УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И ЗАНЯТОСТИ

Сулейманова Галия Валиахметовна кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права юридического факультета,
Южный федеральный университет
(344002, Россия, ул. Горького, г. Ростов-на-Дону, д. 88)
E-mail: gsuli-1@yandex.ru

Аннотация

В статье анализируются проблемы повышения мобильности рабочей силы как в профессиональном, так и в территориальном аспекте. Показана роль законодательства о трудоустройстве и занятости в решении этой проблемы.

Ключевые слова: *законодательство о трудоустройстве и занятости; мобильность рабочей силы.*

Основной задачей трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Это положение, закрепленное в статье 1 ТК РФ, имеет непосредственное отношение и к законодательству о трудоустройстве и занятости. В современных условиях, когда происходит серьезная модернизация всего действующего российского законодательства, развитие норм, регулирующих вопросы обеспечения занятости населения, должно отвечать потребностям развития экономики страны.

Важным условием эффективного развития рыночной экономической системы является обеспечение высокой мобильности трудовых и других видов ресурсов.

Повышение мобильности трудовых ресурсов для России в настоящее время имеет очень большое значение, так как мобильный рынок труда поможет решить вопросы модернизации и обеспечения инновационной направленности экономики. Мобильность населения способствует переносу новых технологий, передаче опыта производства и управления, пополнению знаний и навыков. Следовательно, актуальной задачей в настоящее время является исследование различных аспектов мобильности трудовых ресурсов.

Когда говорят о трудовых ресурсах, то выделяют территориальную мобильность, связанную с миграционным движением населения и профессионально-квалификационную мобильность, связанную с горизонтальным социальным движением населения [1].

Таким образом, говоря о мобильности рабочей силы, имеют в виду комплекс мер, обеспечивающих стимулирование различных форм трудовой мобильности граждан, предполагающей готовность и умение осваивать новую профессию, менять место работы, профессию, должность, место жительства.

В государственной программе РФ «Содействие занятости населения» [2] среди приоритетов государственной политики в сфере реализации этой государственной программы названо и такое направление, как развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, обучения и переобучения.

В качестве одного из примеров реализации мер, направленных на повышение профессиональной мобильности, можно назвать норму, предусматривающую возможность прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направ-

лению органов службы занятости для женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Эта норма была введена в Закон о занятости населения в РФ [3] в 2013 году.

В таком профессиональном обучении заинтересованы как сами женщины, так и работодатели, для которых это позволяет бесплатно повысить квалификацию своих сотрудников. Такое мероприятие ─ важный фактор семейной политики, потому что оно помогает женщине в тот период, когда необходимость продолжать карьеру сталкивается с необходимостью воспитывать маленького ребенка.

Например, в Ростовской области за последние пять лет прошли обучение уже 1335 женщин. Для удобства молодых мам учебный процесс организован с учетом их пожеланий по групповой или индивидуальной форме, в том числе, с элементами дистанционного обучения как в дневное, так и в вечернее время. В некоторых учебных заведениях во время занятий работает детская комната, где можно оставить ребенка.

Возможность профессионального обучения в период отпуска по уходу за ребенком очень востребована женщинами, и служба занятости готова предоставить эту услугу всем молодым мамам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В течение 2015 – 2020 гг. будет организовано профессиональное обучение еще 2100 женщин. На эти цели из средств областного бюджета будет выделено 17638,2 тыс. рублей [4].

Для российского рынка труда особенно важным представляется решение проблемы территориальной мобильности российских работников, так как низкий уровень такой мобильности является препятствием для эффективного использования собственных трудовых ресурсов.

Реализация внутренней мобильности на постоянной основе предполагает переселение трудовых ресурсов с переездом их на новое место жительства в пределах одной территориальной единицы (государства, региона и т. д.).

Если сравнивать мобильность современных трудовых ресурсов России с соответствующими показателями в других странах, то можно отметить, что она значительно ниже, чем на Западе. По данным экспертов Всемирного банка, гражданин России в среднем за всю жизнь меняет место жительства два раза, в то время как среднестатистический американец переезжает с места на место в среднем 13 раз, а англичанин – семь раз [5].

По некоторым оценкам, лишь 2 % населения России готовы сменить место жительства ради работы [6].

Если в Европе и США человек, переезжающий из города в город с целью трудоустройства, – норма, то в России иная ситуация. Для современного рынка труда России характерны не только сосуществование трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов, но и ограниченная территориальная мобильность работников.

