только в случае, если работа не будет мешать учебе. 18 информантов считают, что члены их семей будут против официального трудоустройства (см. Рисунок 2.25).

Рисунок 2.25 Поддержка со стороны семьи решения об официальном трудоустройстве



В отношении того, насколько просто будет найти работу в случае желания официально трудоустроиться, мнения опрошенных разделились (см. Рисунок 2.26).

Рисунок 2.26 Сможете ли Вы легко найти официальную работу?

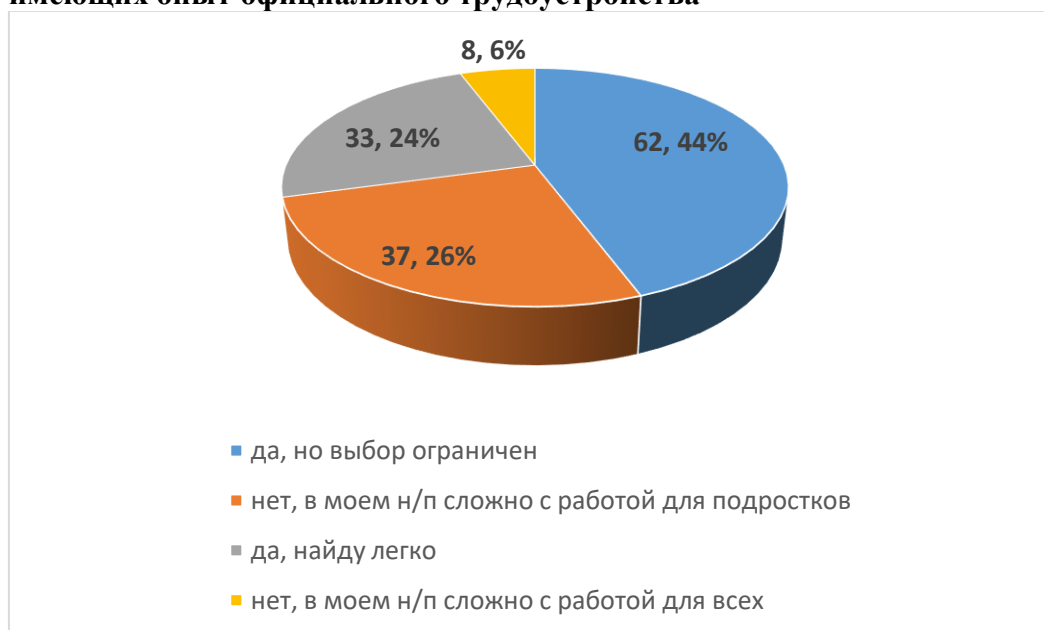


Так, 16% (67 человек) считают, что смогут легко найти для себя любую работу. 43% (176 человек) думают, что при желании они смогут легко трудоустроиться, однако столкнутся с ограниченным выбором вакансий для их возрастной группы. 33% (135 человек) считают, что поиск работы будет сложным, поскольку вакансий для подростков в их населенном пункте мало. 8% (31 человек) думают, что их официальное

трудоустройство будет затруднено существующими сложностями на рынке труда в месте, где они проживают.

Примечательно, что наличие/отсутствие опыта официального трудоустройства не оказывает существенного влияния на представления респондентов о том, смогут ли они легко найти официальную работу (см. Рисунок 2.27). Так, если сформировать подвыборку, включив в нее только тех информантов, которые указали, что были официально трудоустроены (140 человек), то распределение ответов на вопрос «Сможете ли Вы легко найти официальную работу?» не будет значительно отличаться от представленного на Рисунке 2.26. Это может свидетельствовать о том, что наши респонденты при вынесении своих суждений базировались не только и не столько на личном опыте, сколько на имеющихся у них общих представлениях о структуре рынка труда в их населенном пункте.

Рисунок 2.27 Сможете ли Вы легко найти официальную работу? Выборка для имеющих опыт официального трудоустройства



Сопоставив существующие у информантов (в общей выборке) представления о сложности/легкости поиска работы с данными о месте проживания респондентов, мы получили более объемную картину оценки ситуации по шести населенным пунктам, число респондентов из которых было не менее 15 человек (г. Гатчина, пгт. Сиверский, п. Войковицы, г. Коммунар, п. Новый Свет, пгт. Вырица). Так, из 208 респондентов, указавших своим местом жительства г. Гатчину, бо́льшая часть (132 человека) заявили, что легко смогут найти для себя официальную работу. При этом 33 человека считают, что найдут любую желанную для себя работу, а 99 человек думают, что столкнутся с ограниченным выбором. В то же время 67 информантов из г. Гатчины считают, что для них поиск работы будет затруднен отсутствием необходимого количества вакансий для их возрастной группы, а 9 информантов думают, что в городе существуют проблемы с трудоустройством для всех возрастов.

Из 26 респондентов, проживающих в пгт. Сиверский, 15 человек заявили, что легко (5 человек), или легко, но с ограничениями по выбору (10 человек), найдут для себя работу. 11 информантов, напротив, ожидают сложностей, вызванных отсутствием достаточного количества вакансий для подростков (10 человек), или же общим состоянием рынка труда в их поселке. Схожая картина наблюдается и в случае респондентов из поселков

Войковицы и Новый Свет: количество уверенных в том, что они смогут легко найти работу, превосходит количество тех, кто придерживается обратного мнения. При этом в первой группе преобладают те, кто оценивает выбор вакансий для подростков как ограниченный.

Иная оценка ситуации у респондентов, проживающих в г. Коммунар: из 18 информантов, 13 человек считают, что в их городе существует дефицит вакансий для подростков и только пятеро думают, что смогут легко найти для себя работу. Мнения о том, насколько легким будет для них официальное трудоустройство, среди респондентов из пгт. Вырица разделились почти поровну: легким для себя считают поиск официальной работы 8 респондентов, а 7 человек придерживаются обратного мнения.

В целом, представления о структуре рынка труда для подростков в населенных пунктах Гатчинского муниципального района подтверждают и ответы на еще один вопрос анкеты. Так, мы спросили информантов, считают ли они, что работодатели заинтересованы в трудоустройстве подростков. 21 респондент ответил, что интереса со стороны работодателей в таком трудоустройстве нет, поскольку в их населенном пункте отсутствует достаточно вакансий для всех возрастных групп. Представления об ограниченности выбора вакансий для молодых граждан, в целом, сочетается с мнениями о том, что на официальную работу подростков будут брать те, кому нужна временная помощь за небольшие деньги, а также заинтересованные в неквалифицированном труде. 31% респондентов считают, что при наличии выбора работодатель отдаст предпочтение тем, кто уже имеет опыт работы (см. Рисунок 2.28).

Рисунок 2.28 Заинтересованы ли работодатели в трудоустройстве подростков?



По просьбе Администрации Гатчинского муниципального района мы включили в анкету вопрос о том, представителями каких профессий в будущем видят себя респонденты. Всего на выбор информантам были предложены 24 позиции. Почти четверть наших респондентов (100 человек) видят себя в будущем в профессиях, связанных с преподаванием и наукой: учителем в школе (72 человека), преподавателем в училище или вузе (21 человек), ученым (7 человек). На втором по популярности месте оказалась профессия «дизайнер», ее для себя выбрали 60 респондентов. 35 информантов видят себя в будущем распространителями информации – блогерами (28 человек) и журналистами (7 человек). 33 респондента

связывают свое будущее с новыми технологиями, рассматривая для себя возможность стать программистом (26 человек) или разработчиком приложений (7 человек). Еще 32 информанта планируют сделать карьеру в армии, или пойти работать в органы правопорядка: 9 человек хотят стать военными, 23 человека заявили о желании стать полицейским. 29 респондентов видят себя в будущем инженерами. 21 респондент желает работать в строительстве: архитектором (7 человек), или строителем (14 человек). 20 информантов планируют трудоустройство в медицине: врачом (14 человек), или ветеринаром (6 человек). Еще 20 респондентов сообщили, что планируют заняться анализом экономических рынков, став маркетологом (11 человек), или экономистом (9 человек). 17 информантов видят себя в будущем как государственных/муниципальных служащих, и столько же – водителями. 9 респондентов заявили о своем желании стать флористом, 8 информантов – юристом, 5 респондентов – фермером и двое информантов – бухгалтером. И только один респондент сообщил, что хочет быть пожарным.

Уровень знаний трудовых норм для подростков

Задачей еще одного блока вопросов онлайн-анкеты являлся замер уровня знаний респондентами трудовых норм, действующих в отношении несовершеннолетних граждан. Несмотря на то, что выборка проведенного нами опроса не является в полной мере репрезентативной, а значит не отражает уровень знаний всех подростков Гатчинского муниципального района, полученные ответы позволяют понять, какую именно информацию необходимо активно распространять среди молодых жителей района.

Проведенный опрос показал, что менее половины респондентов знают, с какого возраста и на каких условиях несовершеннолетние граждане России имеют право на заключение трудового договора (см. Рисунок 2.29).

Рисунок 2.29 Представление респондентов об условиях заключения договора



Так, только 45% опрошенных (184 человека) знают, что с 14 лет они могут трудоустроиться с разрешения родителей/попечителей и органов опеки, а с 15 лет принимать такое решение самостоятельно. Несмотря на то, что значительное большинство наших респондентов (73%) составляли 16-летние и 17-летние, существенный процент информантов (41%) думают, что согласие родителей/попечителей требуется для

официального трудоустройства вплоть до достижения гражданами совершеннолетия.³ В то же время 14% респондентов считают, что такого согласия вовсе не требуется ни для каких возрастных групп. При этом около 3/4 опрошенных (307 человек) утвердительно ответили на вопрос «Знаете ли Вы об особых условиях трудоустройства подростков (в возрасте от 14 до 18 лет)?», и только четверть (102 человека) ответили отрицательно.

Для проверки того, насколько респонденты действительно знакомы с условиями трудоустройства, мы включили в анкету специальный вопрос – «Как Вы думаете, какие из ограничений действуют сейчас в нашей стране?», предложив на выбор пять вариантов ответов. Информанты могли выбрать все верные, с их точки зрения, ответы. При этом только два из предложенных вариантов были правильные (см. Приложение 1, вопрос 28).

Из 409 опрошенных только 133 респондента выбрали оба правильных ответа, не включив при этом в свой список другие, неправильные варианты. При этом наличие у респондента опыта официального трудоустройства оказывает слабое влияние на его/ее уровень знаний об условиях трудоустройства. Так, только 52 информанта, указавших, что имеют опыт официального трудоустройства, выбрали оба правильных варианта ответа. Ответы остальных 88 респондентов с опытом трудоустройства были неполными или включали в себя неверные варианты. В то же время, 81 информант из 133, указавших правильную комбинацию верных ответов, не имел опыта официальной работы.

113 человек выбрали в качестве правильного ответа вариант «Запрещено трудоустройство лиц с 16 до 18 лет без разрешения их родителей или опекунов». Этот показатель оказался несколько ниже (113 против 168), чем при ответе на вопрос о возрасте и условиях трудоустройства, однако в целом отражает существующую картину. 102 информанта согласились с тем, что «школьники и учащиеся профессиональных образовательных учреждений имеют право на трудоустройство только во время летних каникул». 36 респондентов считают, что «лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут получать заработную плату выше прожиточного минимума».

В то же время подавляющее большинство опрошенных выбрали, как минимум, один из правильных вариантов ответов: «Работа лиц, не достигших 18-летнего возраста, не может быть сопряжена с тяжелыми и опасными для здоровья условиями труда, предусматривать подземные работы, а также причинять вред их нравственному развитию» и «Существуют ограничения по продолжительности труда, которые зависят от возраста и других причин (например, совмещения работы с учебой)» (308 и 289 человек соответственно).

Мы также спросили респондентов о том, знают ли они, к кому следует обращаться в случае нарушения их трудовых прав. 25% информантов указали, что не располагают такими знаниями. 13% считают, что необходимо обращаться в полицию. 27% респондентов думают, что следует обратиться к родителям/опекунам. Правильный ответ (обращение в прокуратуру) дали чуть больше трети респондентов – 35% (см. Рисунок 2.30).

³ Возможно, эти представления отчасти связаны с тем, что многие работодатели берут согласие родителей на трудоустройство подростков вплоть до возраста совершеннолетия. В интервью, которые мы брали у работодателей, многие респонденты говорили о том, что по рекомендации прокуратуры оформляют письменные согласия родителей, хотя Трудовой кодекс и не предполагает подобной нормы.

Рисунок 2.30 Представления респондентов о том, к кому следует обращаться в случае нарушения их трудовых прав



Представления о каналах информации

В заключительный блок анкеты вошли вопросы, ответы на которые помогают понять, какие каналы распространения информации о трудоустройстве подростки считают предпочтительными.

Мы спросили информантов, считают ли они, что в свободном доступе достаточно понятной информации о возможностях трудоустройства для подростков (см. Рисунок 2.31).

Рисунок 2.31 Достаточно ли в свободном доступе понятной информации о возможности трудоустройства для подростков?



Только 37% опрошенных считают, что такой информации в свободном доступе достаточно, а сама информация для них понятна. Примерно столько же респондентов (35%) думают, что информации достаточно, но не вся она будет для них понятна. Еще 9%

считают, что смогут найти нужную информацию, однако у них возникнут сложности с пониманием правового аспекта трудоустройства подростков. В то же время 19% информантов думают, что информации о вакансиях для несовершеннолетних граждан в свободном доступе мало, и сложно понять, что требуется для трудоустройства подростков.

Для выяснения того, кто, по мнению респондентов, должен предоставлять подросткам информацию о возможностях трудоустройства, мы задали специальный вопрос, предложив информантам выбрать из зарытого списка столько вариантов ответов, сколько они сочтут для себя нужным. Наиболее популярным стал ответ «Профильные учреждения (молодежные центры занятости, биржи труда)». Второй по популярности стала версия «Сами предприниматели». Многие информанты отметили, что это задача родителей/опекунов и старших родственников. 150 человек отметили вариант ответа «Учителя и педагоги», 110 респондентов – вариант «Муниципальные органы управления». Наименее популярным оказалось представление о том, что такая информация должна исходить от подростков, имеющих опыт трудоустройства (см. Рисунок 2.32).

Рисунок 2.32 Кто должен предоставлять информацию о трудоустройстве?



В завершении опроса мы спросили респондентов, как они сами будут искать вакансии, если решат трудоустроиться. 44% ответили, что будут искать такую информацию в социальных сетях, чатах в мессенджерах и различных интернет-источниках. Немногим менее 30% информантов сообщили, что обратятся в центр занятости. 16% опрошенных будут спрашивать своих сверстников с опытом трудоустройства. 12% респондентов обратятся за помощью к родственникам или взрослым знакомым, и только два человека сообщили, что будут искать информацию на ярмарке вакансий (см. Рисунок 2.33).

Рисунок 2.33 Как будут сами искать информацию о вакансиях



Основные выводы

Проведенный нами онлайн-опрос жителей Гатчинского муниципального района в возрасте от 14 до 18 лет позволяет сделать ряд выводов о ситуации с трудоустройством подростков. Несмотря на то что выборка не была полностью репрезентативной, мы можем сформулировать несколько положений, которые, на наш взгляд, в целом отражают общую картину.

Во-первых, основными официальными работодателями для граждан в возрасте от 14 до 18 лет являются предприятия и организации. Вторым по значимости работодателем является сектор индивидуального предпринимательства. Численность подростков, имеющих опыт официального трудоустройства в собственном домашнем хозяйстве, невелика.

Во-вторых, одной из основных сложностей при трудоустройстве является ограниченное количество вакансий для несовершеннолетних граждан. Многие респонденты сообщили о том, что столкнулись лично с этой проблемой при официальном трудоустройстве. В то же время, среди наших информантов преобладает представление о том, что в случае необходимости они смогут найти работу. Возможным исключением здесь является ситуация в г. Коммунар. Однако для подтверждения того, что в этом городе ситуация с вакансиями для подростков хуже, чем в других населенных пунктах района, требуется специальное исследование.

В-третьих, многие подростки хотели бы приобрести опыт официального трудоустройства прежде, чем стать совершеннолетними. Те, кто уже имеет такой опыт, в подавляющем большинстве случаев считают его позитивным. Основными плюсами от собственного трудоустройства имевшие опыт официальной работы подростки считают возможность получить новые знания и навыки, саморазвитие, а также (справедливое) материальное вознаграждение.

В-четвертых, уровень знаний об особенностях трудоустройства несовершеннолетних граждан, их трудовых правах и ограничениях является чрезвычайно низким. Даже те, кто заявил о наличии опыта официального трудоустройства, плохо знакомы с действующими нормами. В связи с этим одной из задач органов местного самоуправления в районе может стать кампания по популяризации таких знаний в подростковой среде.

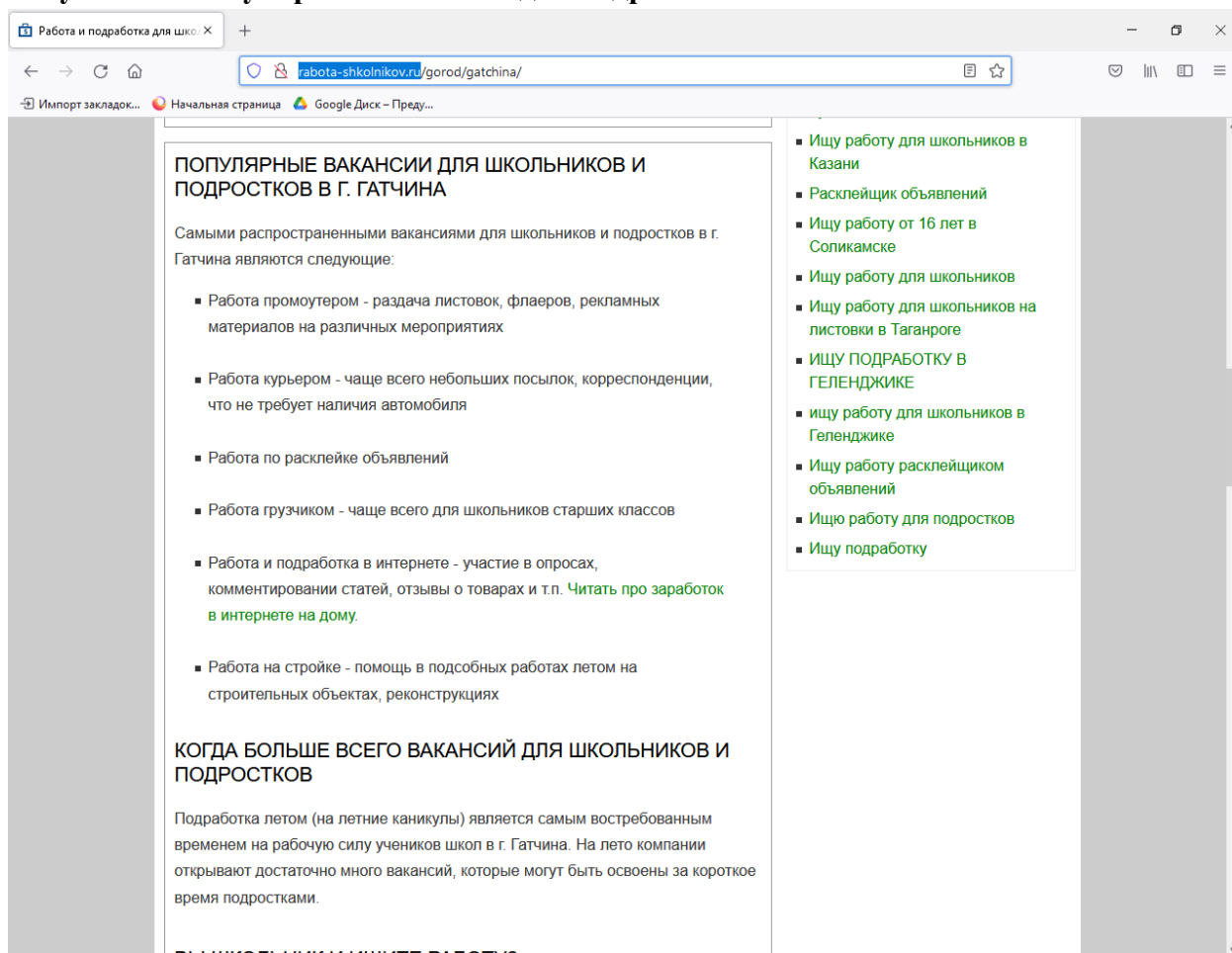
В-пятых, получение информации о вакансиях для несовершеннолетних граждан через Центр занятости хотя и является вторым по популярности ответом респондентов, но такой путь в случае необходимости изберут меньше трети опрошенных. В связи с этим активизация этих структур в распространении информации о себе не будет лишней.

