



Международная
организация
труда

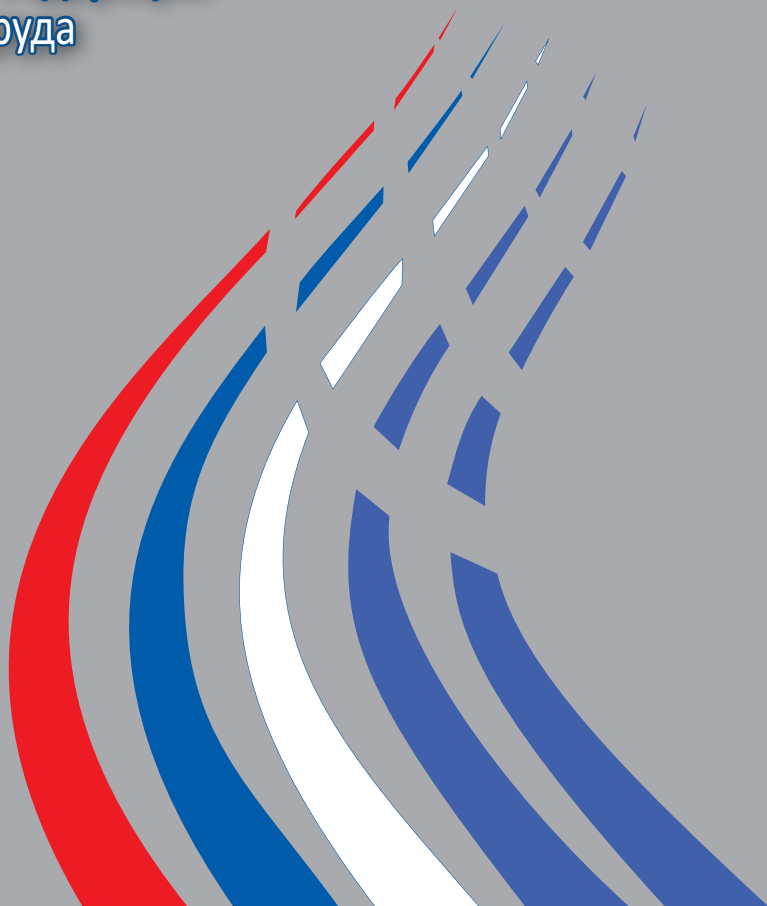


МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

Материалы конференции,
организованной Министерством здравоохранения и
социального развития Российской Федерации
и Международной организацией труда

Москва, 15 сентября 2011 г.



СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

Материалы конференции,
организованной Министерством здравоохранения и
социального развития Российской Федерации
и Международной организацией труда

Москва, 15 сентября 2011 г.

© Международная организация труда, 2012 г.
Первое издание 2012 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdrou@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в Вашей стране, посетите сайт www.ifrto.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Стратегия развития рынка труда и занятости в условиях инновационной экономики в России: материалы конференции, организованной Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Международной организацией труда: Москва, 15 сентября 2011 г. / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации – Москва: МОТ, 2012
1 v.

ISBN: 9789224262470 (print); 9789224262487 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia; Russian Federation, Ministry of Health and Social Development; Conference organized jointly by the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation and the International Labour Organization: Employment and Labour Market Strategies in Russia in the context of innovations economy (2011: Russian Federation)

employment / employment creation / wages / employment policy / promotion of employment / labour demand / labour supply / labour migration / Russian Federation

13.01.3

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций Международного бюро труда или перечень последних издания, в том числе и по электронной почте: pubvente@ilo.org.

Посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России.

