

# **МИГРАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И РЫНОК ТРУДА КАК ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

**Б.Г. Збышко, Л.Б. Лучицкая<sup>1</sup>**

## **ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

Продолжающиеся реформы и курс государства на формирование инновационной экономики в России обусловили необходимость поиска новых, более эффективных программ подготовки высококвалифицированных рабочих, инженеров и служащих для большинства видов экономической деятельности. Не менее значимым представляется оптимальное решение поставленных временем задач по регулированию как внутренней, так и внешней трудовой миграции с учетом территориально-климатических и социально-экономических особенностей страны. Высококвалифицированная рабочая сила является предметом конкуренции предприятий не только в России, но и во всем мире, что в еще большей мере актуализирует указанные аспекты.

В этих условиях важную роль играет вопрос обеспечения занятости населения в соответствии с современными требованиями и задачами. Сегодня, по прошествии 20 лет со дня принятия (19 апреля 1991 г.) Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон) можно с уверенностью отметить, что Закон продолжает работать и совершенствоваться. Со времени его принятия в силу изменений социально-экономических условий, трансформации отношений собственности, интеграции на международном уровне в Закон было внесено около 30 изменений и дополнений отдельными федеральными законами.

---

<sup>1</sup> Збышко Б.Г. – доктор экономических наук, советник аппарата Комитета ГД ФС РФ по труду и социальной политике, Лучицкая Л.Б. – кандидат экономических наук, доцент Королевского института управления, экономики и социологии.

20-летний период действия Закона позволяет оценить его результаты, выявить основные тенденции дальнейшего развития. Современный период характеризуется многообразием видов и форм занятости, проявившихся в условиях трансформации экономики и социальной сферы общества, включая и новые ранее не известные виды занятости населения.

Как свидетельствуют данные Росстата (1), за 20 лет создана мощная организационная система воздействия на формирование трудовых ресурсов, обеспечено социальное партнерство и взаимодействие органов государственной власти, работодателей и трудящихся на рынке труда. Сегодня государственная служба занятости населения – это успешно функционирующая социальная система, оперативно и адекватно реагирующая на запросы рынка труда.

Государственная политика в области содействия занятости населения, на реализацию которой нацелен Закон, направлена, прежде всего, на обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации, независимо от того, какой они национальности, пола, возраста, социального положения, политических или религиозных убеждений. И в том числе независимо от того, к какой категории граждан они относятся. Поэтому, безусловно, те усилия, которые в этом отношении предпринимаются, прежде всего ориентированы на то, чтобы обеспечить равные права для различных категорий граждан.

Одной из острейших проблем рынка труда – занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и путем их законодательного решения был посвящен «круглый стол», организованный и проведенный Комитетом Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации по труду и социальной политике 12 октября 2010 г. Его участники рассмотрели вопросы, возникающие на практике, обеспечения занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Перечень граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда, испытывающих трудности в поиске работы, определены в ст. 5 Закона. В зависимости от ситуации на региональном рынке труда, структуры населения субъекты Российской Федерации своими нормативными актами расширяют данный перечень граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Всего таких категорий насчитывается сегодня уже более 30. Перечень указанных категорий значительно различается и по субъектам Российской Федерации. Это инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения

свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; ряд других категорий (2).

В соответствии с Законом указанным категориям граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест в специализированных организациях, установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и др.

Интеграции в рынок труда и эффективной занятости безработных граждан, испытывающих трудности при трудоустройстве, должны способствовать специальные программы, осуществляемые органами службы занятости и предусматривающие оказание услуг по информированию о ситуации на рынке труда, психологической поддержке и профессиональной ориентации, профессиональному обучению, переобучению, повышению квалификации по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, основанным на процедуре профилирования безработных граждан, организацию временных работ и стажировок в организациях, оказание материальной поддержки участникам временных работ и стажировок, а также содействие в перееезде безработных граждан в другую местность, в том числе и в сельскую, в целях трудоустройства, что получило поддержку во многих субъектах.