Часть 3 Опрос работодателей

Для проведения комплексного анализа трудоустройства несовершеннолетних жителей Гатчинского муниципального района помимо опроса самих подростков важным является и выяснение позиций работодателей.

Опрос подростков показал, что чуть меньше половины наших респондентов (44%) при поиске работы будут обращаться к интернет-источникам. В связи с этим мы провели анализ вакансий для несовершеннолетних жителей района, находящихся в открытом доступе, изучив объявления о поиске работников на сайтах hh.ru, ru.jobble.org, gatchina.superjob.ru и rabota-shkolnikov.ru. Подавляющее большинство предлагаемых на этих порталах вакансий размещены крупными сетевыми компаниями, которые ищут работников на неквалифицированные должности: фасовщик, упаковщик, работник торгового зала, работник кухни, курьер, работник склада, промоутер, расклейщик объявлений и т. д. (см. Рисунок 3.1).

Рисунок 3.1 Популярные вакансии для подростков в Гатчине



Источник: <http://rabota-shkolnikov.ru/gorod/gatchina/>

Вторым по популярности ответом опрошенных нами подростков о способе поиска работы стало обращение в центр занятости. На портале ГКУ «Центр занятости населения Ленинградской области» (ГКУ ЦЗН ЛО) все вакансии для несовершеннолетних жителей Гатчинского района связаны с благоустройством населенных пунктов, а в качестве работодателей выступает либо Гатчинский филиал Центра занятости, либо администрации поселений (см. Рисунок 3.2).

Рисунок 3.2 Наличие вакансий для граждан до 18 лет на портале ГКУ ЦЗН ЛО

Банк вакансий для особых категорий граждан

Параметры поиска [Развернуть](#)

Найдено: вакансий 5, вакантных мест 60. Сортировать по: Профессия по алфавиту

Всего страниц: 1.

Профессия	Зарплата	Район	Организация/ источник вакансии	Дата актуальности	Вакантных мест
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	от 13000	Гатчинский муниципальный район, Пудомягское, д Пудомяги	Гатчинский филиал ГКУ «ЦЗН Ленинградской области»	23.07.2021	5
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	от 13000	Гатчинский муниципальный район, Сиверское, гп Сиверский	Администрация Сиверского городского поселения	23.07.2021	10
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	от 13000	Гатчинский муниципальный район, Пудостьское, п Пудость	Администрация Пудостьского сельского поселения	23.07.2021	12
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	от 13000	Гатчинский муниципальный район, Коммунарское, г Коммунар	Гатчинский филиал ГКУ «ЦЗН Ленинградской области»	23.07.2021	23
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	от 13000	Гатчинский муниципальный район, Новосветское, п Новый Свет	Администрация Новосветского сельского поселения	23.07.2021	10

Источник: <https://www.czn47.ru>

Согласно данным, предоставленным по нашему запросу Гатчинским филиалом ГКУ ЦЗН ЛО, всего в период с 01.01.2021 г. по 30.06.2021 г. в Гатчинском муниципальном районе было трудоустроено 196 подростков в возрасте 14-15 лет и 143 жителя района в возрасте 16-17 лет. Таким образом, при содействии Центра занятости в первой половине 2021 г. были трудоустроены 339 человек в возрасте от 14 до 18 лет.

Помимо данных о количестве трудоустроенных подростков, мы также запросили у Гатчинского филиала ГКУ ЦЗН ЛО информацию о работодателях, которые в течение последних двух с половиной лет (с 01.01.2019 г. по 30.06.2021 г.) трудоустраивали подростков. Предоставленный нам список содержал 26 работодателей, из которых 14 являлись администрациями муниципальных образований, 4 – муниципальными учреждениями и 2 – государственными предприятиями/учреждениями. Только 6 работодателей были субъектами малого и среднего предпринимательства (ООО и ИП), один из которых на момент проведения исследования уже был ликвидирован.

Таким образом, основными работодателями для подростков в Гатчинском муниципальном районе являются, во-первых, администрации поселений и муниципальные учреждения, во-вторых, крупные сетевые компании.

Поскольку задачей исследования являлось выяснение того, с какими сложностями сопряжено трудоустройство подростков в конкретном муниципальном районе, мы исключили из списка потенциальных респондентов крупные сетевые компании, ведущие свой бизнес либо на глобальном (например, Макдональдс), либо на общероссийском рынке (например, X5 Group или Глория Джинс). Более того, такие компании имеют

несопоставимо большие в сравнении с субъектами малого и среднего предпринимательства (МСП) ресурсы для трудоустройства различных групп населения, включая подростков: рабочие места, крупные кадровые отделы, систему документооборота и т. д. Другими словами, крупные сетевые работодатели, как правило, не имеют проблем с трудоустройством несовершеннолетних, поскольку обладают хорошо налаженной системой приема на работу различных категорий граждан.

В результате основу списка для экспертного опроса составили субъекты МСП, осуществляющие свою деятельность исключительно на территории Гатчинского муниципального района, или преимущественно в нем, а также муниципальные учреждения и администрации. На первом этапе мы убрали из списка предприятия, условия работы на которых законодательно не подходят для несовершеннолетних граждан из-за вредных условий труда (например, предприятия, занимающиеся бумажным производством). В результате мы направили письменные запросы и осуществили обзвон 29 субъектов МСП разной формы собственности (ООО, АО, ИП и др.). Подавляющее большинство субъектов МСП, в которые мы направили письменные запросы и/или позвонили, не имеют опыта трудоустройства подростков. В результате нам удалось взять шесть интервью с представителями субъектов МСП. Следует особо подчеркнуть, что все субъекты МСП, представителей которых мы опросили, ведут свою основную деятельность не в районном центре, а в небольших населенных пунктах Гатчинского района.

Процесс проведения интервью с представителями муниципальных учреждений и администраций также был сопряжен со значительными сложностями. Нередко главы администраций не разрешали своим сотрудникам давать интервью о трудоустройстве подростков. В результате опрос муниципальных работодателей затянулся, а наладить общение с потенциальными респондентами нам удалось только после привлечения сотрудников Комитета по физической культуре, спорту, туризму и молодежной политике Администрации Гатчинского муниципального района.

Методом опроса работодателей стало проведение полуструктурированных интервью. Особенностью этого метода является наличие гайда (путеводителя) интервью, в котором представлены основные темы и вопросы. В ходе интервью исследователь ориентируется на гайд, однако не обязательно придерживается прописанного в нем порядка, может задавать вопросы на уточнение, а также опускать какие-то из вопросов, если ответы на них уже даны респондентом. Нами были разработаны два отдельных гайда (для субъектов МСП и представителей муниципальных учреждений и администраций), которые приведены в Приложении 2.

Всего нами были взяты 10 интервью с работодателями, из которых 6 интервью – с представителями субъектов МСП разной формы собственности (ООО, АО и ИП) и 4 интервью – с представителями муниципальных учреждений и администраций поселений, ответственных за организацию трудоустройства подростков. Все интервью были анонимизированы, список респондентов приведен в Приложении 2 и включает в себя общие данные об информантах: должность и тип организации, которую они представляют. В дальнейшем тексте, приводя цитаты из интервью, мы будем указывать номер респондента в соответствии с этим списком.

Субъекты МСП как работодатели для подростков

Субъекты МСП, работающие на территории Гатчинского муниципального района, трудоустраивают небольшое количество подростков. В среднем, одновременно в них работают от 2 до 5 человек в возрасте до 18 лет, индивидуальные предприниматели, которых мы опросили, трудоустраивали одного подростка. Как правило, несовершеннолетние граждане работают только во время летних каникул, т. е. трудоустроены на срок от месяца до трех: *«... они у нас работают в течение двух-трех месяцев летом. В течение года мы их не трудоустраиваем. Ребята приходят, кто-то в июне на два-три месяца, кто-то начинает работу в июле. Но к сентябрю, к началу учебного года, они от нас уходят»* (респондент 4). В некоторых случаях подростки работают и в течение всего года, совмещая работу с учебой: *«...ранее это было трудоустройство на один месяц на одну должность, при том что должность не могла повторяться в течение какого-то времени. Поэтому приходилось ребят устраивать по срочному договору на один месяц и идти дальше увольнять, заново трудоустраивать, в общем небольшая такая волокита была. На сегодняшний день этот срок увеличен до полугода, т. е. теперь можно нанять спокойно несовершеннолетнего ребенка, допустим, на должность промоутера сроком на полгода, и он будет приходить на работу, работать все эти полгода»* (респондент 2).

Несмотря на небольшое количество трудоустроенных и непродолжительные сроки работы подростков, анализ опыта субъектов МСП и тех сложностей, с которыми они сталкиваются, помогает понять, какие решения со стороны муниципальных органов управления могут привести к улучшению ситуации и стимулировать предпринимателей брать на работу несовершеннолетних жителей района.

Трудоустройство подростков субъектами МСП

Типичным способом прихода подростков на работу, по словам наших респондентов, является трудоустройство через родителей. Опрошенные нами работодатели отмечали, что, как правило, берут на работу детей своих сотрудников:

«В основном это дети сотрудников и знакомых, которые хотят на каникулах подзаработать или хотят в будущем работать в сельском хозяйстве. То есть к нам они попадают по просьбе и рекомендации сотрудников. А мы их трудоустраиваем» (респондент 3);

«Если честно, на самом деле, наверное, больше родители, которые у нас работают, это вот их инициатива» (респондент 1);

«В основном подростки приходят к нам по протекции родителей. Чьи-то родители сами у нас работают и приводят своих детей. А есть и те, кто просил маму устроить его на лето в ближайшее предприятие» (респондент 4).

Некоторые из опрошенных нами подростков указали, что они работали в фирмах собственных родителей (см. Часть 2 настоящего отчета). Такой способ трудоустройства несовершеннолетних встретился и среди работодателей. Так, один из информантов – индивидуальный предприниматель – официально нанимал на работу своего сына: *«... подросток – это был мой сын ... по договору с администрацией... нужно было принимать двух людей на работу, и вот один из них – это был мой сын, которому еще было 17 лет»* (респондент 5).

Примечательно, что трудоустройство подростков не через размещение вакансий на открытом рынке труда, а через старших родственников, работающих на предприятии, имеет

и практический смысл. Так, один из наших информантов указал, что такая стратегия является своеобразной гарантией для работодателя: «... [брать на работу] детей своих сотрудников, это хотя бы как-то более надежно, подростков так можно проконтролировать. Родственники могут приехать, посмотреть, провести какой-то инструктаж. А так со стороны очень тяжело брать подростков на работу» (респондент 3).

Другим способом трудоустройства является направление подростков Центром занятости: «Биржа труда предлагает программу ... и, соответственно, отправляет к нам ребят. Бывает, мы даем объявления по поиску вакансий на официанта, или на курьера. Нам звонят ребята и сразу спрашивают: “Вы берете с 16 либо с 17 лет?”. Мы не теряемся в таких вопросах, т. е. мы сразу говорим: “Приходите, мы с вами проведем собеседование, вы заполните анкету”. После чего мы уже смотрим, и если нам ребенок подходит, ... то мы, соответственно, связываемся с биржей труда и говорим: “У нас есть кандидат несовершеннолетний, которого мы с удовольствием бы приняли на работу и сделали бы это через биржу труда по программе”» (респондент 2).

Одним из обязательных условий трудоустройства для несовершеннолетних граждан является медицинский осмотр. Как уже было отмечено в Части 1 настоящего отчета, получение справки по итогам медицинского осмотра может стать источником сложностей как для работодателя, так и для трудоустраивающегося подростка. В то же время мнения наших респондентов о том, является ли получение медицинской справки препятствием, или нет, разделились. Так один из респондентов сообщил, что процесс прохождения медицинского осмотра в районе налажен хорошо: «Я хочу похвалить Гатчинскую социальную организацию. Мы с ними сталкивались и по оформлению инвалидов, и по оформлению подростков, и никаких проблем по оформлению мы не ощутили. Они помогают, они рассказывают, где получить справку, как подать заявление, как составить тот или иной договор ... Поэтому мы особо ... не столкнулись с какими-то проблемами по оформлению» (респондент 1). Другой наш информант, напротив, отметил, что проблемы с оформлением медицинских документов все же существуют: «Единственная проблема при трудоустройстве несовершеннолетних – это справка 086/у ... Ее дают, но суть в том, что доктора, врачи, терапевты, они сами не знают, как ее правильно заполнять для несовершеннолетнего ... И по итогу ... проходит проверка прокуратуры по трудоустройству несовершеннолетних, мы предоставляем всю документацию ... В том числе, справки 086/у, которые написаны ... неправильно ... С одной стороны, мы не имеем права трудоустраивать с такими справками, потому что она неправильно оформлена. С другой стороны, никто не знает, как ее правильно оформить, кроме прокуратуры» (респондент 2).

Организация работы подростков субъектами МСП

Несмотря на то, что подростки заняты преимущественно неквалифицированным и, в соответствии с законодательством, легким и не связанным с вредными условиями трудом, все наши респонденты сообщили, что на их предприятиях существует институт наставничества/кураторства:

«...за ними закрепляется старший человек. Если дело касается кухни, то это, соответственно, старший повар, который объясняет технику безопасности и также объясняет все рабочие процессы, следит в течение рабочего дня, чем они занимаются» (респондент 2);

«Обязательно проводим инструктаж по охране труда и технике безопасности, а также по промышленной безопасности. Да, мы закрепляем за ними наставников/кураторов, которые помогают им в работе. Обязательно проводим ознакомление с предприятием и его подразделениями. У нас проходит и обучение на рабочем месте под присмотром наставника/куратора» (респондент 3).

«У нас обязательно к подростку на какое-то время представляется наставник. Наставник, который конкретно рассказывает, поэтапно, вплоть до того, что даже если это упаковка и фасовка, вроде как это все так просто, но на самом деле вплоть до того, что подросток должен записать, как он должен это все делать <...> И подросток понимает, знает, к кому подходить, это очень важно, чтобы он не бегал по залу и не думал, к кому мне подойти и задать вопрос. Он знает, что у него есть наставник, он задает ему все вопросы» (респондент 1).

Труд наставников иногда особо оплачивается: *«Естественно, она тоже получает премиальные за то, что она обучает подростка, за то, что она ему рассказывает» (респондент 1).* Однако зачастую, в связи с тем, что количество трудоустроенных подростков невелико, наставник/куратор не получает никаких дополнительных выплат или других поощрений за работу с несовершеннолетними: *«Нет, никаких дополнительных выплат или каких-то других поощрений у нас нет. Они [кураторы] просто работают с теми подростками, которых за ними закрепили, и все. У нас же не так много подростков приходит, так что это не такая большая работа – им что-то показать, что-то объяснить» (респондент 4).* Иногда кураторство становится дополнительной нагрузкой для сотрудников, которые почти не получают особой мотивации к ее выполнению: *«Мы им говорим, что: “Вот вам то ли помощник, то ли обуза... Надо помочь, вот и все”. Какую-то чисто символическую мотивацию мы им даем» (респондент 3).*

На одном из предприятий используются и нематериальные стимулы поощрения самих подростков: *«Это не обязательно должны быть... деньги, мотивация – это может быть похвала <...> Еще мы выдаем благодарности, например. Это тоже большое значение имеет. Мы объясняем подростку, что ты с этой благодарностью потом, даже будешь учиться в институте, может быть ты будешь академиком, может быть ты будешь медиком, но все равно у тебя останется вот это вот» (респондент 1).* Иногда работодатель в процессе работы предоставляет подросткам дополнительные возможности: *«Может быть если бы мы были компанией Макдональдс, грамота от нас и имела бы вес какой-то... Но я рассказывал про конкурс, куда у нас официантка поехала, мы на этот конкурс поехали в трех номинациях. И с нами вместе в город Выборг поехали двое ребят, которые учатся на поваров в Красносельском колледже. Они поехали вместе с нами, чтобы смотреть, как проходит конкурс, помогать нам. Они смотрели, и для них это было интересно. И сами понимаете, съездить в Выборг, там провести время, т. е. для них это было, конечно, очень круто» (респондент 2).*

Как показал проведенный нами опрос подростков, похвала со стороны работодателя, а также материальное и нематериальное поощрение играют важную роль в оценке полученного трудового опыта. В связи с этим, на наш взгляд, стимулирование в виде грамот и благодарственных писем может быть удачной практикой при трудоустройстве подростков.

Оценка труда и мотивации подростков

В целом наши респонденты достаточно высоко оценивали результаты труда самих подростков, а также их мотивацию: *«Результаты подростков, как правило, хорошие. Ведь удовлетворен их интерес в определенной сфере. Работая и получая заработную плату, растет их самооценка и гордость за себя, а как приятный бонус они получают деньги на карманные расходы, которые он заработал сам!»* (респондент 4). В то же время, в ситуации, когда инициаторами трудоустройства зачастую выступают не сами несовершеннолетние граждане, а их старшие родственники, мотивация для хорошей работы может быть не очень высокой: *«Попадают в целом все одинаково – приходят родители и просят взять. А подростку говорят: “Иди поработай, тебе нужно”. Какая у них мотивация? ... Только смартфон, денег на смартфон или еще там на что-то»* (респондент 3). Важная для самих подростков финансовая мотивация по-разному была оценена работодателями. Например, было высказано и такое мнение: *«Молодежь, она хочет денег. Она сразу хочет денег, но нет понимания, что их можно заработать чуть-чуть попозже. <...> Я им объясняю, что деньги будут потом. Сейчас покажи свою работу, а пойдут заказы, от заказа процент там будешь иметь. Но надо показать работу. Просто так я платить не готов»* (респондент 7).

Наши респонденты, в целом, сошлись во мнении, что наиболее продуктивным является труд тех подростков, которые имеют собственную внутреннюю мотивацию, связанную с дальнейшим трудоустройством:

«Честно сказать, обычно у них мотивация ниже средней. Но есть и мотивированные подростки. Как правило, это те из них, кто планируют трудиться в будущем в сельском хозяйстве. В целом подростки есть самые разные. Есть те, которые хотят быть, например, ветеринарами, которые хотят быть зоотехниками, которые хотят работать в инженерной сфере» (респондент 3);

«С 2019 года есть несколько человек, которые постоянно работают. Им нравится очень. Естественно, они после окончания школы будут уже, наверное, учиться в вузах и может быть вернуться к нам уже специалистами. У нас же большая организация, у нас есть закупка, отдел продаж. У нас фермеры – это зоотехники, ветврачи» (респондент 1).