Содержание

Предисловие	5
Приветствие участникам конференции от Правительства РФ	7
Участники конференции.....	9
М.А. ТОПИЛИН. Во время кризиса нам удалось избежать серьезных падений на рынке труда.....	15
Хосе Мануэль САЛАЗАР-КСИРИНАЧ. Поиски модели экономического роста, основанного на создании рабочих мест	19
Ф.Т. ПРОКОПОВ. Мы никак не можем выйти из инвестиционной паузы.....	29
М.В. ШМАКОВ. Инновационная экономика – это принципиально новые рабочие места с совершенно иным уровнем заработной платы	33
Азита БЕРАР-АВАД. Согласованность и координация – условия успешной политики занятости	35
Т.В. БЛИНОВА. Мы должны эффективно использовать трудовые ресурсы. Иного не дано	39
М.М. КАРАГОДИН. Работник должен нести ответственность за свое будущее – не меньше, чем работодатель и государство	41
Дискуссия в Секции 1 по теме «Согласованность мер политики занятости и задач обеспечения экономического роста»	43
А. НЕШПОРОВА. Трудовая мобильность – это поиск соответствия между спросом на рынке труда и предложением рабочей силы.....	47
Г.Е. ГАДЕНКО. Внутренняя трудовая миграция как средство смягчения диспропорций в распределении рабочей силы.....	49
В.Ф. КОЛБАНОВ. По итогам переписи населения будут сделаны более точные демографические прогнозы.....	57

Дискуссия в Секции 2 по теме «Роль трудовой мобильности, трудовой миграции в развитии рынка труда»	59
Кристин ЭВАНС-КЛОК. Необходимы стратегии по подготовке кадров и расширению возможностей трудоустройства	63
С.Ю. КРАВЦОВ. Профессиональное образование должно быть современным, непрерывным, индивидуальным	65
Дискуссия в Секции 3 по теме «Конкурентоспособность кадров в инновационной экономике»	69
А.В. ВОВЧЕНКО. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями – нестандартная работа	73
Дискуссия в Секции 4 по теме «Меры по содействию занятости граждан, испытывающих трудности на рынке труда»	79

Прежде всего хотел бы поблагодарить всех, кто принял приглашение участвовать в этой конференции, организуемой совместно МОТ и Министерством здравоохранения и социального развития. Выражаем особую признательность Правительству России за всестороннюю поддержку и специальное послание в адрес нашей конференции. Мы высоко это ценим. В работе конференции, наряду с представителями соответствующих государственных структур, участвуют представители социальных партнеров – руководители профсоюзов и объединений работодателей России, – без которых МОТ не мыслит своей деятельности. Очень важно, что на нашей конференции широко представлены регионы России, а также представители экспертного сообщества и академических кругов. Все это, безусловно, обогатит и разнообразит дискуссию. Наконец наша искренняя признательность коллегам из штаб-квартиры МОТ в Женеве за то, что они приняли наше приглашение и находятся в этом зале.

Конференция по вопросам развития рынка труда в условиях инновационной экономики – первое крупное мероприятие, проводимое совместно Российской Федерацией и МОТ после выступления на юбилейной сессии Международной конференции труда в июне этого года Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина. И мы рассматриваем эту конференцию как важный этап в подготовке международной конференции высокого уровня по практической реализации сформулированной МОТ концепции достойного труда, провести которую в России осенью будущего года предложил глава Правительства России. Наша конференция организована в контексте усилий по реализации программы сотрудничества между Россией и МОТ на 2010–2012 гг. В рамках этой программы ведется работа по всем трем основным направлениям деятельности сектора занятости МОТ: политика занятости, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников, развитие устойчивых предприятий. Все эти вопросы будут обсуждены в ходе конференции. В результате мы ожидаем придания нового импульса сотрудничеству не только по всему комплексу проблем занятости, но и шире – по всему кругу вопросов социально-трудовой сферы, предусмотренной совместной программой сотрудничества. Мы надеемся, что еще одним результатом нашей работы станут региональные пилотные проекты и инициативы, призванные продемонстрировать комплексный подход к решению наиболее актуальных проблем занятости в условиях инновационной экономики с учетом передового международного опыта. В заключение приведу небольшую выдержку из выступления Генерального директора МОТ Хуана Сомавиа на юбилейной сессии нашей организации, адресованного В.В. Путину: «Россия была в центре многих значимых поворотных моментов мировой истории. Этот исторический путь нельзя назвать легким. И сегодня, в эпоху перемен, Россия продолжает играть ключевую роль, и в вашем опыте есть многое, что достойно признания и чему можно было бы поучиться». Хочу пожелать всем нам успешной работы и дальнейшего совместного продвижения к достижению общих целей.