В 54 субъектах Российской Федерации, как отмечалось в ходе проведения указанного «круглого стола», принятые законы о квотировании рабочих мест для некоторых категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. В большинстве субъектов квота устанавливается для инвалидов и молодежи. В ряде регионов (Тюменской, Тверской и других областях) квоты устанавливаются для всех категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Различны и источники финансирования создания рабочих мест для приема на работу указанных категорий граждан. Трудоустройство осуществляется за счет средств республиканских и областных бюджетов. Также, конечно, и за счет работодателей. В регионах, где трудоустройство осуществляется за счет средств работодателей, для них предусматриваются различные виды льгот. Это субсидии в размере 100% затрат на трудоустройство инвали-

дов, а также налоговые льготы работодателям, превысившим квоту трудоустройства молодежи и граждан, освободившихся из мест лишения свободы; первоочередное право на получение инвестиций из республиканского бюджета, компенсации работодателям затрат по заработной плате и другие меры. Кроме того, специальные меры, способствующие трудоустройству, предусмотрены в региональных программах дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Однако анализ практики применения квотирования рабочих мест показывает, что такой механизм обязательного трудоустройства недостаточно эффективен и нуждается в совершенствовании. Большинство субъектов Российской Федерации предлагают внести в федеральное законодательство различные виды стимулирования для работодателей, трудоустроивших граждан, испытывавших трудности в поиске работы, либо вернуться к действующему ранее порядку, предусматривающему внесение работодателями обязательной платы в случае невозможности трудоустройства граждан, направленных органами службы занятости в рамках установленных квот. Трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы, будет способствовать и более оперативное предоставление информации органами службы занятости о наличии вакантных рабочих мест. В том числе и о рабочих местах, которые работодатели готовы предоставить во исполнение установленной квоты для приема на работу инвалидов, а также об условиях работы на данных рабочих местах.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в девяти субъектах Российской Федерации за восемь месяцев прошлого года на подпрограмму финансовые средства вообще не выделялись, и не было трудоустроено ни одного инвалида. В 13 субъектах за восемь месяцев было выделено от 1 до 5% запланированных средств. Это свидетельствует о том, что программа трудоустройства неконкурентоспособных на рынке труда граждан не решается только введением стимулов для работодателей.

В Федеральном законе «О социальной защите инвалидов» в перечне мероприятий, способствующих трудоустройству инвалидов, предусматривается такая мера, как резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов (3). Однако в Законе Российской Федерации «О занятости населения» такой вид поддержки занятости инвалидов отсутствует. Это вызывает, конечно, прокурорское реагирование по неправомерности принятия региональных законодательных актов в этой

сфере. В связи с этим необходимо принять нормативный акт, определяющий понятие резервирования отдельных видов работ, регулирующий механизм резервирования и определяющий виды работ для снятия ряда спорных в правовом порядке вопросов.

Решение проблемы трудоустройства молодежи должно носить комплексный характер и затрагивать, в том числе, систему образования и подготовки кадров. Необходимо проводить постоянное изучение потребностей предприятий в специалистах различного профиля для определения численности выпускников по той или иной специальности.

Важную роль в гармонизации спроса на рынке труда высококвалифицированных специалистов – выпускников средних специальных и высших учебных профессиональных заведений призван сыграть Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» (№ 307-ФЗ от 1 декабря 2007 г.) (4).

В соответствии с предусмотренными указанным законом нормами Правительство Российской Федерации подготавливает и утверждает порядок участия объединений работодателей Российской Федерации в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования. В этих целях законом внесены изменения в Закон Российской Федерации «Об образовании» (ст. 28), Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ст. 24) и в Федеральный закон «Об объединениях работодателей» (ст. 13), направленные на обеспечение участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования. В числе полномочий, предоставляемых законом объединениям работодателей, прежде всего необходимо отметить их участие:

- в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
- в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, включающей в том числе:
  - разработку федеральных государственных образовательных стандартов;
  - разработку федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам;

- в формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования;
- в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования. Технология реализации всех предоставленных законом полномочий объединения работодателей определяется Правительством Российской Федерации.