В случае, если мотивация низкая, некоторые работодатели стараются привить подросткам навыки работы, активно включаясь в процесс обучения: *«Если к нам попадает ребенок, мы до последнего будем стараться из него вылепить сотрудника – грамотного, ответственного, серьезного, который потом сможет создать конкуренцию другим ребятам в будущем, на других рабочих местах»* (респондент 2). Респонденты подчеркивали, что при работе с подростками необходим четкий регламент, который бы позволял всем участникам трудового процесса наладить коммуникацию, и который бы предотвращал рабочие сбои: *«Самое главное – это подготовить для ребенка регламент, по которому он будет работать А так если взять подростка на работу и просто пустить его, так скажем, в поля... Ну да, конечно, он может отсидеть, отстоять в стороночке, не все такие активные. И, конечно, работодатель может разочароваться в этом. А когда четко ставишь цели, задачи, пишешь это все на бумаге, то все это идет как конвейер»* (респондент 1).

Более того, информанты отмечали, что подросткам свойственен творческий подход к работе, у них могут появиться новые идеи:

«Подростки, ... они очень энергичные. И у них есть много фантазии. Вот, допустим, даже если скажешь, что нужно что-то красиво оформить, то они это делают от души.

И вот девочки работают, сразу видно, что есть что-то творческое в них. Например, фруктовая корзина, она красиво оформлена: где-то они веточку положили, где-то там клубничку куда-то пристроили... Или там выкладку сделать хорошую ... привезли ...молочную продукцию. Они ее выставляют, т. е. они стараются это как-то по-своему красиво сделать» (респондент 1);

«Молодежь именно в кузницу я не готов брать, потому что за ними надо смотреть, все равно еще опыта нет. Скажем, на организационную какую-то деятельность... молодежь, да, можно брать. Даже, я считаю, надо брать, может быть у них какие-то новые идеи, новые мысли» (респондент 7)

В то же время, респонденты осознавали и те ограничения, которые приходится учитывать, беря на работу подростков: *«Опыта работы-то нет у ребят. В общем-то... такого большого. И подросток в 15, 16 лет, ну это ребенок же. У ребенка не такая долгая и длинная концентрация, он не взрослый человек, который может быть долго сконцентрирован на какой-то задаче» (респондент 5).* Однако именно из подростков можно вырастить тех, сотрудников, которые нужны работодателю: *«У них опыта в работе мало, и ты показываешь им, как ты хотел бы видеть в своей компании работу. И молодежь, она может подключиться... Можно ее вырастить в компании» (респондент 7).*

Примечательно, что высказанные работодателями идеи о том, какой опыт приобретают их несовершеннолетние сотрудники, во многом перекликаются с позицией самих подростков. Так, опрошенные нами жители Гатчинского муниципального района в возрасте от 14 до 18 лет отмечали, что опыт трудоустройства помог им стать более ответственными, способствовал развитию их дисциплины. Такие же мысли содержатся и в интервью с работодателями: *«... у нас вот ребята, которые пошли учиться в колледж, их хвалят, и они получают и хорошие оценки, они более дисциплинированные, чем остальные ребята» (респондент 2).*

В целом, наши информанты считают, что опыт трудоустройства помогает подросткам попробовать себя в разных сферах деятельности, способствует их пониманию того, что такое работа:

«... школьники устраивались на работу, что помогало им и узнать ближе определенный вид деятельности, а также цену труда» (респондент 4);

«... [подросток] может попробовать себя в разных профессиях, т. е. убедиться, где ему лучше, где ему комфортнее, где ему нравится ... вот мальчик 14-летний, он очень долго не понимал, кем он хочет стать. Но по итогу, перед поступлением в колледж он все-таки определился, что ему ближе заниматься предпринимательской деятельностью <...> для детей прохождение рабочего процесса – это тоже своего рода какая-то заправка во взрослую жизнь, т. е. какая-то школа» (респондент 2).

Поскольку подростки заняты преимущественно неквалифицированным трудом, то важным в работе с ними является и воспитательный компонент. На тех предприятиях, где процесс работы с несовершеннолетними налажен хорошо, кураторы стараются привить подросткам чувство значимости их трудовой деятельности: *«У нас вообще очень тесное общение, мы им объясняем, мы им говорим, что ни в коем случае, даже если вы где-то скажете, что я работаю на упаковке, это не стыдно. Наоборот, нужно гордиться тем, что ты работаешь, и ты можешь себе позволить купить, например, тот же абонемент в спортзал» (респондент 1).*

Трудоустройство подростков: дополнительная нагрузка, или выгода?

Мнения наших респондентов о том, является ли для их предприятия трудоустройство подростков дополнительной нагрузкой, или напротив, выгодой, разделились. В тех субъектах МСП, где процесс работы с несовершеннолетними гражданами налажен, особых проблем с их трудоустройством нет: *«... это все входит в нашу работу ... это не так, что нужно целый отдельный отдел открыть для того, чтобы у нас отдельно занимались детьми»* (респондент 2). Информанты отмечают, что главным является планирование и четкое понимание того, с какой целью создается новое рабочее место: *«... это нам не в нагрузку, потому что мы сами себе задаем цель. У нас есть, естественно, отдел кадров, у нас есть управляющий магазином ... У нас есть, так скажем, проект. Мы пишем, куда мы берем человека»* (респондент 1).

Более того, привлечение подростков в ряде случаев позволяет решить определенные рабочие задачи, а именно найти работников для выполнения неквалифицированного труда, освободив для других целей более опытных сотрудников: *«В настоящее время у нас не возникает трудностей ни с трудоустройством подростков, ни с ограничениями, связанными с нормой работы и условиями труда. Если говорить о выгоде трудоустройства подростков, то я бы сказала, что их удобно нанимать на работу, так как ранее задействованный взрослый сотрудник, которым мы заменили подростка, пусть и на меньшее количество трудо-часов, чем у взрослого, может выполнить другую более тяжелую работу»* (респондент 4).

Однако есть и иной взгляд. Так, один из наших информантов указал на то, что трудоустройство подростков не помогает постоянным сотрудникам, а напротив, накладывает на них дополнительную нагрузку: *«Еще есть проблема с тем, чтобы назначить подросткам наставника/куратора. Просто не хватает людей, которых можно было бы привлечь к этой работе, так как их придется освободить от части их собственных обязанностей»* (респондент 3).

На тех предприятиях, где трудоустройство является, скорее, вынужденной мерой по предоставлению работы детям сотрудников, оценка ситуации пессимистичная: *«А так главная для нас проблема в том, что у нас, по сути, нет вакансий для детей, для несовершеннолетних. То есть у нас нет работы, которая была бы легкой, т. е. легкого труда для подростков. И когда нас просят кого-то трудоустроить, то нам приходится придумывать им занятия, находить что-то, что было бы достаточно легким, что для них бы подходило»* (респондент 3).

Одним из основных вопросов, связанных с выгодой от трудоустройства подростков, является оплата труда несовершеннолетних: *«А еще подростки хотят за свою работу достаточно высокую заработную плату, хотя сами они не хотят или не умеют, или не хотят и не умеют качественно работать ... Я считаю, что выгоды для предприятия нет. Много вложений надо сделать со стороны предприятия, при этом получаем мы мало отдачи со стороны самих подростков <...> Это все вместе – и финансовые и эмоциональные [вложения со стороны работодателя]»* (респондент 3). Такой взгляд на ситуацию, в первую очередь, характерен для тех предприятий, которые не получают субсидий на трудоустройство несовершеннолетних граждан. При этом у субъектов МСП может быть информация о том, что такие субсидии существуют, однако в силу разных причин они не могут ими воспользоваться.

Напротив, те работодатели, которые получают субсидирование, рассматривают трудоустройство подростков как выгодное со многих точек зрения: *«По*

несовершеннолетним [есть] программа, что они пол-оклада, но не больше одного МРОТа возвращают работодателю. Плюс все налоги за эти пол-оклада, которые они возвращают, они тоже субсидируют. Соответственно, это выгодно: ... несовершеннолетний ребенок получает приличную зарплату. Сейчас МРОТ... грубо говоря, 14 000... Умножаем на два, т. е. ... за 6 рабочих часов в день, пятидневку, он будет получать 28 000 рублей, ... из которых половину заплатим мы ... и 14 000 – биржа труда. То есть мы как работодатель тратим на сотрудника всего 14 000. Сейчас чтобы нанять к себе сотрудника за 14 000, я думаю, ну навряд ли. То есть это либо уборщица на 1 час в день, либо вообще никого не найдете. Поэтому в этом есть выгода» (респондент 2).

Наши информанты отмечали, что прежде порядок предоставления субсидий был менее выгодным для работодателя. Ранее субсидия выдавалась сроком на месяц, и работодателю приходилось каждый раз заново оформлять несовершеннолетнего работника и подавать документы на субсидирование. При этом получение субсидии при новом трудоустройстве не было гарантировано: «Мне приходилось его каждый месяц увольнять, каждый месяц опять брать на работу, и каждый раз заключать договор <...> И получилось таким образом, что не каждый месяц эта программа включала меня. Два месяца мы шли по программе, потом они [Центр занятости] говорят: “У нас закончилось финансирование”. Мне пришлось полностью ... все налоги платить как обычно. Потом вроде опять: “Все, началась программа”. И опять со следующего месяца мы получали. И вот непонятно было: то есть, то нету» (респондент 5).

При этом само по себе получение субсидий не гарантирует, с точки зрения наших информантов, выгоду для работодателей. Важными для них остаются качество труда и тот вклад, которые подростки вносят в рабочий процесс: «... когда кто-то будет думать о том, чтобы просто получить субсидию, а остальное не важно, то, к сожалению, наверное, это не самый лучший вариант. То есть мы берем в первую очередь на работу сотрудника, который будет качественно выполнять свою работу, а уже то, что дает государство – это, конечно, очень большой плюс, и мы очень рады этому всему» (респондент 1).

При проведении интервью мы постарались понять, кто и каким образом получает субсидию на трудоустройство несовершеннолетних. Если судить по ответам наших респондентов, то основной гарантией получения финансовой помощи является налаживание тесного сотрудничества с районным филиалом Центра занятости. При этом сам процесс налаживания такого сотрудничества выглядит следующим образом: сначала Центр занятости обращается к субъекту МСП с предложением трудоустроить людей с ограниченными возможностями. В случае согласия работодатель попадает в программу поддержки. Затем Центр занятости обращается к уже проверенному партнеру с предложением трудоустроить несовершеннолетних граждан (или информирует работодателя о том, что можно получить субсидию на уже оформленных подростков). Иллюстрацией этому может служить рассказ одного из наших респондентов: «Изначально нам позвонили ... в 2017 году, предложили принять совершеннолетнего молодого человека с ограниченными возможностями с Гатчинского ПНИ. Мы не отказали, мы пригласили его на собеседование, провели собеседование, решили взять его помощником на кухню, т. е. что-то отнести, принести, подать. Вроде, как он согласился работать, но на следующий день почему-то не вышел, не знаю, в силу каких там причин. Но контакты все остались, и по итогу нам предложили взять на работу другого человека. Вот с этого момента биржа труда стала с нами более тесно сотрудничать, т. е. нам стали предлагать разные

программы. Опять же, программа по людям с ограниченными возможностями, там тоже возвращают половину оклада ... и проценты возвращают, и также выделяют субсидию на создание рабочего места для человека с ограниченными возможностями. Эти программы работают, это очень хорошо помогает, это дает толчок к развитию, соответственно, и помогает малому бизнесу сохранять штат и держать людей в рабочем состоянии. И так как мы более тесно стали работать с биржей труда, они стали предлагать нам программы для трудоустройства несовершеннолетних, программы трудоустройства студентов, которые закончили учебное заведение и должны куда-то устроиться на работу» (респондент 2).

Степень информированности и приоритетные каналы получения информации

В ходе проведения интервью с работодателями мы попытались выяснить степень их информированности о программе субсидирования трудоустройства подростков, а также их мнения по поводу того, какая информация о программах поддержки трудоустройства подростков и в какой форме была бы удобна работодателям.

Практически все наши респонденты согласились с тем, что информации о программах субсидирования подростков со стороны государства недостаточно. Один из информантов при ответе на вопрос, почему работодатели Гатчинского муниципального района не стремятся трудоустраивать подростков, предположил, что это может быть связано с недостатком информации о программах поддержки: *«Может быть нет полной информации для работодателя. Может быть работодатель не информирован. Ну, например, даже по тому же возмещению части затрат по заработной плате, по налогам»* (респондент 1).

Другой респондент на вопрос о достаточности информации о программах субсидирования подростковой занятости также считает, что информации недостаточно: *«Нет, информации не хватает, сразу скажу... Нигде никакой рекламы не дается, о том, что трудоустраиваем несовершеннолетних, либо трудоустраиваем людей с ограниченными возможностями... Это так же как с фондом поддержки малого бизнеса. У них есть куча программ, про которые чтобы узнать, нужно залезть к ним на сайт, снизу будет какая-то надпись ... нажать на нее, потом восьмая строчка и там будет ссылка. Вот перейдя по этой ссылке, вы найдете список программ, в которых вы можете участвовать и получить субсидию для развития малого бизнеса. Нет это, конечно, прикольно, пахнет квестом, но опять же, это очень сложно, тяжело и, конечно люди некоторые путаются, не могут найти»* (респондент 2).

Характерно, что трудности с получением информации о специальных программах по трудоустройству подростков возникают и у тех, кто регулярно взаимодействует с Центром занятости: *«Мы пробовали... Наша бухгалтерия попробовала, подали документы, но ничего не получили. Где-то может быть оно и есть на бумаге, но по факту... может быть не работает. Мы подавали на конкретных подростков, но что-то не получилось, но что конкретно, я не могу сказать. Хотя с Центром занятости у нас многие общаются – бухгалтерия, отдел кадров, мне приходится общаться. Но не знаю, что конкретно случилось, и почему с трудоустройством подростков не получилось. Может быть какая-то информация не проходит или запоздало она приходит»* (респондент 3).

Другим примером аналогичной ситуации может служить крупное предприятие, у которого существует достаточно тесное взаимодействие с Центром занятости, однако сотрудники отдела кадров этого предприятия не знали о существовании программы

субсидирования при трудоустройстве несовершеннолетних: *«Скажу так, мы от них никакой информации на этот счет не получали. Они нас об этом никак не информировали. А сами мы у них о такой информации не спрашивали. Да, не было с нашей стороны такого запроса»* (респондент 4). При этом на уточняющий вопрос о взаимодействии с Центром занятости респондент ответил утвердительно: *«Да, конечно, с Центром занятости у нас контакты есть. Мы и вакансии у них размещаем, и отчеты им регулярно посылаем. То есть мы с ними регулярно на связи. Держим с ними постоянный контакт, иначе как?»* (респондент 4).

Таким образом, для работодателей основным источником информации о государственной поддержке в сфере трудоустройства подростков является Гатчинский филиал Центра занятости населения. При этом получение информации о программах субсидирования трудоустройства подростков, как правило, происходило уже после того, как работодатель и Центр занятости взаимодействовали в рамках реализации других программ государственной поддержки: *«... со службой занятости мы постоянно общаемся. И была моя заявка такая на устройство человека, они мне предлагали там кого-то, и потом объяснили вот по этой программе, что можно так и так устроить подростка, и мне это показалось выгодным»* (респондент 5).

Чаще всего недостаток информации работодатели связывали с отсутствием удобных каналов информирования. В то же время при ответе на вопрос, в какой форме им было бы удобно получать информацию о государственной поддержке при трудоустройстве подростков, респонденты разошлись во мнениях. Некоторые из них высказались в пользу очных или онлайн встреч с представителями Центра занятости или муниципальными организациями: *«Мне кажется, что больше можно конференций, онлайн-конференцсвязи. Конференц-связь можно создать по той или иной теме ... Больше, наверное, [надо] работодателей собирать и рассказывать. Мне кажется, что это будет очень результативно»* (респондент 1).

Другие респонденты однозначно высказались в пользу более эффективного и таргетированного информирования по электронной почте, мотивируя удобство такого способа тем, что он не связан с дополнительными временными затратами, которые являются критичными для представителей МСП: *«Даже онлайн не каждый готов потратить 2-3 часа на то, чтобы сидеть, слушать, общаться и думать, когда же там скажут про что-нибудь, что будет мне интересно. Возможно, рассылка какая-то почтовая, опять же, сейчас e-mail-адрес есть у всех организаций, информация по e-mail-адресу. Наши адреса и у биржи труда есть, и у налоговой есть. Какая-то рассылка ... по e-mail-адресам, что есть программа»* (респондент 2).

Другой респондент также однозначно высказался в пользу электронной почты как самого предпочтительного способа информирования: *«Самым удобным было бы, если бы такую информацию направляли в письменном виде нам по электронной почте <...>. Совещание – это для нас неудобно. Пришлось бы время тратить, все же работают. У нас работы у всех очень много. А было бы письмо, мы бы все собрались, изучили все, что в нем написано. Собрались бы все: кадры, экономисты, руководство, кто-то еще. Прочитали бы, обсудили, поняли, подходит ли для нас это. Так что лучше всего в электронном виде. Это для нас удобнее всего было бы»* (респондент 4).

В то же время, у индивидуальных предпринимателей даже рассылка информации по электронной почте может не найти должного отклика. Ресурсы таких субъектов МСП сильно ограничены, и они не всегда способны реагировать на рассылаемую информацию:

«На электронную почту что-то приходит, да. Но, видите, этим надо заняться... А так как у меня времени в данный момент ... нет, то это все тормозится» (респондент 7).

Хотя мнения респондентов о предпочитаемых каналах получения информации по вопросам трудоустройства подростков разошлись, информанты были единодушны в том, как именно такое информирование должно осуществляться. Они все высказались в пользу таргетированного информирования, четкого и емкого представления информации о программе субсидирования трудоустройства подростков: *«Организация, которая дает эту информацию, она должна конкретно отправлять, например, по трудоустройству на почту кадровику. Например, что-то другое – на почту ... бухгалтерии, что-то третье – на почту генерального директора, потому что не всегда мы все читаем. Я думаю, что это имеет большое значение, если кадровику это придет на почту, поверьте, он сразу обратит внимание и поднимет этот вопрос и донесет до своего руководителя, что есть вот такое предложение» (респондент 1).*

Другой респондент предложил подходить к вопросу информирования о программах поддержки трудоустройства подростков как к рекламной кампании, нацеленной на потенциальных работодателей: *«И не так, что надо найти 8 строчку 25-го пункта, где вы увидите эти программы, а именно конкретно: есть программа по трудоустройству несовершеннолетних, вернем 50% зарплаты. Работодатель, увидев, что ему вернут 50% зарплаты, он сразу же заинтересуется. Это же как маркетинг: вы предлагаете товар, который нужно прорекламирровать, этот товар – это ваши программы. Вы должны свою программу рекламировать ... Дайте рекламу правильную и будет отклик от бизнеса» (респондент 2).*

Муниципальные администрации и организации как работодатели для подростков

Основной формой трудоустройства подростков администрациями поселений и муниципальными учреждениями в Гатчинском районе являются трудовые бригады. Такие бригады, как правило, создаются на период летних каникул, а набор в них осуществляется ежемесячно. В одном из проанализированных нами случаев бригады действовали не только летом, но также осенью и весной. Размер бригад составляет в среднем 10 человек. В одном поселении одновременно могут действовать несколько бригад.