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г [7] в качестве направлений содействия развитию внутрироссийской миграции граждан определено: упрощение процедур регистрационного учета граждан Российской Федерации в целях снятия административных барьеров, препятствующих изменению места пребывания или жительства; обеспечение доступа граждан к социальным, медицинским и иным видам услуг по месту фактического проживания; развитие дешевых сегментов рынка арендного жилья.

Новым направлением государственной политики в области содействия занятости населения стало создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами РФ, включенными в перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным. Соответствующая норма была введена в Закон о занятости населения в РФ Федеральным законом от 22.12.2014 [8].

В настоящее время внутренняя трудовая миграция преимущественно направлена в три субъекта РФ – в Москву, Санкт-Петербург и Московскую область (66,2% от численности населения, выезжающего на работу в другой субъект РФ) [9]. При этом граждане не пользуются какой-либо поддержкой со стороны государства.

С целью переориентации потоков трудоспособного населения и направления их в

другие регионы, которые нуждаются в привлечении трудовых ресурсов, и был предусмотрен новый механизм.

Перечень тех мер поддержки, которые будут осуществляться конкретным работодателем в отношении работников, переезжающих к нему для трудоустройства, будет определяться в каждом конкретном случае индивидуально на основе базового регионального перечня мер поддержки, установленного региональной программой. Это будет закреплено в соответствующем соглашении между регионом и работодателем. Причем перечень мер поддержки служит как повышению привлекательности трудоустройства у данного работодателя, так и формированию безусловных обязательств работодателя перед работниками по их осуществлению.

Создание привлекательных для переезда граждан условий формирует дополнительные обязательства работодателя и субъекта Российской Федерации по предоставлению жилья, развитию и доступности инфраструктуры. Для удовлетворения потребности работодателей в работниках предлагается осуществлять финансовую поддержку работодателей, привлекающих работников и членов их семей на территории приоритетного привлечения трудовых ресурсов.

Суть нововведений заключается в том, что работодателю будет выдаваться сертификат на привлечение работников. Государство берет на себя компенсацию 75 % затрат работодателя на привлечение каждого работника, оплачивая его сертификат.

Предполагается, что совокупный размер финансовой поддержки, предоставляемой работодателю на осуществление мер поддержки работников за счет средств федерального бюджета и бюджета субъекта Российской Федерации, составит 225 тыс. рублей на 1 человека (150 тыс. рублей за счет федерального бюджета и 75 тыс. рублей за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации).

Намечено, что в 2015 г. программе смогут участвовать 15 тыс. человек. Приоритетным регионом, апробирующим новый механизм стимулирования привлечения трудовых ресурсов, станет Дальний Восток.

По расчетам Минтруда России, при реализации региональных программ в период с 2015 по 2018 гг. расходы федерального бюджета составят (при нормативе в 150 тыс. руб. на одного человека за счет средств федерального бюджета): 2,25 млрд руб. в 2015 г., 10,5 млрд руб. в 2016 г., 16,5 млрд руб. в 2017 г., 22,5 млрд руб. в 2018 году. Ожидается, что это позволит стимулировать переезд в другие субъекты РФ 15 тыс. человек в 2015 г., 70 тыс. человек в 2016 г., 110 тыс. человек в 2017 г. и 150 тыс. человек в 2018 г.

С работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор продолжительностью не менее 3 лет, в которых указываются меры поддержки, порядок и условия их предоставления.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работника до истечения 3 лет, за исключением случаев, предусмотренных трудовым договором, работник обязан возместить работодателю средства в размере фактически предоставленных работнику мер поддержки. Порядок и условия указанного возмещения указываются в трудовом договоре.

Работодатель в случае нарушения им условий соглашения об участии в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов или расторжения им трудового договора с работником, за исключением случаев, предусмотренных соглашением, возмещает субъекту РФ средства в размере фактически предоставленных работнику мер поддержки и остаток средств финансовой поддержки, предусмотренных сертификатом, в полном объеме или в объеме средств, предусмотренных сертификатом на привлечение одного работника для его трудоустройства, в порядке, установленном бюджетным законодательством РФ и соглашением.

Правительство РФ вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на повышение мобильности трудовых ресурсов, и вправе утверждать перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным.

Уточняются полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения, порядок участия органов местного самоуправления в содействии занятости населения.