Кроме того, у образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов для различных видов экономической деятельности, появился еще один реальный шанс сверить и уточнить образовательные программы с работодателями. Имеется в виду переход на новые образовательные стандарты третьего поколения и разработка компетентностных моделей выпускника с учетом пожеланий работодателей и академических экспертов.

Безусловно, проблемы, возникающие в процессе обеспечения занятости населения России, носят разносторонний характер. Можно с уверенностью сказать, что жизнь настоятельно диктует необходимость кардинального обновления Закона о занятости.

Во-первых, потому, что появились новые формы занятости, такие как виртуальная занятость, занятость при отсутствии конкретного рабочего места, занятость, охватывающая значительный круг субъектов бизнеса с не регламентированным рабочим временем и трудовым распорядком и др.

Во-вторых, при продолжающемся замаскированном использовании схем аутсорсинга и аутстаффинга до настоящего времени они не регламентированы законодательно.

В-третьих, не создан надежный механизм борьбы с мошенничеством в сфере занятости и теневого бизнеса, что искажает реальную картину состояния рабочей силы на рынке труда.

В-четвертых, в недостаточной степени, на наш взгляд, осуществляется профориентационная работа как с учащимися школ, так и вторичная на рынке труда.

В-пятых, нуждаются в кардинальном улучшении мониторинг на рынке труда и государственная статистическая отчетность в сфере формирования и использования профессиональных кадров, включая систему внутренней и внешней трудовой миграции населения.

Находящаяся в состоянии реформирования отечественная система профессионального образования имеет серьезные недостатки. Прежде всего, разрыв в силу объективных и субъективных причин связей учреждений профессионального образования и хозяйствующих субъектов как малого и среднего, так и крупного

бизнеса. Организации любого вида экономической деятельности могли бы стать для соответствующего учреждения профессионального образования базовыми в целях прохождения обучающимися ознакомительной, производственной и преддипломной практик.

Профильные организации могли бы стать объектом исследования будущих магистров, аспирантов и докторантов в целях выявления существующих проблем и обоснования предложений по их преодолению. В случае защиты таких предложений их авторы могли бы быть приняты на работу в эту организацию для последующего внедрения разработок. Установление прочных связей хозяйствующих субъектов и учреждений профессионального образования способствовали бы повышению уровня профессиональной подготовки специалистов и вместе с тем предопределили бы активизацию инновационной деятельности в организации.

С учетом вышеизложенного, а также в целях повышения общей культуры работников и работодателей представляется целесообразным наряду с объявленным Президентом Российской Федерации курсом на ликвидацию правовой безграмотности провести экономический всеобуч, а для проявивших организаторские способности и желающих заняться собственным делом организовать на базе учреждений системы Федеральной службы по труду и занятости за государственный счет обучение по программе «Как организовать и вести собственный бизнес».

Авторы статьи уверены в том, что только комплексный подход к изучению существующих на рынке труда проблем обеспечения занятости населения, выявление причин, их порождающих, а также всестороннее финансово-экономическое обоснование новых правовых механизмов и прогнозирование социально-экономических последствий их реализации позволят повысить конкурентоспособность трудовых ресурсов, а значит, и российского бизнеса.

### **Список литературы**

1. Герцик Ю.В. Доклад руководителя Роструда на общероссийской конференции, посвященной 20-летию со дня принятия Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». – Рукопись.
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». – Режим доступа: <http://docs.kodeks.ru/document/901987336>

3. Закон Российской Федерации «О защите инвалидов». – Режим доступа: <http://docs.kodeks.ru/document/9014513#>
4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». – Режим доступа: <http://www.lexed.ru/comments/izm/307-FZov.html>