Как правило, бригады занимаются благоустройством территорий, ухаживают за расположенными на территории поселения памятниками, а также помогают муниципальным учреждениям (например, библиотекам и поликлиникам) и общественным организациям:

«Основное у них, конечно, это уборка мусора на территории. В этом году еще посадка. Сажаем деревья, красим заборчики, детские площадки» (респондент 6);

«У нас звучит должность как “рабочий по благоустройству населенных пунктов”. Но туда входит все что угодно, начиная от мусора по улицам города и заканчивая работой на спортивных объектах, на вновь построенных спортивных и детских площадках... Работаем в учреждениях муниципальных – это спортивные объекты, библиотеки, экоцентр ... Это парковая территория... Поликлиника детская и поликлиника взрослая ... там – помощь в уборке ... помещений» (респондент 8);

«Они занимаются благоустройством нашей территории, собирают мусор, поливают клумбы, высаживают цветы. На памятниках у нас есть очень много посадок, на

памятниках Великой Отечественной войны ... Основная, конечно, работа – это уборка мусора» (респондент 9);

«Что за работа у ребят? Это в основном по благоустройству города. Они следят за чистотой на детских площадках, они помогают в Совете ветеранов, они помогают Обществу инвалидов ... Школы что-то просят их помочь. В городе они могут собирать траву, убирать детские площадки, очищать от несанкционированной рекламы стенды, подъезды» (респондент 10).

Помимо собственно задачи трудоустройства несовершеннолетних граждан бригады имеют и важную социальную функцию. Так, приоритетом при получении рабочего места обладают подростки, состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних, дети из многодетных семей, подростки, находящиеся в сложной жизненной ситуации:

«Конечно, мы должны трудоустроить тех, кто больше нуждается. То есть это многодетные семьи ... Неблагополучная семья стоит в комиссии по делам несовершеннолетних, мы им предлагаем. Вот, кто стоит на учете в комнате ... полиции» (респондент 6);

«Они [подростки] при приеме документов заполняет анкету, где мы максимально стараемся выяснить нахождение их семьи в трудной жизненной ситуации ... Потому что можно приложить документы, например, о потере кормильца ... То есть они ... в этой анкете стараются максимально отразить свою жизненную ситуацию. Мы первоначально стараемся брать таких детей. Это дети сироты, это дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации. У нас приходят по направлению от комиссии по делам несовершеннолетних» (респондент 8);

«... в первую очередь мы берем детей, которые находятся в особом социальном положении. Это дети из неполных семей, дети из многодетных семей. У нас есть семьи, у которых по 11 ... детей... И еще в первую очередь мы берем, детей, которые находятся в социально опасном положении. То есть это те, которые стоят на учете в органах профилактики безнадзорности» (респондент 9);

«Есть еще комиссия по делам несовершеннолетних. Мы тоже оттуда привлекаем ребят, ... трудных подростков, либо тех ..., кто из неблагополучных семей» (респондент 10).

Однако в бригадах трудятся и подростки, которые хотят подработать во время школьных каникул. Они записываются в бригады заранее, получая информацию либо через свои учебные заведения, либо через социальные сети и объявления о вакансиях, размещенные Центром занятости населения:

«У нас со школами хорошие отношения ... Делаем... небольшую рассылочку о том, что мы начинаем прием документов... Такие-то документы в такие-то сроки, они у себя на стендах вывешивают в школе, и ребята приходят к нам» (респондент 6);

«Мы заранее пишем в школы письма о том, что будут созданы трудовые бригады на июнь, июль, август. И школы могут нам предоставить списки детей. И школы, соответственно, делают опрос у себя, и потом предоставляют нам эти списки» (респондент 10);

«Мы распространяем информацию в своей группе в социальных сетях Вконтакте. Это самый популярный ... способ. А Центр занятости размещает эти же самые вакансии <...> на официальном сайте» (респондент 8).

По данным некоторых наших респондентов, в трудовых бригадах, как правило, состоят подростки в возрасте 15 и 16 лет:

«14-летних мало, они в основном еще, я так понимаю, в этом возрасте только раскачиваются. <...> Я так понимаю, 17-летнему же проще найти где-то там со своими родителями какую-то подработку. Основная масса – 15-16 лет» (респондент 9);

«17-летних чуть меньше и 14-летних чуть меньше, в основном так: 15-16 лет» (респондент 10).

Однако в одном поселении, напротив, трудовые бригады (особенно в первые два летних месяца) состоят из тех, кому не надо сдавать выпускные экзамены: *«Ну, больше всего, наверное, ... 8 класс, ... 10 класс, то есть те классы, которые свободны летом. У 9 и 11 классов у них там июнь-июль выпадает, потому что они все в подготовке к экзаменам. Они больше ... в августе, например, идут. А так вот где-то, наверное, 14-15 ... лет» (респондент 6).*

По гендерному составу бригады могут существенно отличаться. Респонденты отмечали, что бывают месяцы, когда в составе бригад преобладают юноши, в другие месяцы, напротив, больше девушек: *«Бывает смена собирается – одни девчонки и там несколько мальчишек. И тогда сложно, потому что бывает, что нужна физическая работа. Вот сейчас на август у нас собрался 70% мальчишек, вот и там 30% девочек будет, т. е. такая мальчишечья бригада собралась на август у нас. Июль было 50 на 50 примерно мальчиков и девочек» (респондент 10).* В другом поселении обнаружили тенденцию к увеличению числа юношей в трудовых бригадах: *«Мальчиков больше, чем девочек... за последние месяцы вот такая примерно тенденция» (респондент 8).* В еще одном поселении стараются уже при формировании бригад соблюсти гендерный баланс: *«компонует бригады, стараемся, чтобы было приблизительно одинаково: мальчики и девочки. Потому что бывает, что там где-то лопатой поработать, а где-то просто граблями» (респондент 9).*

Организация работы подростков в формате трудовых бригад

Согласно нормам законодательства, подростки работают четыре часа в день. Как правило, трудовые бригады ведут свою деятельность в первой половине дня: *«Ребята работают каждый день, кроме субботы и воскресенья, с 9 до 13, четыре часа» (респондент 10).* Если бригады действуют в период учебы, то работа ведется в вечернее время и занимает два часа в день: *«в весенний и осенний период они работают по 2 часа после школы, с 16:00 до 18:00» (респондент 8).*

Все подростки официально трудоустроены, а их работодателями являются либо непосредственно администрации поселений, либо муниципальные казенные/бюджетные учреждения. Уровень заработной платы соответствует законодательно закреплённому минимуму в один МРОТ, при этом фонд оплаты труда формируется из нескольких источников: *«У нас идет из 3 источников финансирование трудовых бригад ... Даже из 4 источников. Первый источник – это Комитет по труду и занятости Ленинградской области. Они объявляют ежегодно грант, разыгрывают на трудоустройство подростков. Это идет половина МРОТа, т. е. 6 500 мы получаем от областного комитета. Дальше идет из бюджета Гатчинского муниципального района доплата и из бюджета муниципального образования. И ... Центр занятости доплачивает материальную поддержку 2550 рублей» (респондент 8).*

Каждая бригада работает под началом бригадира, которого специально нанимают на время организации трудовых бригад. Почти во всех проанализированных нами случаях в среде бригадиров есть те, кто в подростковом прошлом сам имел опыт работы в трудовых бригадах: *«... бригадиры, они прошли все трудовые отряды, и они знают эту кухню ...*

изнутри. То есть они сами были на месте тех ребят, которые трудились» (респондент 10). К работе в качестве бригадиров привлекают и членов молодежных советов, и педагогических отрядов, или находят сотрудников по объявлению: *«Бригадир – это наемный работник. Тоже для них временно создаем рабочие места. Чаще всего – это либо ребята ... наши, которые выросли и были сами в бригадах, либо знакомые. У нас сотрудничество есть и с педагогическим отрядом, они дают нам ребят, или мы сами ищем ... по объявлению. Когда направляются в поликлинику или еще куда-то, конечно же, есть сотрудник поликлиники, который прикрепляется, но все равно они идут с бригадиром»* (респондент 8).

Для трудовых бригад типичным является и воспитательный элемент. Бригадиры стараются следить за трудовой дисциплиной. В некоторых отрядах ведутся таблицы учета рабочего времени каждого подростка. В других существует специальная система оценки результатов проделанной за день работы, которая одновременно способствует и повышению мотивации: *«У нас есть своя система мотивации, называется «гдмки»: буквы «Г», «Д», «М». В конце рабочего дня в таблице, который на стенде висит, ребятам бригадир выставляет оценки. Г-шки – это как бы самые лучшие, good... Д-шки – это добро. ... В общем, хорошо работал. И М-ки – это мало старался. И те, кто набирает к концу смены больше всего Г-шек, они получают от нас грамоту и что-нибудь из нашей сувенирной продукции А также есть система, что кто получает 2 М-ки, они уже больше в наши трудовые бригады не попадут. То есть у них есть стимул работать, чтобы еще раз пойти к нам и не получать этих самых М-ок»* (респондент 8).

Система поощрений подростков, работающих в трудовых бригадах, выстраивается, как правило, самими работодателями: *«... активных подростков, которые очень хорошо ... трудились в бригаде, мы награждаем грамотами, грамоты даем и призы. <...> На каких-то общепринятых праздниках ... мы отмечаем ... наших активных жителей поселения ... и в том числе и молодежь, которая показала себя именно вот в подростковых трудовых бригадах»* (респондент 9).

В качестве одного из стимулов для работников трудовых бригад используется и привлечение подростков к участию в различных мероприятиях, организуемых не только поселениями, но и районом:

«Бывает, мы проводим дополнительные какие-то мероприятия или, допустим, в районе проводятся какие-то дополнительные мероприятия интересные, игровые, то лучших работников, или самых дисциплинированных мы направляем туда» (респондент 10);

«У нас все ребята участвуют во всех наших мероприятиях, которые проходят на территории поселения ... и плюс мы с ними ездим на те мероприятия, которые предлагает, например, район Гатчинский. Это фестиваль трудовых бригад, это фестиваль «Игропикник», т. е. мы во всех этих [мероприятиях] с ребятами участвуем» (респондент 6).

Более того, некоторые муниципальные учреждения, занимающиеся организацией трудовых бригад, получают специальное финансирование от области на формирование «губернаторского отряда». Это финансирование предполагает, что подростки будут проводить в отряде целый день. В начале дня ребята заняты трудовой деятельностью, а после обеда для них проходят различные воспитательные и досуговые мероприятия:

«... они идут с 10 до 14, т. е. четыре часа работают, потом идут кушают, получают комплексный обед. После чего приходят сюда, к нам, где занимаются досуговой ... программой. То есть они с 15 до 18 здесь. Мы здесь с ними: тренинги, занятия, игры,

подготовка к каким-то мероприятиям, флешмобы, развлекательные мероприятия, профилактика табакокурения, алкоголизма и наркомании... Весь месяц мы каждый день с ними проводим досуговую программу. Плюс из этих дополнительных денег мы организовываем 2 поездки. У нас идет в этом году Выборг, и в музей мы пойдем в наш, гатчинский, на экскурсию. И плюс... ребята еще в конце получают форму, которая у них остается» (респондент 8).

«... в августе будет губернаторский молодежный трудовой отряд, т. е. <...> финансирование областное, и здесь уже будет такая полноценная смена. Дети будут не только работать ... У них будут развлекательные мероприятия, будут экскурсии, тренинги, игры, спортивные игры. То есть, педагоги и вожатые будут с ними еще дополнительно работать» (респондент 10).

Поскольку трудовые бригады организуют либо муниципальные учреждения, ответственные за работу с молодежью, либо профильные комитеты в администрациях поселений, то эти структуры заинтересованы в том, чтобы сохранять контакты с подростками, которых они трудоустраивали, и в дальнейшем. Наши респонденты говорили, что активных, хорошо проявивших себя подростков они привлекают к организации различных мероприятий в течение года, к волонтерской деятельности:

«Мы уже видим, кто готов к сотрудничеству, к волонтерству, быть в Молодежном совете, например. Кто умеет петь, кто умеет танцевать. И потом в течение года мы их привлекаем ... Мы уже знаем, кто на что будет готов, и кто согласен. Потом ведем с ними дальнейшую работу» (респондент 6);

«Они и про нас узнают, многие из них потом приходят в наши студии, записываются, становятся волонтерами. Многие приходят к нам, не зная, что у нас есть еще, кроме трудовых бригад. А поработав у нас, понимают, что оказывается тут еще “драмкружок, кружок по фото, а еще мне петь охота”. И тут все это возможно. И многие остаются у нас уже потом» (респондент 8);

«Так как у нас есть Молодежный совет, и бригадиры у нас, чаще всего, из Молодежного совета, то, конечно, они присматривают себе ребят. И когда возникает необходимость в каких-то волонтерских акциях, то мы стараемся привлечь ребят» (респондент 10).

Мотивация подростков и оценка их труда

Все наши респонденты отмечали, что по сути, администрации поселений или муниципальные учреждения, которые они представляют, являются основным работодателем для подростков в их муниципальных образованиях. Однако даже они не могут полностью удовлетворить тот спрос на рабочие места со стороны несовершеннолетних жителей, который существует в поселениях:

«Да, рабочих мест меньше, чем желающих, особенно в летний период» (респондент 8).

«Да, спрос есть, потому что ... я записываю в резерв. Мне звонят также дети, которые не смогли попасть, и я записываю в этот резерв» (респондент 10).

Отчасти такая ситуация связана с основным принципом формирования трудовых бригад, при котором приоритетное право на трудоустройство имеют подростки, находящиеся в сложной жизненной ситуации, или состоящие на контроле у комиссий по делам несовершеннолетних. В результате количество мест для других желающих оказывается меньше существующего спроса. В то же время такая ситуация является и следствием небольшого количества вакансий для подростков в секторе реальной экономики. Немаловажным фактором является и ограниченные возможности для финансирования

трудовых бригад (об этом более подробно речь пойдет далее, при описании основных сложностей, с которыми сталкиваются поселения при трудоустройстве подростков).

Проведенный нами онлайн-опрос подростков показал, что получение материального вознаграждения за работу является важным для них мотивом начать трудовую деятельность. Такой же позиции придерживаются и опрошенные нами представители администраций поселений и муниципальных учреждений, ответственные за трудоустройство подростков:

«... они идут уже конкретно с пониманием, что это зарплата. То есть они идут зарабатывать деньги. По сути говоря, это как, наверное, и у нас взрослых, когда мы устраиваемся на работу это первый вопрос: “Сколько я получу?” ... они идут зарабатывать деньги» (респондент 6).

«... в основном, конечно, это материальная сторона. То есть они хотят подзаработать денег. Вот, не скажу, что у подростков уже сформировались ... такая ответственность и трудолюбие, что [они идут] только ради того, чтобы поработать. Конечно же, это материальная сторона» (респондент 9);

«Вот у нас был сейчас ребенок. По ходатайству комиссии по делам несовершеннолетних ... И когда я с ним разговаривала, я говорю: “Ну ты будешь работать и ходить на работу?”. Он: “Ну да, вы же мне деньги заплатите”. Я говорю: “Хорошо, если бы мы тебе нашли очень увлекательное занятие, но без денег. Но ты бы чему-то научился, прям интересному-интересному?” Он такой: “Ну, нет”. Все-таки ... у детей ... это первые их деньги. Первые деньги, которые они могут заработать своим трудом» (респондент 10).

Часть опрошенных нами подростков, которые имели опыт официального трудоустройства, особо отметили, что это помогло им завести новые знакомства, получить позитивный опыт работы в коллективе. Трудовые бригады, состоящие из сверстников, несомненно, способны стать такими коллективами, о чем говорили и наши респонденты – представители поселковых администраций и муниципальных учреждений:

«Мы при этом тоже создаем все условия, <...> чтобы у ребят была мотивация не только по работе, но и дружить, познакомиться и как-то дружно прожить этот месяц» (респондент 8);

«И дети ... находят там себе друзей, действительно друзей, да и потом ... продолжают дружить» (респондент 10).

Бригадиры выполняют важную роль наставников, не просто обучая подростков выполнять определенный вид работы и присматривая за ними, они также прививают несовершеннолетним чувство ответственности:

«надо их учить трудиться. То есть даешь задание покрасить – надо показать, как надо, ... что кисточку надо так промокнуть ... То есть надо сначала этот процесс показать, потом уже там дальше ... Они все понимают, куда они пришли, что это работа, что это вот от и до надо отработать, и они большей частью очень хорошо все работают» (респондент 6);

«... мы изначально объясняем, что их ждет в этом месяце, чтобы они чувствовали свою ответственность, что они уже подписали трудовой договор, они уже взрослую жизнь начали. За них идут начисления налогов, они уже получают свой пенсионный стаж, начинают зарабатывать... Мы вот это максимально стараемся донести» (респондент 8).

При этом наши респонденты отмечали, что уровень осознания той рабочей ответственности, которую подразумевает официальное трудоустройство, во многом зависит от пути прихода в бригаду. Те, кто самостоятельно приняли решение о

трудоустройстве, работают, как правило, усердно: *«Большинство все-таки осознанно приходит, понимает, что здесь зарабатывают. И относятся к труду очень ответственно. И все задания ... они, конечно же, максимально стараются выполнить»* (респондент 8). Напротив, 14-летние, которых зачастую в трудовые бригады приводят родители, имеют меньшую мотивацию в сравнение с более старшими ребятами: *«Те, кто в 14 лет начинает, их, конечно, приводят родители. И, наверное, они больше заинтересованы сдать... Редко, чтоб там кто-то хочет: “Давайте-давайте...” ... Те, кто уже постарше или те, кто, например, уже отработал, в прошлые года был, они уже сами приходят. Они уже поняли, что это такое... То есть те, кто уже за 15 лет, 16 перевалило, там, конечно, они сами большие инициаторы»* (респондент 6). Поскольку приоритетом при наборе в трудовые бригады пользуются, в том числе, неблагополучные подростки, попадающие на работу по ходатайству комиссии по делам несовершеннолетних, то у работодателей могут возникнуть с ними сложности: *«... в принципе ребята всегда отзывчивые, справляется со своей работой. Есть, конечно, какие-то там отдельные личности, которые ... стоят в органах профилактики безнадзорности. Такие очень трудные подростки, за которыми нужен глаз да глаз ... Они иногда могут там отлынивать, еще что-то»* (респондент 9).

Низкая мотивация подростков, которые попали в трудовые бригады не по собственному желанию, может стать и проблемой для работодателя, поскольку трудовое законодательство запрещает увольнять несовершеннолетних. Трудовой договор с теми, кто не достиг 18-летнего возраста, может быть расторгнут только по желанию самого работника. Поэтому работодатели стараются решить проблему, привлекая родителей, или даже комиссию по делам несовершеннолетних: *«... есть, конечно же, и уникальные случаи, когда могут прийти, подписать трудовой договор, а потом бригадиру говорить: “Ну, тебе надо, ты и делай” ... Приходится, конечно же, разбираться. Первый шаг – это разговор с директором, то бишь со мной. Второй шаг – это вызываем родителей. Чаще всего первого шага достаточно. Иногда второго шага достаточно. Ну а если уже совсем недопонимание, обычно тут подключаем комиссию по делам несовершеннолетних, которая поговорит с ними, и они свой месяц дорабатывают уже спокойно»* (респондент 8).