Для того, чтобы все эти меры могли быть успешно реализованы, население должно иметь информацию о возможностях трудоустройства и подбора персонала в других субъектах Российской Федерации.. Представляется, что информированием населения должны заниматься и государственная служба занятости, и частные агентства занятости, и кадровые службы предприятий.

Устанавливается, что в органах службы занятости гражданам и работодателям обеспечивается бесплатный доступ к информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России", которая является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которых утверждается Правительством РФ.

Таким образом, для достижения высокой трудовой мобильности российских граждан необходимо реализовать комплекс мер, причем не только государству, но и предпринимателям и профсоюзам как участникам социального партнерства. Активизация межрегионального трудового обмена решает важные экономические и социальные задачи, среди которых: формирование общероссийского рынка труда, снижение уровня безработицы, преодоление ограничений в выборе гражданами сферы занятости, замещение иностранной рабочей силы отечественными трудовыми ресурсами. Можно предположить, что изменения, внесенные в последнее время в законодательство о трудоустройстве и занятости, направленные на повышение мобильности рабочей силы, будут способствовать решению этих проблем.

Литература

1. *Локтюхина Н.В.* Проблемы территориальной мобильности на российском рынке труда // Электронный ресурс http://labourmarket.ru/conf9/reports/loktjuhina.doc
2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" // Собрание законодательства РФ. 2014. N 18 (часть I). Ст. 2147.
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.12.2014) "О занятости населения в Российской Федерации" // Российская газета, 1996. 6 мая. № 84.
4. Официальный сайт Управления государственной службы занятости населения Ростовской области – http://zan.donland.ru/
5. Рост экономики РФ сдерживает низкая мобильность населения – Гилль // [группа сайтов РИА Новости]. URL: http://www.rian.ru/economy/20100407/219129127.html
6. *Бритцова Е., Зайниев А.* Безработица возвращается // Труд. 2011. № 24.
7. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (утв. Президентом РФ) // www.kremlin.ru по состоянию на 13.06.2012.
8. Федеральный закон от 22.12.2014 N 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации // "Российская газета", N 293, 24.12.2014.
9. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ http://www.rosmintrud.ru/employment/

Suleymanova Galiya Valiachmetovna, Candidate of Law, Associate Professor of the Department of the of the civil processual and working right, the Southern federal university (88, Gorkogo Str., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).

E-mail: gsuli-1@yandex.ru

THE VITAL PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF LEGISLATION ABOUT JOB PLACEMENT AND EMPLOYMENT

Abstract

In the article are analyzed the problems of an increase in the mobility of work force both in the professional and in the territorial aspect. The role of legislation about job placement and employment in the solution of this problem is shown.

Keywords*: legislation about job placement and employment; mobility of work force.*

References

1. *Loktyuhina N.V.* Problemy territorial'noy mobil'nosti na rossiyskom rynke truda. // Elektronniy resurs http://labourmarket.ru/conf9/reports/loktjuhina.doc
2. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.04.2014 N 298 "Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federacii "Sodeistvie zanyatosti naseleniya" // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2014. N 18 (chast' I). St. 2147.
3. Zakon RF ot 19.04.1991 N 1032-1 (red. ot 22.12.2014) "O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federacii" // Rossiyskaya gazeta, 1996. 6 maya. № 84.
4. Oficial'niy sait Upravleniya gosudarstvennoy sluzhby zanyatosti naseleniya Rostovskoy oblasti  http://zan.donland.ru/
5. Rost ekonomiki RF sderzhivaet nizkaya mobil'nost' naseleniya – Gill' // [gruppa saitov RIA Novosti]. URL: http://www.rian.ru/economy/20100407/219129127.html
6. *Britcova E., Zainiev A.* Bezrabotitsa vozvraschaetsya // Trud. 2011. № 24.
7. Koncepciya gosudarstvennoy migracionnoy politiki Rossiyskoy Federacii na period do 2025 g. (utv. Prezidentom RF) // www.kremlin.ru po sostoyaniyu na 13.06.2012.
8. Federal'niy zakon ot 22.12.2014 N 425-FZ «О vnesenii izmeneniy v Zakon Rossiyskoy Federacii "O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federacii" v chasti povysheniya mobil'nosti trudovyh resursov i priznanii utrativshimi silu otdel'nyh polozheniy zakonodatel'nyh aktov Rossiyskoy Federacii // "Rossiyskaya gazeta", N 293, 24.12.2014.
9. Oficial'niy sait Ministerstva truda i social'noy zaschity RF http://www.rosmintrud.ru/employment/