Выгоды от трудоустройства для поселений

Мнения респондентов – сотрудников администраций поселений и муниципальных учреждений относительно выгоды от работы трудовых бригадах для самих муниципалитетов разделились. Однако наличие различных мнений связано, скорее, с лимитом тех возможностей, которыми обладают поселения, чем с разницей в представлениях о целесообразности трудоустройства подростков. В то же время, один наш респондент указал, что если подходить к вопросу исключительно с точки зрения экономической логики (оставив за скобками социальный аспект), то выгоднее заменить подростков совершеннолетними гражданами, которые бы работали полный рабочий день. Однако и здесь аргумент был связан не с тем, что труд подростков совсем не приносит пользы, а с тем, что объем работ, выполняемый ими, трудно сопоставим с теми усилиями по их оформлению, которые требуется приложить администрации поселения. Решить эту проблему, по словам респондента, можно путем увеличения количества подростков, занятых в трудовых бригадах: *«С точки зрения экономики, было бы, конечно, проще со взрослыми.... ...Было б, конечно, проще, если бы без них [подростков] было. Ну вот, если*

мы говорим честно. Или тогда надо увеличивать их количество. Потому что для нашего поселка 10-30 человек за лето – это, конечно, мало» (респондент 6). При этом не всегда поселения обладают достаточными ресурсами, чтобы софинансировать оплату труда бóльшего количества подростков. В результате, организация работы трудовых бригад не приносит выгоды в желаемом объеме.

В то же время респонденты отмечали, что трудовые бригады выполняют не только важную социальную функцию, но и приносят видимую пользу для благоустройства поселений, для наведения в них чистоты и порядка. Так, на вопрос о том, выгодно ли поселению содержать трудовые бригады, один из наших респондент ответил утвердительно: *«Выгодно, конечно же, в том плане, что в поселке чисто, потому что люди у нас, честно говоря, те еще свинюшки бывают. Вот, поэтому, конечно, выгодно: поселок чистый. ... Мы, конечно, сами выходим администрацией и корпусом совета депутатов на посадку, на посев цветов-деревьев и так далее. Но все равно ... мы же не можем каждый день выходить и благоустраивать. Поэтому, конечно, поселок содержится в чистоте благодаря этим ребятам»* (респондент 9).

Другие респонденты отметили, что польза от работы подростков подтверждается высоким спросом на их труд со стороны муниципальных учреждений: *«... наши дети нарасхват ... Им точно есть в городе, чем заняться. ... Всегда есть работа по благоустройству ... Есть и детские площадки. Например, мы бы рады были привести их в порядок»* (респондент 10). При этом учреждения, которым помогают бригады, как правило, высоко ценят их помощь: *«У нас есть много благодарностей. Те же поликлиники, библиотеки ... в конце смены выдают благодарность трудовым бригадам за то, что помогли, за то, что такой объем работы сделали»* (респондент 8).

По словам одного из информантов, высокий спрос со стороны муниципальных учреждений на труд подростков можно объяснить явной пользой, которую они получают при минимуме издержек, поскольку администрация поселения или другое учреждение берет на себя всю организационную работу: *«... им [другим учреждениям, где трудятся подростки из бригад] не надо ничего делать с точки зрения документов, с точки зрения соблюдения всевозможных правил, инструктажей и так далее. Им достаточно сделать заявку и получить бригаду. Поэтому мы, конечно же, берем на себя колоссальный объем работы. Было одно время, несколько лет назад, ... когда такие трудовые бригады пытались создавать на базе школ на летний период. И школы очень быстро от этого отказались и сказали, что: “Нет, потому что нас приравняли просто... с точки зрения законодательства к работодателю, со всеми вытекающими последствиями”»* (респондент 8).

Определение фронта работ для трудовых бригад происходит заранее, в соответствии как с поступившими от других муниципальных учреждений заявками, так и в диалоге с коммунальными службами:

«... обычно ... мы работаем вкупе с отделом ЖКХ и благоустройства. То есть ... садимся перед началом нового сезона, и мы понимаем уже, ... что нам нужно. Уборка мусора – это тут даже без разговоров, она всегда есть, вот. ... То есть у нас есть объезд около детских площадок, мы уже видим, что надо покрасить, что надо поделать. Идет, например, благоустройство какой-то территории, мы понимаем, что там нам надо будет посадить какие-то вещи. То есть мы стараемся уже примерный такой план-график составить, потом я его бригадиру отдаю, мы какие-то вещи там корректируем, что можем, что нет. Мы тоже ... не ко всему можем привлечь детей» (респондент 6);

«... изначально у нас есть сотрудничество с нашим Управлением по городскому хозяйству. Они нам привозят мешки для мусора, и они же назначают территории, которые нужно убирать ... Так как мы бюджетное учреждение, то у нас есть другие бюджетные учреждения города, которые мы знаем ... Они, соответственно, дают нам заявки ... И мы направляем туда бригаду» (респондент 8).

Таким образом, трудовые бригады выполняют не только важную социальную функцию, трудоустраивая подростков, находящихся в сложной жизненной ситуации, или состоящих на контроле у комиссий по делам несовершеннолетних, но они также вносят свой вклад в благоустройство и оказывают содействие муниципальным учреждениям и общественным организациям, существующим в поселениях.

Проблемы при трудоустройстве и пути их решения

Основной проблемой, с которой сталкиваются муниципалитеты при организации работы трудовых бригад и о которой уже упоминалось в отчете, связана с разрывом между спросом со стороны подростков и реальной возможностью организовать рабочие места: *«очень большое желание, очень большой поток, поэтому стараемся, чтобы каждый месяц был новый набор, чтобы максимально охватить ребят количеством»* (респондент 6).

Такой разрыв объясняется в одних случаях ограниченным финансированием, которое не позволяет брать на работу столько подростков, сколько изъявляют такое желание. Так, на вопрос о том, что не позволяет трудоустраивать больше подростков, респондент упомянул о сократившемся финансировании: *«Финансирование ... Оно сократилось само собой. Сократилось оно в том плане, что вырос МРОТ, а финансирование осталось таким же. Поэтому, соответственно, что? Просто убрали количество детей»* (респондент 6). Другой информант указал на такую же проблему в их поселении: *«Если бы мы могли, мы бы взяли и 100 детей, и 150 ... И всегда был бы резерв еще. К сожалению, так как финансирование идет частично из нашего бюджета и частично из района и Центра занятости... То ... мы лимитированы, к сожалению. Мы не можем взять всех детей. Поэтому, исходя ... из бюджетирования, мы ... предлагаем это количество»* (респондент 10).

Частично проблема ограниченного финансирования решается путем участия в проекте Губернаторского трудового молодежного отряда, однако дополнительные ресурсы используются для организации досуговой деятельности уже трудоустроенных подростков, а не для расширения количества вакансий: *«Это к тому, что я назвала, идет еще дополнительное финансирование. У нас это август месяц. Каждое учреждение, которое подается, они сами решают, на что они просят эти деньги. Мы для себя приняли решение, чтобы больше обеспечить занятость подростков, они у нас находятся с утра до самого вечера»* (респондент 8).

В то же время в небольших поселениях разрыв между спросом со стороны подростков и вакансиями для них, создаваемых муниципальными структурами, может быть обусловлен отсутствием не только достаточного финансирования, но и недостатком работ, которые могут выполнить несовершеннолетние граждане: *«У нас нет смысла делать больший состав, потому что в принципе они справляются со своей работой в течение дня и получается ... переизбыток детей... В общем они будут ходить нога за ногу, что не надо. Это никому не нужно, поэтому им хватает работы, они с ней справляются, больше брать ребят мы не видим смысла»* (респондент 9).

Выступая в качестве работодателей для подростков, администрации поселений и муниципальные учреждения, как и субъекты МСП, сталкиваются с проблемами при оформлении документов, необходимых для трудоустройства несовершеннолетних граждан. Однако, по словам наших респондентов, эти сложности не являются для них особо острыми. Например, для решения проблемы с правильностью оформления справки 086/у организуется централизованное прохождение стационарных или выездных медицинских комиссий:

«Мы написали письмо в нашу администрацию с просьбой оказать содействие, и у нас было совещание с главврачом нашей ЦРКБ и с заместителем главы администрации, где мы проговорили механизм действия. Теперь мы ежемесячно просто сначала списком отправляем письмо в ЦРКБ, со списком детей, а они уже назначают, соответственно, дату и день комиссии» (респондент 8).

«В школы к нам приезжали специалисты ... [были организованы] выезды для выпускников, ... для поступления... И ... тем, кто в бригаду шли, сообщали время, и они проходили спокойно врачей здесь, прямо в школе» (респондент 9).

Кроме того, для решения проблем с оформлением документов муниципалитеты обмениваются опытом друг с другом: *«Прокурорских проверок у нас пока не было. ... мы, конечно, контактируем с другими поселениями. Если какие-то, допустим, нюансы нас волнуют, ... есть какое-то недопонимание в ходе ситуации... Конечно, мы связываемся с поселениями, у которых были ... проверки, там уточняем»* (респондент 9).

Основные выводы

Главными работодателями для подростков в Гатчинском муниципальном районе являются администрации поселений и муниципальные казенные/бюджетные учреждения, организующие работу трудовых бригад. Небольшое количество несовершеннолетних жителей района трудоустраивают и в действующие в районе субъекты МСП (ООО, ОАО и ИП). Помимо них значимое количество вакансий для подростков предлагают и крупные сетевые компании, однако они были исключены из нашего анализа по причине существования у таких компаний налаженной централизованной системы трудоустройства различных категорий граждан, включая и несовершеннолетних.

В большинстве случаев работодатели оценивают работу подростков положительно, однако отмечают, что их трудоустройство требует дополнительных ресурсов, связанных с организацией рабочих мест с легким трудом, с созданием института наставничества, а также со сбором дополнительных документов, правильность оформления которых контролируют надзорные органы.

В то же время, трудоустройство несовершеннолетних граждан может быть и выгодным для работодателей. В случае субъектов МСП существует возможность получения субсидий, покрывающих 50% затрат на заработную плату работников, не достигших 18-летнего возраста. При этом важно подчеркнуть, что многие из опрошенных предпринимателей осознают и социальную функцию трудоустройства подростков и готовы вкладывать ресурсы в ее выполнение. Для поселений организация трудовых бригад позволяет решить вопрос с поддержанием чистоты и благоустройства территорий в летний период, а также оказать помощь муниципальным учреждениям (например, поликлиникам и библиотекам) и общественным организациям (например, советам ветеранов). Трудовые бригады выполняют и важную социальную функцию, трудоустраивая подростков, находящихся в

сложной жизненной ситуации и состоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних. Помимо этого, тесный контакт представителей профильных комитетов администраций поселений и муниципальных учреждений с подростками в период функционирования трудовых бригад позволяет вовлекать молодых жителей муниципальных образований в различные мероприятия в течение всего года. Это способствует формированию молодежных активов, развивая сообщества поселений.

При этом анализ интервью с работодателями показал, что, во-первых, далеко не все работодатели – субъекты МСП располагают информацией о тех возможностях, которые государство предоставляет при трудоустройстве несовершеннолетних граждан. Получение такой информации затруднено отсутствием четких каналов и механизмов информирования. Так, большинство работодателей, получавших субсидии на трудоустройство подростков, узнали о них случайно в процессе взаимодействия с филиалом Центра занятости населения по другим вопросам. Во-вторых, администрации поселений и муниципальные учреждения, осознавая, что спрос на трудоустройство существенно превосходит количество предоставляемых ими вакансий для подростков, не в состоянии увеличить количество рабочих мест. Как правило, основной причиной этому являются ограниченные финансовые возможности, а для небольших поселений – и недостаток легкой работы, которую можно поручить подросткам.

Данные, полученные посредством проведения серии интервью с работодателями, подтвердили и некоторые выводы, сделанные нами при анализе результатов онлайн-опроса подростков. Так, главным стимулом для трудоустройства подростков является возможность получить финансовое вознаграждение за свою работу. В случае, если подростки трудятся преимущественно со своими сверстниками, важными являются и возможность завести новые контакты, приобретение опыта работы в коллективе.

Наконец, на основе интервью с работодателями нами были выявлены расхождения между нормами трудового законодательства и правоприменительной практикой. Так, Трудовой кодекс обязывает работодателей получать разрешение родителей для трудоустройства несовершеннолетних граждан только до достижения ими 15-летнего возраста. Однако опрошенные нами работодатели по рекомендации прокуратуры берут такие разрешения вплоть до достижения подростками совершеннолетия. В то же время такая мера позволяет разрешать проблемные ситуации с трудоустроенными подростками, привлекая родителей в случае нарушения их детьми трудовой дисциплины.

Часть 4 Лучшие российские практики трудоустройства несовершеннолетних граждан

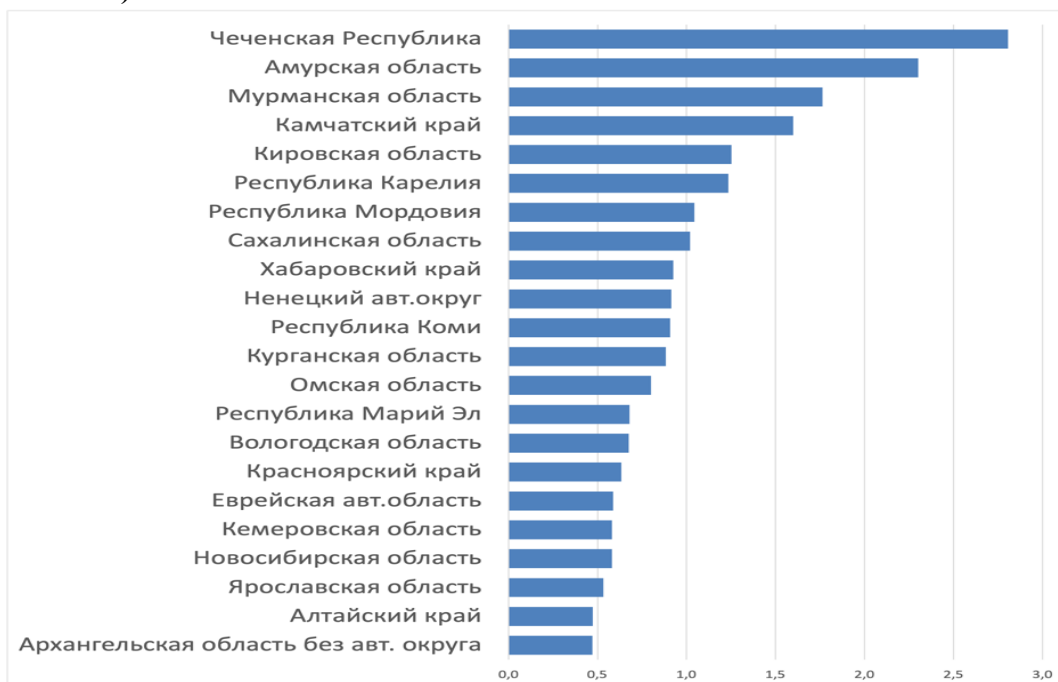
Определение регионов – источников лучших практик

Одной из задач исследования было выявление лучших практик, использующихся в российских регионах для улучшения возможностей трудоустройства подростков. В связи с тем, что на федеральном уровне отсутствует единая система сбора и анализа лучших практик в указанной сфере, первым шагом стало ранжирование регионов по их успешности с точки зрения трудоустройства несовершеннолетних граждан.

Для того, чтобы ранжирование регионов лучше отражало реальную ситуацию, оно производилось в два этапа. На первом этапе ранжирование осуществлялось на основе агрегирования и анализа микроданных выборочных обследований рабочей силы, доступных на сайте Росстата.⁴ Микроданные выборочных исследований представляют собой первичные данные – результаты опросов населения России, проводившихся в 2017-2019 гг. В рамках опросов Росстата в 2017-2019 гг. было опрошено 2 774 116 человек во всех регионах России. Из них 153 181 человек – это подростки в возрасте 15-17 лет. Выборка опросов Росстата является репрезентативной.

Для определения регионов с наибольшим числом занятых подростков было рассчитано общее количество подростков, опрошенных в каждом регионе и количество официально трудоустроенных подростков. Затем для каждого региона была рассчитана доля официально трудоустроенных подростков среди всех опрошенных граждан в возрасте 15-17 лет. Результаты ранжирования представлены на Рисунке 4.1.

Рисунок 4.1 Доля официально трудоустроенных подростков из числа всех опрошенных в рамках выборочных обследований рабочей силы (Росстат, 2017-2019 гг.)



⁴ Микроданные выборочного обследования рабочей силы за 2017-2020 гг.: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/FisdrnEU/bd_ors-pok%202017-2020.rar (данные доступны для 2017-2019 гг.).

На Рисунке 4.1 на оси x отображается процент официально трудоустроенных подростков. На графике отображены только те регионы, где доля трудоустроенных выше 0,5%. Полная таблица с рассчитанными значения приведена в Приложении 3.

На втором этапе были проанализированы отчеты по мониторингу и оценке качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, которые ежегодно публикуются Министерством труда и социального развития (далее – Минтруд)⁵. Одним из параметров мониторинга является оценка исполнения норматива доступности государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Исполнение норматива оценивается как отношение численности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, получивших государственную услугу, к численности всех представителей этой возрастной категории, проживающих в том или ином субъекте Российской Федерации. В каждом из отчетов Минтруд выделяет регионы с наилучшими показателями исполнения этого норматива. Регионы, признанные Минтрудом наиболее успешными по результатам полугодия и года, приведены в Таблице 4.1. Для сопоставимости данных с ранее проанализированными результатами опроса Росстата, были отобраны отчеты по мониторингу за 2017-2019 гг. Регионы приведены в алфавитном порядке.

Таблица 4.1 Успешные регионы в организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан (Минтруд, 2017-2019)

2017 ⁶	2018 ⁷	2019 ⁸
Белгородская область	Белгородская область	Белгородская область
Камчатский край	Камчатский край	Камчатский край
Кировская область	-	-
Костромская область	Костромская область	Костромская область
Курская область	-	-
-	Красноярский край	-
-	Магаданская область	-
Мурманская область	Мурманская область	-
НАО	НАО	НАО
-	Омская область	-
Республика Калмыкия	Республика Калмыкия	Республика Калмыкия
Республика Коми	Республика Коми	Республика Коми
Республика Мордовия	Республика Мордовия	Республика Мордовия

⁵ Минтруд России. Департамент занятости населения https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration#tab_doc_all.

⁶ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2017 года) <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-8404-src-1522415129.752.docx>

⁷ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2018 года) <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-8563-src-1537266583.0461.docx>, Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 году) <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-8687-src-1551365786.1317.docx>.

⁸ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2019 года) <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-8774-src-1568021338.1258.docx>.

Ростовская область	Ростовская область	-
Сахалинская область	Сахалинская область	Сахалинская область
Тюменская область	Тюменская область	Тюменская область
ХМАО	ХМАО	ХМАО
Чувашская Республика	Чувашская Республика	Чувашская Республика
ЯНАО	ЯНАО	ЯНАО

Из приведенной таблицы видно, что набор регионов, где доля официально трудоустроенных граждан в возрасте от 14 до 18 лет от общего количества представителей этой возрастной категории в регионе является значительной, достаточно стабилен. Сопоставление полученных списков с рейтингом регионов, построенным по результатам анализа данных Росстата позволяет выделить те субъекты РФ, где работа по трудоустройству подростков ведется наиболее успешно. С высокой долей вероятности именно на примере этих регионов возможно выделение лучших практик.

В Таблице 4.2 сопоставлены регионы, наиболее успешные с точки зрения доли трудоустроенных подростков по данным опросов Росстата и данным мониторингов Минтруда. Сопоставление позволяет увидеть существенные пересечения списков. Таким образом, для последующего выявления лучших практик фокус будет сделан на те регионы, которые содержатся в рейтинге, построенном по данным Росстата, и хотя бы один раз повторяются в списке успешных регионов по данным мониторингов Минтруда.

Таблица 4.2 Сопоставление списков регионов, признанных успешными в трудоустройстве подростков (Росстат и Минтруд)

Анализ опроса Росстата ⁹	Мониторинги Минтруда, 2017	Мониторинги Минтруда, 2018	Мониторинги Минтруда, 2019
Амурская область	-	-	-
Вологодская область	-	-	-
Еврейская авт. область	-	-	-
-	Белгородская область	Белгородская область	Белгородская область
Камчатский край	Камчатский край	Камчатский край	Камчатский край
Кемеровская область			
Кировская область	Кировская область	-	-
-	Костромская область	Костромская область	Костромская область
Курганская область	-	-	-
	-	-	-
	Курская область	-	-
Красноярский край	-	Красноярский край	-
Курганская область	-	-	-
-	-	Магаданская область	-

⁹ Микроданные выборочного обследования рабочей силы за 2017-2020 гг. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/FisdrnEU/bd_ors-pok%202017-2020.rar (данные доступны для 2017-2019 гг.).

Мурманская область	Мурманская область	Мурманская область	-
НАО	НАО	НАО	НАО
Новосибирская область	-	-	-
Омская область	-	Омская область	-
-	Республика Калмыкия	Республика Калмыкия	Республика Калмыкия
Республика Карелия	-	-	-
Республика Коми	Республика Коми	Республика Коми	Республика Коми
Республика Марий Эл	-	-	-
Республика Мордовия	Республика Мордовия	Республика Мордовия	Республика Мордовия
-	Ростовская область	Ростовская область	-
Сахалинская область	Сахалинская область	Сахалинская область	Сахалинская область
-	Тюменская область	Тюменская область	Тюменская область
-	ХМАО	ХМАО	ХМАО
-	Чувашская Республика	Чувашская Республика	Чувашская Республика
-	ЯНАО	ЯНАО	ЯНАО
Хабаровский край	-	-	-
Чеченская Республика	-	-	-
Ярославская область	-	-	-

Итоговый список регионов-лидеров, который был использован нами для выявления лучших практик трудоустройства подростков, приведен в Таблице 4.3.

Таблица 4.3 Список регионов-лидеров для выявления лучших практик трудоустройства подростков

регион	доля официально трудоустроенных подростков
Мурманская область	1,8
Камчатский край	1,6
Кировская область	1,3
Республика Мордовия	1
Сахалинская область	1
НАО	0,9
Республика Коми	0,9
Омская область	0,8
Красноярский край	0,6

Ленинградская область не вошла в число первых пятидесяти регионов в рейтинге, составленном на основе данных Росстата. В то же время, она не относится и к числу наименее успешных субъектов РФ. Согласно данным Минтруда, за рассмотренный нами период Ленинградская область ни разу не попала в число 15-17 регионов-лидеров по параметру доступности государственной услуги по организации временного

трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, однако, она не входила и в список регионов с наихудшими показателями. В связи с этим основное внимание в нашей работе было сосредоточено не на опыте муниципальных районов/городского округа Ленинградской области, а на опыте других российских регионов. Тем не менее, анализ проведенных нами интервью с работодателями позволил выявить одну лучшую практику, применяемую в поселениях Гатчинского муниципального района. Помимо этого, мы включили в обзор опыт Всеволожского муниципального района, выявленный по результатам анализа муниципальных средств массовой информации в Ленинградской области.

Для выявления лучших практик мы использовали анализ региональных и муниципальных средств массовой информации тех субъектов РФ, которые вошли в составленный список регионов-лидеров. При проведении анализа СМИ мы выбирали материалы, посвященные трудоустройству подростков.

При этом следует подчеркнуть, что в обзоре лучших практик присутствуют примеры не из всех регионов-лидеров. Это связано, во-первых, с тем, что не по всем отобранным регионам удалось найти достоверную информацию. Во-вторых, в некоторых регионах используются практики, которые уже нашли свое применение в Ленинградской области и в Гатчинском муниципальном районе. В то же время в обзоре лучших практик присутствуют примеры из субъектов РФ, не вошедших в список лидеров. Хотя при поиске лучших практик был сделан акцент на девять регионов-лидеров, для обеспечения максимального охвата мы также обращали внимание на другие субъекты РФ, находящиеся на высоких позициях по результатам анализа данных Росстата или Минтруда. При наличии удачных практик организации трудоустройства подростков, иллюстрирующих способы преодоления наиболее распространенных проблем, мы включали такие практики в обзор даже в том случае, если регион не попал в число лидеров. Так, в обзор лучших практик были дополнительно включены примеры из Республики Карелия и Тамбовской области.

Основные проблемы обеспечения трудоустройства подростков и пути их решения

Анализ материалов региональных СМИ, сайтов органов управления, равно как и результаты проведенного нами анализа ситуации с трудоустройством несовершеннолетних жителей Гатчинского района, позволил выделить несколько основных проблем, связанных с трудоустройством подростков. Среди основных сложностей, встающих перед региональными органами власти и органами местного самоуправления (МСУ), можно выделить следующие:

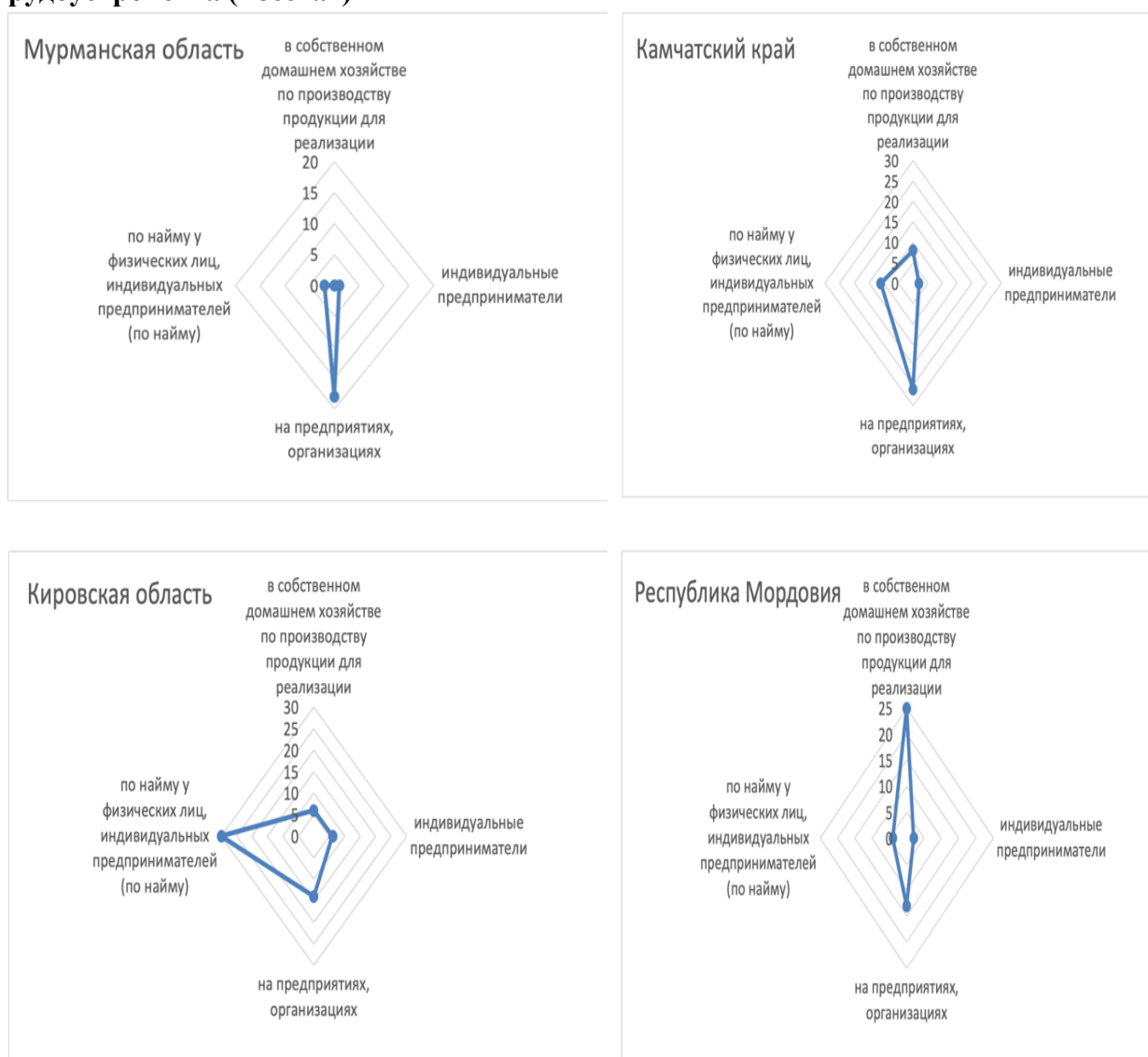
- сложность в поиске и организации рабочих мест для подростков;
- сложности при организации взаимодействия между всеми сторонами, вовлеченными в процесс (органы МСУ, образовательные учреждения, муниципальные предприятия, компании реального сектора, центры занятости и региональные власти);
- сложности при стимулировании работодателей к созданию временных рабочих мест для подростков.

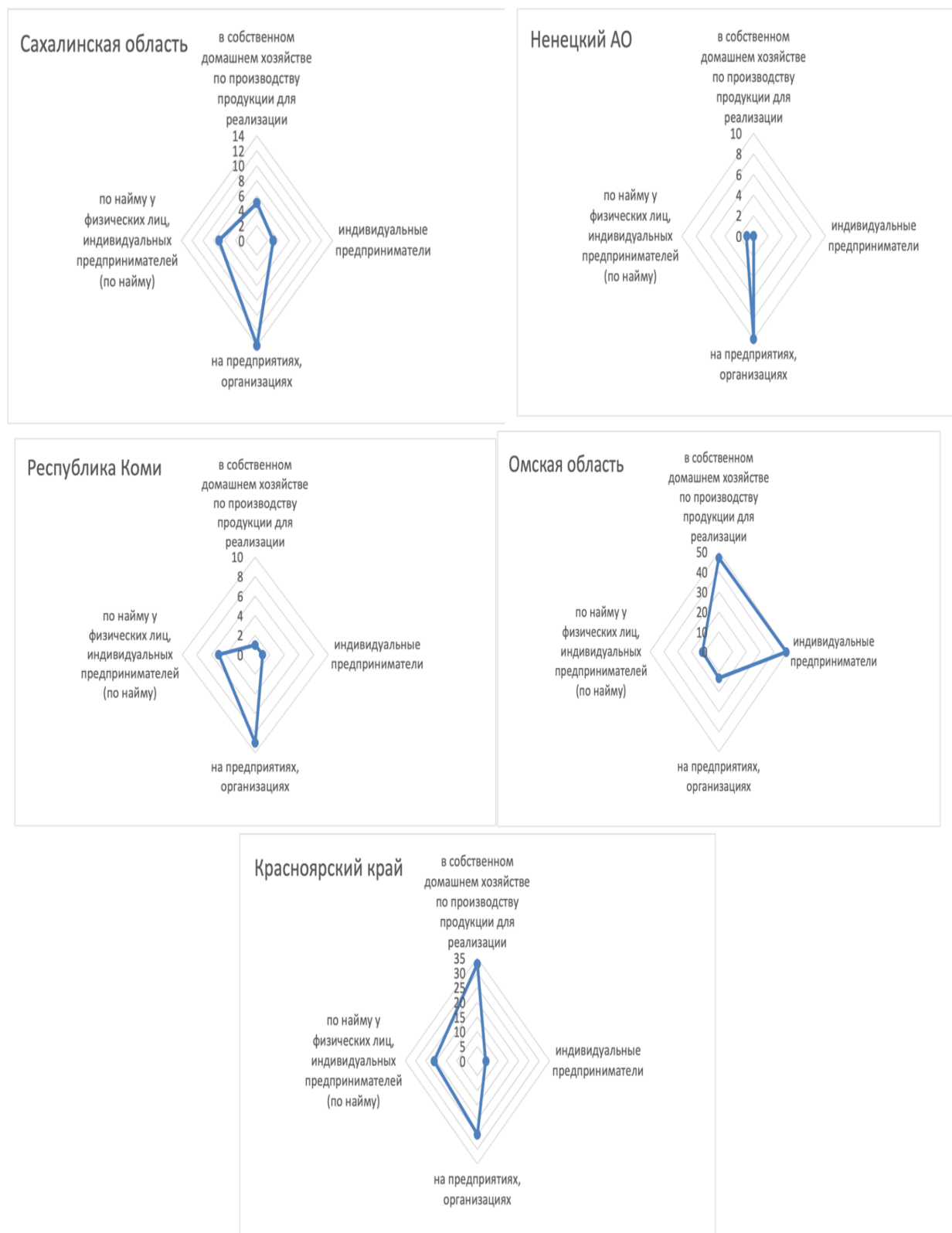
Далее представлен краткий обзор того, какие меры российские регионы и муниципалитеты принимают для решения обозначенных сложностей при создании временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан.

Сложность в поиске и организации рабочих мест для подростков

Не лучшей, но общепринятой практикой в наиболее успешных (с точки зрения трудоустройства подростков) регионах является организация рабочих мест для жителей этой возрастной группы в муниципальных организациях (школах, детских садах, музеях, оздоровительных лагерях, организациях по благоустройству территорий). Такое решение кажется наиболее оптимальным. Оно не столь затратно с точки зрения необходимых ресурсов и позволяет быстро создавать большое количество временных рабочих мест. Преобладание такого подхода можно увидеть на Рисунке 4.2. На графиках приведено распределение официально работавших подростков по местам трудоустройства в соответствии с данными опросов Росстата в тех регионах, которые были отобраны для поиска лучших практик.

Рисунок 4.2 Распределение официально трудоустроенных подростков по местам трудоустройства (Росстат)





На графиках отчетливо видно, что в шести регионах (Мурманская область, Камчатский край, Сахалинская область, Ненецкий АО, Республика Коми, Красноярский край) большинство опрошенных подростков работали на предприятиях и организациях, а еще в двух регионах (Республика Мордовия, Кировская область) доля подростков, трудоустроенных на предприятиях и организациях, является значительной. По большей части эти предприятия и организации являются муниципальными.

Тем не менее, все регионы-лидеры по трудоустройству несовершеннолетних жителей активно ищут способы создать разнообразное «меню» рабочих мест для подростков,

которое включало бы не только муниципальные организации, но и индивидуальных предпринимателей и компании реального сектора экономики. Другим способом создания рабочих мест является стимулирование предпринимательской инициативы самих подростков.

Мурманская область

В Мурманской области при организации трудоустройства подростков был применен комплексный подход. Процесс создания временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан во многом координировался центрами занятости населения (ЦЗН), которые заключали как двухсторонние (ЦЗН – школа, ЦЗН – предприятие), так и трехсторонние (ЦЗН – администрация населенного пункта – предприятие) договоры. Иллюстрацией здесь может служить деятельность Центра занятости населения Кольского района в первой половине 2017 года.

*«С января по июль 2017 года ЦЗН Кольского района заключено 24 договора о совместной деятельности по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время с предприятиями и организациями Кольского района, ЗАТО Видяево и г. Мурманска. Создано 196 рабочих мест. Двухсторонние договоры заключены со школами Кольского района (Зверосовхозской СОШ, Кольской СОШ № 2, Мурмашинской СОШ № 1, Пушиновской СОШ, Шонгуйской СОШ, Урагубской СОШ) и с организациями и предприятиями: МОУ ДО Дом детского творчества, РК «Энергия», ООО «Поморье», ООО «Гидротехплюс». Трехсторонние договоры заключены с Администрацией сп Тулома и ООО «Коммунальщик», Администрацией гп Молочный и МУП ЖКХ Молочный, Администрацией гп. Кола и ООО УК «Кольский дом», Администрацией ЗАТО Видяево и МУПП ЖКХ ЗАТО Видяево».*¹⁰

Кировская область

В Кировской области также пытались активно расширять количество рабочих мест для подростков за счет привлечения к организации трудоустройства сельскохозяйственных компаний и других предприятий различных форм собственности.¹¹

*«В 2020 году участниками мероприятий по трудоустройству подростков стали 376 организаций. Среди них государственные и муниципальные школы, организации дополнительного образования и культуры, сельскохозяйственные предприятия. Так, в СПК колхоз «Красное знамя» Кумёнского района были трудоустроены 24 подростка. При этом руководители предприятия не только обеспечили их работой, но и организовали питание и досуговые мероприятия: в свободное время ребята занимались в конно-спортивном клубе».*¹²

Республика Мордовия

В Республике Мордовия, как и в других успешных регионах, на первом месте стоит трудоустройство в муниципальных организациях и предприятиях, занимающихся

¹⁰ Трудоустройство несовершеннолетних граждан <https://murman-zan.ru/News/Detail/395208b1-d7b4-439c-8019-a68af734e733>.

¹¹ Работа для подростков в Кирове: в мэрии рассказали, где трудоустроиться <https://progorod43.ru/news/72921>, Кировская область занимает второе место в ПФО по трудоустройству несовершеннолетних <https://kirovreg.ru/news/detail.php?print=Y&ID=102181>.

¹² Кировская область занимает второе место в ПФО по трудоустройству несовершеннолетних <https://kirovreg.ru/news/detail.php?print=Y&ID=102181>.

благоустройством. Однако и здесь были предприняты усилия по расширению возможностей трудоустройства. Например, в г. Саранске к сотрудничеству были привлечены крупные промышленные предприятия.

*«Наибольшую активность проявляют организации, занимающиеся благоустройством и озеленением: в Саранске это муниципальное предприятие “Зеленое хозяйство”, ЖЭКи и домоуправления. Ребятам поручают убирать мусор, высаживать и пропалывать клумбы, приводить в порядок территории, прилегающие к спортивным и социальным объектам, а также воинским мемориалам. Охотно пользуются услугами юных сотрудников и саранские предприятия, работающие в других сферах: “Лидер-Компаунд”, “Медоборудование”, “Гидравлика”».*¹³

Ненецкий автономный округ

В Ненецком автономном округе к организации рабочих мест для подростков помимо муниципальных организаций и сельскохозяйственных предприятий привлекались также медицинские и транспортные предприятия.

*«Наибольшее количество рабочих мест предоставил “Чистый город” – организация трудоустроила 162 подростка. Ненецкая окружная больница приняла на работу 97 несовершеннолетних, также в этом списке – Центральная районная поликлиника, Детский дом, Нарьян-Марский авиаотряд, Пёшский животноводческий комплекс, Приморско-Куйский и Великовисочный сельсоветы. В основном подростки занимались благоустройством территории населенных пунктов, работали подсобными рабочими, уборщиками производственных помещений, дворниками, делопроизводителями, администраторами и культорганизаторами.»*¹⁴

Омская область

В Омской области кроме привлечения крупных предприятий к сотрудничеству в процессе организации временных рабочих мест для подростков акцент был сделан на привлечение работодателей из числа малых и средних предпринимателей. Такая стратегия в перспективе (при создании условий для субъектов МСП) может оказаться успешной. Примечательно, что работа с субъектами МСП ведется не только со стороны органов МСУ и центров занятости, но и со стороны общественных объединений, например, студенческих отрядов.

*«Количество ставок упало в 2014 году и с тех пор не сильно менялось – разве что немного мест прибавляется за счет нашей работы с малым бизнесом, – говорит глава студотрядов.»*¹⁵

Республика Карелия (регион вне рейтинга)

Несмотря на то, что Республика Карелия не попала в число регионов, отобранных для поиска лучших практик, ее пример является очень показательным. Специфика отдельных

¹³ В Мордовии 4000 подростков смогли подработать в летние каникулы <https://rg.ru/2017/09/13/reg-pfo/v-mordovii-4000-podrostkov-smogli-podrabotat-v-letnie-kanikuly.html>.

¹⁴ Игорь Кошин поблагодарил работодателей за организацию временного трудоустройства несовершеннолетних <https://nao24.ru/ekonomika/2174-glava-regiona-igor-koshin-poblagodaryl-rabotodateley-za-organizaciyu-vremennogo-trudoustroystva-nesovershennoletnih.html>.

¹⁵ Омских школьников, желающих трудоустроиться на лето, в три раза больше, чем вакансий <https://bk55.ru/news/article/152038/>.

районов республики состоит в наличии крупных промышленных предприятий реального сектора экономики, которые активно привлекаются для организации трудоустройства подростков.

*«Как сообщили в Управлении труда и занятости, в список вошел 141 работодатель, в том числе, 36 предприятий реального сектора экономики. Есть вакансии на «Петрозаводскмаше», в АО «ПКС Тепловые сети», АО «Кондопожский ЦБК», ООО «Кареллестранс», ООО «УКЦ «Перспектива» и многих других предприятиях».*¹⁶

Таким образом, лучшей стратегией по преодолению сложностей с поиском и организацией рабочих мест для подростков является комплексный анализ возможностей для их трудоустройства в конкретном муниципалитете и создание широкого «меню» временных рабочих мест для несовершеннолетних жителей, желающих найти работу.

Сложности в организации взаимодействия между всеми сторонами, вовлеченными в организацию трудоустройства подростков

Трудоустройство подростков является комплексной проблемой, которая находится на пересечении полномочий и интересов нескольких действующих лиц. Во-первых, организацией трудоустройства несовершеннолетних граждан занимаются региональные органы управления, чаще всего в рамках программ по стимулированию трудоустройства. Главными действующими лицами здесь, как правило, являются центры занятости населения. Другие важные акторы – это органы МСУ, которые не только активно координируют работу по трудоустройству подростков на местах, но и предоставляют места для трудоустройства в муниципальных организациях и предприятиях. Наконец, важную роль во всем процессе играют компании реального сектора экономики, крупный, малый и средний бизнес. В последнее время во многих регионах также наметилась тенденция к привлечению НКО к организации трудоустройства подростков. Они выступают и как координирующие органы, привлекая представителей малого бизнеса к процессу трудоустройства подростков,¹⁷ и как источник мест для трудоустройства. Такой опыт наработан, например, и в Ленинградской области, где Комитет по труду и занятости начал предоставлять гранты для трудоустройства подростков и некоммерческим организациям.¹⁸

Однако участие большого количества акторов в процессе организации трудоустройства подростков создает сложности при координации их действий и усложняет и без того непростой процесс привлечения работодателей к созданию временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан. Часто отмечается, что договориться с компаниями из реального сектора экономики порой сложнее, чем найти средства на софинансирование трудоустройства подростков.¹⁹ Таким образом, налаживание процесса коммуникации и механизма взаимодействия разных акторов важно именно на муниципальном уровне.

¹⁶ Управление занятости объявило размер зарплаты подростков, которые будут работать летом <https://vestikarelii.ru/news/upravlenie-zanjatosti-objavilo-razmer-zarplaty-podrostkov-kotorye-budut-rabotat-letom/>.

¹⁷ Омских школьников, желающих трудоустроиться на лето, в три раза больше, чем вакансий <https://bk55.ru/news/article/152038/>.

¹⁸ Каникулы в рабочем ритме <http://vsevesti.ru/2021/07/02/%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F-%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8B-%D0%B2-%D1%80%D0%B0/>.

¹⁹ Дополнительные рабочие места создадут для подростков Камчатки на период летних каникул https://poluostrov-kamchatka.ru/pknews/news/290818.html?sphrase_id=366119, Губернатор Камчатки призвал

Камчатский край

В Камчатском крае для решения проблемы поиска мест трудоустройства и ведения переговоров с частными компаниями губернатор дал поручение муниципалитетам выработать механизм организации рабочих мест для подростков. Такая мера, однако, может создать дополнительные обязательства для муниципалитетов без увеличения их ресурсов. На наш взгляд, она не должна рассматриваться как бюрократическая необходимость. Тем не менее сама идея упорядочивания и систематизации процесса организации трудоустройства подростков может быть взята муниципалитетами на вооружение.

*«Владимир Солодов отметил важность трудоустройства несовершеннолетних детей на период летних каникул и подчеркнул, правительство региона готово оказывать поддержку в этом направлении. Для решения этого вопроса главам муниципалитетов будет дано поручение проработать механизм организации рабочих мест для несовершеннолетних детей на летний период».*²⁰

Тамбовская область (регион вне рейтинга)

В Тамбовской области попытались преодолеть сложности в коммуникации между разными акторами, вовлеченными в процесс трудоустройства подростков, путем создания специальной площадки – серии мероприятий, на которых органы МСУ, региональные органы власти и работодатели могут регулярно встречаться и обсуждать вопросы создания рабочих мест для несовершеннолетних жителей региона. Хотя организацией таких мероприятий на районном уровне в Тамбовской области занимаются филиалы регионального центра занятости, такую практику можно распространить и на муниципалитеты, включив вопросы трудоустройства подростков в повестку встреч с предпринимателями района в течение года.

Подобные мероприятия являются полезными не только с точки зрения решения технических проблем, но и с точки зрения формирования взаимного доверия и общего понимания ситуации. Трудоустройство подростков для работодателей во многом является одним из видов социальной ответственности, поскольку требует от них дополнительных усилий по организации труда подростков. Понимание своей социальной функции и ощущение поддержки со стороны органов управления могут сыграть решающую роль в участии конкретного работодателя в процессе организации трудоустройства подростков.

*«В Тамбовской области ... с целью привлечения работодателей реального сектора экономики ... органы службы занятости населения проводят круглые столы, заседания “Клубов работодателей”, совещания, информационные встречи. В 2019 году свыше пятидесяти работодателей внебюджетной сферы трудоустроили несовершеннолетних граждан за счет собственных средств».*²¹

уделить особое внимание трудоустройству подростков летом <https://kamtoday.ru/news/society/gubernator-kamchatki-prizval-udelit-osoboe-vnimanie-trudoustroystvu-podrostkov-letom/>.

²⁰Дополнительные рабочие места создадут для подростков Камчатки на период летних каникул https://poluostrov-kamchatka.ru/pknews/news/290818.html?sphrase_id=366119.

²¹Аналитическая справка о разработке и реализации программ поддержки молодежных и подростковых общественных организаций, волонтерского движения, программ по трудоустройству несовершеннолетних, развития спорта и пропаганды здорового образа жизни, духовно-нравственного воспитания подрастающего поколения в субъектах Российской Федерации в 2019 году <https://fcprc.ru/wp-content/uploads/2020/05/Analiticheskaya-spravka-o-razrabotke-i-realizatsii-programm-podderzhki-molodezhnyh-i-podrostkovyh-obshchestvennyh-organizatsii.pdf>.

Анализ СМИ **Ленинградской области** позволил выявить еще одну лучшую практику, направленную на преодоление проблем при взаимодействии сторон, участвующих в трудоустройстве подростков, включая самих несовершеннолетних граждан. Так, зачастую сами подростки рассматриваются в качестве пассивных участников процесса трудоустройства, на которых направлены усилия других акторов. Следовательно, одной из дополнительных сложностей является учет мнений тех, для кого создаются рабочие места. Более того, возможным является и расхождение в представлениях участников процесса трудоустройства об оптимальных каналах распространения информации о существующих вакансиях. Так, проведенный нами онлайн-опрос показал, что наиболее предпочтительными для подростков каналами информации о возможностях трудоустройства являются мессенджеры, социальные сети и другие интернет-ресурсы.

С целью гармонизации процесса коммуникации между всеми акторами, включая самих подростков, в 2021 г. во Всеволожском районе Ленинградской области был проведен эксперимент. Учащиеся детского технопарка «Кванториум» разработали мобильное приложение, которое соединяет работодателей и подростков, находящихся в поиске работы.

*«Мобильное приложение поможет подросткам найти подработку на лето. Юному соискателю необходимо лишь заполнить анкету, отметить интересные вакансии и отправить заявку. Создательницы приложения, Катя и Даша, занимаются во Всеволожском технопарке «Кванториум». Юные разработчики рассказали, что сами искали подработку на лето, но на практике найти подходящие вакансии на рынке труда “для взрослых” оказалось сложно. Так появилась идея создать инструмент помощи поиска работы для подростков».*²²

Несмотря на то, что речь в данном случае идет, скорее, об идее, чем о подтвердившей свою эффективность практике, создание подобных приложений, на наш взгляд, является перспективным шагом на пути преодоления проблем с коммуникаций. Такая виртуальная интерактивная платформа потенциально позволила бы решить сразу несколько проблем:

- цифровизировать коммуникацию, там, где это имеет смысл, экономя время работодателей и соискателей;
- превратить подростков из объекта в субъект трудоустройства;
- наладить регулярное информирование предпринимателей о программах поддержки подростковой занятости со стороны органов власти.

Подобное приложение могло бы стать виртуальной площадкой обмена информацией, опытом и историями успеха. Оно бы органично дополняло уже существующие онлайн и офлайн площадки коммуникации между разными действующими лицами на муниципальном уровне.

Таким образом, создание общей коммуникационной площадки и механизма взаимодействия между разными действующими лицами на муниципальном уровне сможет

²² Ученики Всеволожского «Кванториума» создали приложение по поиску работы для подростков <http://vsevesti.ru/2021/04/16/%D1%88%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8B-%D0%B8%D0%B7-%D0%B2%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%BE/>.

улучшить возможности для трудоустройства подростков. Органы МСУ в данном случае могут взять на себя роль посредника между региональными структурами, гражданами, НКО, муниципальными и государственными организациями и предприятиями, частными компаниями, а также надзорными органами.

Сложности при стимулировании работодателей к созданию временных рабочих мест для подростков

Как уже было отмечено, значимыми препятствиями в организации трудоустройства подростков являются отсутствие для работодателей прямых стимулов к созданию рабочих мест для несовершеннолетних, а также наличие ряда законодательных ограничений, усложняющих трудоустройство граждан в возрасте от 14 до 18 лет. В попытке стимулировать работодателей к созданию рабочих мест с учетом существующих законодательных рамок многие регионы совместно с муниципалитетами идут двумя путями. Во-первых, они стремятся создать для работодателей экономические и неэкономические стимулы, предлагая софинансирование содержания временных рабочих мест для частных компаний, выплату авансов за трудоустройство не менее 10 человек, предоставляя гранты государственным и муниципальным учреждениям и некоммерческим организациям, а также вводя квотирование рабочих мест для подростков. В зависимости от региона объемы софинансирования создания временных рабочих мест из региональных и муниципальных бюджетов варьируются от 30% до 50%. Частично такие практики используются и в Гатчинском районе, где гранты предоставляются государственным (муниципальным) бюджетным, автономным учреждениям и НКО, а софинансирование временных рабочих мест составляет 50%.²³

Во-вторых, органы управления стараются снизить возникающую дополнительную нагрузку, связанную с подготовкой документации, организацией специальных условий труда. Особенно это актуально для компаний реального сектора в летний период, когда сотрудники кадровых служб (на них ложится основная нагрузка по оформлению подростков) находятся в отпусках.

Хотя приведенные далее практики относятся в большей степени к мерам, применяемым региональными властями, их можно адаптировать к муниципальному уровню. Если финансовые ресурсы муниципалитетов зачастую ограничены, то снижение дополнительной нагрузки на работодателей при создании рабочих мест для подростков и упрощение выполнения процедур может стать существенной поддержкой, особенно для субъектов МСП. Например, как уже было сказано в Части 1 настоящего отчета, муниципальные органы управления могут упростить для работодателей процедуру проведения медицинского осмотра, а также повышать заинтересованность работодателей в приеме подростков на работу путем установления льготных ставок аренды муниципального имущества. Кроме того, можно предусмотреть и экономические меры стимулирования на муниципальном уровне, например, выдачу небольших грантов тем субъектам МСП, которые трудоустраивают подростков.

²³ В Гатчинском районе найдется работа для школьников <https://gtm-pravda.ru/2021/02/10/v-gatchinskom-rayone-naydetsja-rabota-dlja-shkolnikov.html>.

Мурманская область

По результатам анализа ситуации с трудоустройством подростков в Мурманской области региональные органы управления пришли к выводу, что одной из важных проблем является: «отсутствие или недостаток у работодателей денежных средств на заработную плату» и «увеличение нагрузки на кадровые службы в летний период из-за отпусков сотрудников организаций».²⁴ Для решения этой проблемы был учрежден проект «Первый опыт трудоустройства подростков», предполагавший две меры: 1) софинансирование заработной платы за счет средств работодателей, местного и областного бюджетов; 2) оплату стоимости проведения спецоценки условий труда рабочих мест для подростков из регионального бюджета.

«Принципиально важно, чтобы молодые люди могли получить нормальную работу. А для того, чтобы проект запустился по-настоящему, мы будем компенсировать работодателю 30 процентов, и тогда эти рабочие места для подростков будут не только на наших муниципальных предприятиях, а в различных сферах экономики региона», – сказал губернатор в ходе состоявшегося сегодня заседания правительства Мурманской области.

*Проект будет реализован на условиях софинансирования – за счет средств работодателей, местного и областного бюджетов. Деньги, выделенные регионом, пойдут на компенсацию расходов работодателей в части оплаты стоимости проведения спецоценки условий труда рабочих мест для подростков и до 30% расходов пойдет на зарплату школьников. Таким образом, в перспективе подростки будут обеспечены рабочими местами во всех муниципалитетах на ближайшие 5 лет».*²⁵

В Ленинградской области также действует программа субсидирования трудоустройства подростков. Работодатели, принимавшие в ней участие, отзываются об этой программе положительно и поддерживают позитивные шаги по совершенствованию условий предоставления субсидий. В то же время наше исследование показало, что не все представители субъектов МСП знают о наличии у них возможности покрыть часть расходов на заработную плату несовершеннолетних граждан. В некоторых случаях, даже обладая информацией о такой программе, предприятия не смогли получить субсидирование.

Сахалинская область

В Сахалинской области на региональном уровне было принято решение кроме экономических мер стимулирования работодателей применить также квотирование рабочих мест для подростков в возрасте от 16 до 18 лет. Эта мера, безусловно, относится к региональному уровню, однако, Администрация Гатчинского муниципального района могла бы выйти с инициативой о принятии похожего нормативного акта на региональном уровне, если такая мера будет признана действенной и целесообразной по итогам всесторонней оценки ситуации и публичного обсуждения на районном уровне.

²⁴ Итоги работы Центра занятости населения по трудоустройству несовершеннолетних граждан за 7 месяцев 2017 г. <https://murman-zan.ru/News/Detail/395208b1-d7b4-439c-8019-a68af734e733>, <https://murman-zan.ru/News/Detail/6f99f16a-05eb-4028-8cad-5964b03acff0>.

²⁵ В Мурманской области стартует проект «Первый опыт трудоустройства подростков» <https://gov-murman.ru/info/news/364730/>.

«В соответствии с Законом Сахалинской области от 24 декабря 2012 года № 111-30 "О квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий молодежи в Сахалинской области" квота устанавливается для юридических лиц независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и (или) индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность на территории Сахалинской области.

Квота устанавливается ежегодно правовым актом органа исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющего полномочия в области содействия занятости населения, на основе договоров, заключенных центрами занятости населения с работодателями, в размере не менее 2 процентов от среднесписочной численности работников.

*Квотирование рабочих мест осуществляется для следующих категорий молодежи, нуждающейся в социальной защите и испытывающей трудности в поиске работы: 1) несовершеннолетние граждане в возрасте от 16 до 18 лет из числа: а) детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».*²⁶

Ненецкий автономный округ

Как и в Мурманской области в Ненецком АО отмечают одно из основных препятствий для трудоустройства подростков – недостаток финансовых средств в организациях. Для решения этой проблемы было принято решение о выплате работодателям аванса на временное трудоустройство подростков. Эта практика также относится скорее к региональному уровню. Тем не менее, если анализ ситуации в муниципалитете и обсуждение такой меры с потенциальными работодателями для подростков в Гатчинском районе даст положительные результаты, Администрация Гатчинского муниципального района могла бы обратиться к региональным властям с просьбой принять аналогичные меры поддержки работодателей.

*«По решению губернатора была проведена работа по выплате работодателям аванса на временное трудоустройство несовершеннолетних при условии обеспечения работой не менее 10 человек. Ранее авансирование предоставлялось при приеме на работу 50 подростков. По информации департамента здравоохранения, труда и соцзащиты населения Ненецкого автономного округа, минимальная заработная плата в месяц составляла 21 тысячу 400 рублей. Эти затраты работодателю компенсировал центр занятости Ненецкого округа за счет региональной казны».*²⁷

Анализ проведенных нами интервью с работодателями позволил выявить лучшую практику, существующую в некоторых **поселениях Гатчинского муниципального района.**

В отдельных поселениях при содействии администрации существует централизованное прохождение медицинского осмотра для трудоустройства подростков в летний период. В одном поселении была достигнута договоренность с медицинским учреждением о проведении медицинского осмотра для подростков: *«Мы написали письмо в нашу администрацию с просьбой оказать содействие, и у нас было совещание*

²⁶ Квотирование рабочих мест для молодежи <https://tzn.sakhalin.gov.ru/grajdanin/problemfound/molodezhi/>.

²⁷ Игорь Кошин поблагодарил работодателей за организацию временного трудоустройства несовершеннолетних <https://nao24.ru/ekonomika/2174-glava-regiona-igor-koshin-poblagodaryl-rabotodateley-za-organizaciyu-vremennogo-trudoustroystva-nesovershennoletnih.html>.

с главврачом нашей ЦРКБ и с заместителем главы администрации, где мы проговорили механизм действия. Теперь мы ежемесячно просто сначала списком отправляем письмо в ЦРКБ, со списком детей, а они уже назначают, соответственно, дату и день комиссии» (респондент 8). В другом поселении, где нет медицинского учреждения с нужными специалистами, организовывался выезд медицинских работников для проведения осмотра тех, кто поступал в учебные заведения и желавших трудоустроиться: *«В школы к нам приезжали специалисты ... [были организованы] выезды для выпускников, ... для поступления... И ... тем, кто в бригаду шли, сообщали время, и они проходили спокойно врачей здесь, прямо в школе»* (респондент 9).

Сейчас практика централизованного прохождения медицинского осмотра применяется при трудоустройстве подростков в трудовые бригады. Однако она могла бы стать хорошим подспорьем и для субъектов МСП, которые готовы взять к себе на работу подростков в период летних каникул. Путем обмена информацией между органами МСУ, организующими работу трудовых бригад, и субъектами МСП, можно было бы синхронизировать прохождение централизованного медицинского осмотра как теми, кто устраивается в бригады, так и теми, кто нашел работу в частных компаниях. Это положительно скажется на трудоустройстве подростков в компаниях реального сектора экономики, поскольку позволит снизить риски для субъектов МСП, возникающие в процессе проверок со стороны надзорных органов.²⁸

Таким образом, действенная стратегия по стимулированию работодателей к созданию временных рабочих мест для подростков включает в себя софинансирование и компенсации на подготовку дополнительных документов и выполнение дополнительных требований при трудоустройстве несовершеннолетних граждан. Такая стратегия должна реализовываться в тесном сотрудничестве муниципалитетов с региональными органами управления.

Основные выводы

Выявление лучших практик в сфере трудоустройства подростков в регионах и муниципалитетах России производилось в несколько этапов. На первом этапе было проведено ранжирование российских регионов по успешности организации рабочих мест для несовершеннолетних граждан. Это позволило нам выбрать те субъекты РФ, в которых поиск лучших практик является наиболее целесообразным.

На втором этапе посредством анализа материалов региональных и муниципальных средств массовой информации и результатов проведенного нами анализа ситуации с трудоустройством подростков в Гатчинском муниципальном районе были выявлены три основные сложности, связанные с организацией трудоустройства несовершеннолетних граждан.

На третьем этапе с помощью анализа региональных и муниципальных СМИ и сайтов органов управления были выявлены лучшие практики по трудоустройству подростков в отобранных регионах. При этом акцент был сделан на те практики, которые могут помочь преодолеть сложности, выявленные на втором этапе.

По результатам такого комплексного анализа можно сделать следующие выводы.

²⁸ Подробнее о сложности с правильным оформлением медицинских справок по форме 086/у см. в Части 3 настоящего отчета.

Во-первых, основные сложности при трудоустройстве подростков связаны с поиском и организацией рабочих мест; с координацией взаимодействия между всеми акторами, вовлеченными в процесс трудоустройства (органы МСУ, муниципальные предприятия, компании реального сектора, центры занятости и региональные органы управления); со стимулированием работодателей к созданию временных рабочих мест для подростков.

Во-вторых, наиболее успешными с точки зрения организации рабочих мест для подростков являются следующие регионы: Мурманская область, Камчатский край, Кировская область, Республика Мордовия, Сахалинская область, Ненецкий АО, Республика Коми, Омская область, Красноярский край.²⁹

В-третьих, лучшими практиками, позволяющими решить обозначенные проблемы, являются:

- комплексный анализ возможностей для трудоустройства подростков в конкретном муниципалитете и создание расширенного «меню» временных рабочих мест для несовершеннолетних жителей, включающего не только муниципальные администрации и учреждения, но также НКО и предприятия реального сектора экономики;
- создание коммуникационных (онлайн и офлайн) площадок и механизма взаимодействия между разными сторонами, вовлеченными в процесс организации трудоустройства несовершеннолетних граждан на муниципальном уровне. Органы МСУ в данном случае могут взять на себя роль посредника между региональными органами управления, гражданами, НКО, муниципальными и государственными учреждениями, субъектами МСП;
- обеспечение организационной поддержки для предпринимателей со стороны органов МСУ при организации прохождения медицинского осмотра для несовершеннолетних граждан;
- софинансирование заработной платы и выплата компенсаций на подготовку документов и выполнение требований, необходимых для трудоустройства несовершеннолетних граждан, которые бы стимулировали предприятия к организации рабочих мест для подростков. Такие меры должны реализовываться в тесном сотрудничестве муниципалитетов с региональными органами власти.

²⁹ На основе сопоставления данных Росстата и Минтруда.

Приложение 1

Бланк анкеты для онлайн-опроса подростков в Гатчинском районе

После получения первого паспорта у человека появляются новые возможности. Одной из них является возможность официального трудоустройства. Кто-то из вас уже работает. Кто-то имеет опыт работы в прошлом. Совсем скоро наступят летние каникулы, и кто-то размышляет о том, как их провести. Если Вам уже исполнилось 14 лет, но Вы еще не отпраздновали 18-летие, то этот опрос для Вас.

Заполнение анкеты поможет Вам понять, готовы ли Вы к официальному трудоустройству. Здесь нет правильных и неправильных ответов. Но отвечая на вопросы, Вы сможете лучше понять, как искать работу, если будет такое желание. А нам Ваши ответы помогут сделать официальное трудоустройство более доступными для молодых людей в Гатчинском районе.

Начнем с простого

1. Сколько Вам полных лет?

2. Ваш пол:

- ☐ Мужской
- ☐ Женский

3. В каком населенном пункте Гатчинского района Вы живете?

4. Ваша деятельность на настоящий момент:

- ☐ Учусь в школе
- ☐ Получаю среднее профессиональное образование
- ☐ Учусь и работаю
- ☐ Не учусь, но работаю

А теперь поговорим немного о том опыте работы, который у Вас есть. Ничего страшного, если пока такой опыт у Вас лично отсутствует.

5. Есть ли среди Ваших знакомых в возрасте от 14 до 18 лет те, кто работал или работает сейчас?

- ☐ Да
- ☐ Нет

6. Если да, то сколько таких людей Вы знаете лично?

7. Есть ли у Вас лично опыт работы?

- ☐ Да
- ☐ Нет

(Вопрос 8 виден только тем, кто ответил «да» на вопрос 7)

8. Были ли Вы официально трудоустроены и получали ли финансовое вознаграждение за свою работу?

- ☐ Да
- ☐ Нет

(Вопросы с 9 по 18 видны только тем, кто ответил «да» на вопрос 8).

9. Как долго Вы работали:

- ☐ От нескольких недель до месяца
- ☐ Два-три месяца
- ☐ Больше трех месяцев
- ☐ Работаю постоянно, совмещая с учебой
- ☐ Работаю постоянно, не учусь

10. В какой сфере Вы работали?

- ☐ в фирме родителей или родственников
- ☐ у индивидуальных предпринимателей
- ☐ на предприятиях и в организациях
- ☐ в качестве индивидуального предпринимателя
- ☐ в собственном домашнем хозяйстве

11. Почему Вы пошли работать? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

- ☐ Чтобы получить полную или частичную финансовую самостоятельность
- ☐ Чтобы получить новый опыт и попробовать себя в новой сфере
- ☐ Чтобы занять себя на время каникул
- ☐ Чтобы финансово помочь моей семье
- ☐ Другое _____

12. Как Вы выбирали место работы?

- ☐ С выбором места помогли родители/друзья/родственники
- ☐ По объявлению о найме на работу
- ☐ Искал(а) место работы, исходя из своих интересов
- ☐ Через центр занятости
- ☐ После ярмарки вакансий
- ☐ После экскурсий на предприятия и в компании
- ☐ После прохождения практики, стажировки или после работы волонтером
- ☐ Другое _____

13. Сталкивались ли Вы со сложностями при устройстве на работу?

- ☐ Да
- ☐ Нет

14. Если да, то с какими? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

- ☐ Работодатели отказывали мне из-за моего возраста
- ☐ Мои родители/опекуны не поддерживали моего решения работать
- ☐ Мало вакансий для моего возраста
- ☐ Нет вакансий в тех сферах, которые мне интересны
- ☐ Уровень заработной платы для моего возраста очень низкий
- ☐ Не брали на работу из-за отсутствия опыта

15. Устраивали ли Вас условия труда?

- ☐ Да, полностью
- ☐ В целом устраивали
- ☐ Устраивали частично
- ☐ Совсем не устраивали

16. Считали ли Вы заработную плату справедливой?

- ☐ Да, полностью
- ☐ В целом устраивала
- ☐ Устраивала частично
- ☐ Совсем не устраивала

17. Считаете ли Вы свой опыт работы успешным?

- ☐ Да
- ☐ Нет

18. Почему?

(Вопросы с 18 по 32 видны всем респондентам)

А теперь давайте порассуждаем и поговорим о будущем

19. Как Вы думаете, должны ли подростки (с 14 до 18 лет) работать?

- ☐ Однозначно да
- ☐ Да, если у семьи нет достаточного материального достатка
- ☐ Нет, важнее посвятить это время учебе, хобби и друзьям
- ☐ Нет, мы еще успеем поработать
- ☐ По желанию

20. Как Вы думаете, зачем подросткам может потребоваться официальное трудоустройство? (можно выбрать несколько вариантов ответа)

- ☐ Оно позволяет получить полную или частичную финансовую самостоятельность
- ☐ Оно позволяет накопить деньги на желанную покупку
- ☐ Это финансовая помощь семье
- ☐ Оно позволяет получить опыт работы
- ☐ Оно позволяет заниматься интересным делом за деньги
- ☐ Другое (пожалуйста, поясните) _____

21. Планируете ли Вы официальное трудоустройство в ближайшее время?

- ☐ Да, я собираюсь работать во время летних каникул
- ☐ Да, я собираюсь найти постоянную работу, которую буду совмещать с учебой
- ☐ Да, я планирую завершить учебу и пойти работать
- ☐ Нет, я пока не планирую трудоустройство
- ☐ Я уже работаю

22. Как Вы думаете, Ваша семья одобрила бы Ваше решение пойти работать официально?

- ☐ Да, моя семья поддержала бы меня
- ☐ Да, моя семья поддержала бы мое решение, если это не будет мешать моей учебе
- ☐ Нет, моя семья была бы против

23. Как Вы думаете, Вам будет просто найти официальную работу, если это потребуется?

- ☐ Да, я легко найду работу, которую захочу
- ☐ Да, но мой выбор работы будет существенно ограничен
- ☐ Нет, в моем населенном пункте сложно найти работу подросткам
- ☐ Нет, в моем населенном пункте сложно вообще найти работу

24. Как Вы думаете, заинтересованы ли работодатели в трудоустройстве Вас и Ваших сверстников?

- ☐ Да, это хорошая временная помощь для них за небольшие деньги
- ☐ Да, но только те, кто нуждается в неквалифицированном труде
- ☐ Нет, лучше они возьмут кого-то старше и с опытом
- ☐ Нет, в моем населенном пункте плохо с рабочими местами для всех

25. По какому из направлений Вы хотели бы работать в будущем?

- ☐ военный
- ☐ полицейский
- ☐ пожарный
- ☐ государственный (муниципальный) служащий
- ☐ врач
- ☐ ветеринар
- ☐ учитель в школе
- ☐ преподаватель в училище или вузе
- ☐ ученый
- ☐ инженер
- ☐ строитель
- ☐ архитектор
- ☐ дизайнер
- ☐ бухгалтер
- ☐ экономист
- ☐ маркетолог
- ☐ фермер
- ☐ флорист
- ☐ программист
- ☐ разработчик приложений
- ☐ блогер
- ☐ журналист

- юрист
- водитель

Обладание правом на трудоустройство очень важно. Но знаете ли Вы свои права? Известны ли Вам те возможности, которые предоставляет государство подросткам?

26. С какого возраста гражданин Российской Федерации имеет право на работу?

- С 14 лет он может самостоятельно устроиться на любую работу, которую захочет
- С 14 до 18 лет он может устроиться на работу только с разрешения родителей/попечителей
- Он может начать работать с 14 лет с разрешения родителей (попечителей) и органов опеки, а по достижении 15-летнего возраста такого разрешения не требуется

27. Знаете ли Вы об особых условиях трудоустройства подростков (с 14 до 18 лет)?

- Да
- Нет

28. Как Вы думаете, какие из ограничений действуют сейчас в нашей стране? (укажите все верные, на Ваш взгляд, варианты)

- Школьники и учащиеся профессиональных образовательных учреждений имеют право на трудоустройство только во время летних каникул
- Запрещено трудоустройство лиц с 16 до 18 лет без разрешения их родителей или опекунов
- Работа лиц, не достигших 18-летнего возраста, не может быть сопряжена с тяжелыми и опасными для здоровья условиями труда, предусматривать подземные работы, а также причинять вред их нравственному развитию
- Существуют ограничения по продолжительности труда, которые зависят от возраста и других причин (например, совмещения работы с учебой)
- Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут получать заработную плату выше прожиточного минимума.

29. Знаете ли Вы к кому надо обратиться в случае, если Ваши трудовые права нарушены?

- Да, надо обратиться к родителям/опекунам
- Да, надо обращаться в полицию
- Да, надо обращаться в прокуратуру
- Нет, не знаю

Остались последние три вопроса. Мы очень признательны за Ваше терпение!

30. Как Вы думаете, достаточно ли в свободном доступе понятной информации о возможности трудоустройства для подростков?

- Да, я без труда найду любую нужную информацию в понятной для меня форме
- Да, я смогу найти нужную информацию по трудоустройству, но не вся она будет для меня понятна
- Я смогу найти информацию о вакансиях для подростков, но правовая информация слишком сложна для меня
- Мне кажется, что очень сложно найти информацию о вакансиях, и понять, что нужно для моего трудоустройства

31. Как Вы думаете, кто должен предоставлять подросткам информацию об условиях трудоустройства? (можно выбрать несколько вариантов)

- Родители/опекуны и старшие родственники
- Учителя и педагоги
- Сами работодатели
- Другие подростки, которые имеют опыт трудоустройства
- Профильные учреждения (молодежные центры занятости, биржи труда)
- Муниципальные органы управления

32. Где Вы будете искать информацию о вакансиях, если решите пойти работать официально?

- Буду спрашивать у родственников и взрослых знакомых моей семьи
- Буду спрашивать у сверстников, которые уже имеют опыт работы
- Буду искать объявления о вакансиях в социальных сетях, мессенджерах и других интернет-источниках
- Буду обращаться в центр занятости
- Пойду на ярмарку вакансий

Большое спасибо, что заполнили эту анкету!

Приложение 2

Гайд интервью с представителями субъектов МСП

Блок 1 Информация о компании

Краткая информация о субъекте МСП: профиль деятельности, как давно работает компания, штат сотрудников, где расположены производства.

Блок 2 Трудоустройство подростков

Как давно трудоустраивают подростков.

Почему решили брать на работу подростков (мотивация).

Кто и как приходят на работу, кем работают.

Как организована работа с подростками: кураторы, дополнительные бонусы.

Оценка мотивации подростков и результатов их работы.

Блок 3 Сложности и выгоды от трудоустройства

Сложности при трудоустройстве.

Сложности в процессе работы.

Выгоды от трудоустройства (выгодно ли субъектам МСП трудоустраивать подростков, которые не могут работать так же, как взрослые работники).

Оценка ситуации в районе с трудоустройством в субъектах МСП.

Блок 4 Государственная/муниципальная поддержка и каналы информирования

Получают ли поддержку и знают ли о ней.

Как оценивают поддержку, надо ли что-то изменить.

Нужна ли дополнительная помощь со стороны государства/МСУ в трудоустройстве подростков.

Достаточно ли для работодателей информации об условиях трудоустройства подростков.

Оптимальный формат получения информации.

Почему в районе мало субъектов МСП, которые трудоустраивают подростков. Как это можно изменить.

Гайд интервью с представителями муниципальных учреждений и администраций

Блок 1 Общая информация

Краткая информация: как давно действуют трудовые бригады, чем подростки занимаются, сколько сотрудников работают с подростками, сколько подростков трудоустраивают и на какой срок.

Блок 2 Трудоустройство подростков

Как происходит распространение информации о трудовых бригадах.

Есть ли спрос со стороны подростков, кого и как отбирают.

Как организована работа с подростками.

Как формируется оплата труда.

Оценка мотивации подростков и результатов их работы.

Блок 3 Сложности и выгоды от трудоустройства

Сложности при трудоустройстве.

Сложности в процессе работы.

Выгоды от трудоустройства (выгодно ли муниципальным учреждениям/администрациям трудоустраивать подростков, которые не могут работать так же, как взрослые работники).

Общая оценка ситуации в населенном пункте с трудоустройством подростков.

Список респондентов

Респондент 1: руководитель предприятия (ООО);

Респондент 2: генеральный директор предприятия (ООО);

Респондент 3: операционный директор (АО);

Респондент 4: специалист отдела кадров (ОАО);

Респондент 5: индивидуальный предприниматель (ИП);

Респондент 6: сотрудник администрации поселения;

Респондент 7: индивидуальный предприниматель (ИП);

Респондент 8: директор муниципального бюджетного учреждения;

Респондент 9: сотрудник администрации поселения;

Респондент 10: руководитель муниципального казенного учреждения.

Приложение 3

Доля официально трудоустроенных подростков от числа всех подростков, опрошенных в рамках обследований рабочей силы

Регион	Доля официально трудоустроенных подростков
Чеченская Республика	2,8
Амурская область	2,3
Мурманская область	1,8
Камчатский край	1,6
Кировская область	1,3
Республика Карелия	1,2
Республика Мордовия	1,0
Сахалинская область	1,0
Хабаровский край	0,9
Ненецкий авт. округ	0,9
Республика Коми	0,9
Курганская область	0,9
Омская область	0,8
Республика Марий Эл	0,7
Вологодская область	0,7
Красноярский край	0,6
Еврейская авт. область	0,6
Кемеровская область	0,6
Новосибирская область	0,6
Ярославская область	0,5
Алтайский край	0,5
Архангельская область без авт. округа	0,5
Магаданская область	0,4
Нижегородская область	0,4
Тюменская область без авт. округов	0,4
Саратовская область	0,4
Тверская область	0,4
Калининградская область	0,3
Иркутская область	0,3
Чувашская Республика	0,3
г. Севастополь	0,3
Приморский край	0,3
Республика Татарстан	0,3
Московская область	0,3
Республика Саха (Якутия)	0,3
Костромская область	0,3
Курская область	0,3

Новгородская область	0,3
Калужская область	0,2
г. Москва	0,2
Астраханская область	0,2
Волгоградская область	0,2
Челябинская область	0,2
Свердловская область	0,2
Чукотский авт. округ	0,2
Пермский край	0,2
Ставропольский край	0,2
Республика Алтай	0,2
Удмуртская Республика	0,2
Краснодарский край	0,2
Кабардино-Балкарская Республика	0,2
Оренбургская область	0,2
Орловская область	0,2
Рязанская область	0,2
Республика Дагестан	0,2
Республика Бурятия	0,1
Тульская область	0,1
Пензенская область	0,1
Республика Калмыкия	0,1
Владимирская область	0,1
Смоленская область	0,1
Ямало-Ненецкий авт. округ	0,1
Псковская область	0,1
Ленинградская область	0,1
Тамбовская область	0,1
Брянская область	0,1
Республика Хакасия	0,1
Ивановская область	0,1
Республика Крым	0,1
Ульяновская область	0,1
Ростовская область	0,1
Воронежская область	0,1
Самарская область	0,1
Липецкая область	0,1
Забайкальский край	0,1
Республика Башкортостан	0,0
г. Санкт-Петербург	0,0
Белгородская область	0,0
Республика Адыгея (Адыгея)	0,0
Республика Ингушетия	0,0
Карачаево-Черкесская Республика	0,0

Республика Северная Осетия-Алания	0,0
Ханты-Мансийский авт. округ	0,0
Республика Тыва	0,0
Томская область	0,0