*Е.М. Давыдов,
директор Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро Международной организации труда
для стран Восточной Европы и Центральной Азии*

Приветствие участникам конференции от Правительства РФ

Уважаемые участники конференции!

Обеспечение устойчивого экономического роста и адекватное условиям перехода экономики на инновационный путь развитие рынка труда являются важнейшими государственными приоритетами.

Для достижения целей долгосрочного развития требуется реализация мер, ориентированных на повышение качества человеческого капитала, развитие институтов рынка труда и повышение эффективности его функционирования.

Одной из наиболее актуальных задач в области занятости населения является поиск с учетом международного опыта новых подходов к управлению рынком труда, повышение ответственности всех сторон социального партнерства за обеспечение эффективной занятости населения и содействие трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Хочу выразить уверенность, что конференция внесет весомый практический вклад в дальнейшее продвижение в России разработанной МОТ Концепции достойного труда, будет способствовать эффективному использованию потенциала социальных партнеров и международных экспертов в формировании долгосрочной стратегии устойчивого развития рынка труда в Российской Федерации.

Желаю участникам конференции плодотворной работы.

*А.Д. Жуков,
Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации*

Участники конференции

Представители федеральных органов исполнительной власти

Топилин Максим Анатольевич	Заместитель министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Колбанов Виталий Федорович	Директор Департамента анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Кравцов Сергей Юрьевич	Директор Департамента регионального развития Министерства образования и науки Российской Федерации
Понизов Владимир Трофимович	Ответственный секретарь Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
Блинова Татьяна Викторовна	Директор Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Жарова Наталья Викторовна	Директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Гречкина Галина Николаевна	Главный советник Секретариата Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации
Гривина Ирина Владиславовна	Заместитель директора Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Гаденко Георгий Евгеньевич	Заместитель директора Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Карагодин Максим Михайлович	Заместитель директора Департамента экономики социального развития и приоритетных программ Министерства экономического развития Российской Федерации
Безродный Дмитрий Леонидович	Начальник Отдела исполнения законодательства Управления внешней трудовой миграции Федеральной миграционной службы Российской Федерации
Григорянц Галина Николаевна	Начальник Сводного отдела прогнозирования и планирования развития здравоохранения и социально-трудовой сферы Департамента анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Захарова Вероника Владимировна	Начальник Отдела развития социального партнерства Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Седаков Геннадий Николаевич	Начальник Отдела трудовой миграции Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Степанов Виктор Федорович	Начальник Отдела международного сотрудничества в социально-трудовой сфере Департамента международного сотрудничества Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Телегина Ольга Владимировна	Начальник Отдела программного планирования в сфере занятости населения Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Ибрагимова Елена Вячеславовна	Заместитель начальника Отдела Департамента регионального развития Минобрнауки Российской Федерации
Соловьева Надежда Егоровна	Начальник Отдела, Департамент экономики социального развития и приоритетных программ Министерства экономического развития Российской Федерации
Вовченко Алексей Витальевич	Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации
Лунева Наталия Константиновна	Заместитель начальника Управления планирования, взаимодействия с регионами и контроля, начальник отдела реализации мер активной политики Федеральной службы по труду и занятости
Корчемкина Ольга Николаевна	Начальник Отдела международного сотрудничества Правового управления Федеральной службы по труду и занятости
Чистова Елена Афанасьевна	Заместитель начальника Отдела реализации мер активной политики Федеральной службы по труду и занятости

Представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Антонов Дмитрий Алексеевич	Директор Департамента государственной службы занятости населения, Свердловская область
Бай Юрий Александрович	Руководитель Управления занятости населения, Воронежская область
Белозерова Надежда Алексеевна	Начальник Управления занятости населения, Калужская область
Брицун Алексей Викторович	Заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области
Вьюнник Тамара Петровна	Заместитель начальника Департамента занятости населения Тверской области

Гаськова Наталья Викторовна	Первый заместитель руководителя представительства Правительстве Тюменской области в Москве
Джиоева Эльвира Александровна	Заместитель председателя Комитета по занятости населения, Республика Северная Осетия-Алания
Исаев Сергей Анатольевич	Начальник Главного управления по труду и занятости населения Тверской области
Каболова Лариса Хазбиевна	Председатель Комитета по занятости населения, Республика Северная Осетия-Алания
Макаров Евгений Викторович	Начальник Управления государственной службы занятости населения, Приморский край
Нетеребский Олег Викторович	Руководитель Департамента труда и занятости, город Москва
Новиков Виктор Васильевич	Руководитель Агентства труда и занятости населения, Красноярский край
Подковинская Ирина Александровна	Министр труда, занятости и кадровой политики Калужской области
Русакова Алла Анатольевна	И.о. начальника Департамента труда и занятости населения, Томская область
Третьак Леонид Андреевич	Заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения, Московская область
Хасанов Айрат Радикович	Первый заместитель министра труда, занятости и социальной защиты, Республика Татарстан
Чотчаев Наби-Магомед Исмаилович	Руководитель Управления государственной службы занятости населения, Карачаево-Черкесская Республика
Эфендиев Исмаил Ибрагимович	Министр труда и социального развития, Республика Дагестан

Представители профсоюзных организаций России

Шмаков Михаил Викторович	Председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР)
Кузьмина Нина Николаевна	Заместитель Председателя ФНПР
Соколов Олег Владимирович	Руководитель Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР
Бадалов Рубен Михайлович	Первый заместитель Председателя Российского независимого профсоюза угольной промышленности
Егоров Вячеслав Михайлович	Советник председателя горно-металлургического профсоюза России
Есаулова Светлана Сергеевна	Консультант Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР

Косаковская Елена Ивановна	Заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР
Куприянова Татьяна Викторовна	Заместитель председателя профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
Темин Владимир Израильевич	Заместитель руководителя Департамента Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей.
Чаплинский Сергей Игоревич	Генеральный директор Объединения «Желдортранс»
Черкасов Андрей Никитич	Секретарь ЦК профсоюза, Заведующий отделом социально-трудовых отношений профсоюза работников связи Российской Федерации
Шандарин Геннадий Сергеевич	Заместитель председателя Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности
Шатохин Николай Павлович	Председатель профсоюза машиностроителей Российской Федерации
Кравченко Борис Евгеньевич	Президент Конфедерации труда России (КТР)
Ковалев Сергей Анатольевич	Генеральный секретарь Конфедерации труда России (КТР)
Ковальчук Игорь Васильевич	Член Совета Конфедерации труда России (КТР)

Представители Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

Прокопов Федор Тимофеевич	Исполнительный вице-президент РСПП
Москвина Марина Валерьевна	Директор Департамента трудовых отношений и рынка труда РСПП
Окуньков Алексей Михайлович	Исполнительный директор ОООР «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России»
Куликов Олег Васильевич	Генеральный директор Общероссийского межотраслевого объединения работодателей электроэнергетики
Харламов Анатолий Сергеевич	Генеральный директор Общероссийского межотраслевого объединения работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов
Хитров Андрей Юрьевич	Генеральный директор ОООР «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России»
Цырлин Станислав Эдуардович	Вице-президент по кадрам и системе управления ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Представители экспертного сообщества

Разумов Александр Александрович	Заместитель директора НИИ труда и социального страхования
Колесова Риорита Пантелеймоновна	Профессор Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова
Разумова Татьяна Олеговна	Доцент Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова
Коровкин Андрей Германович	Заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН
Соболева Ирина Викторовна	Заведующая лабораторией социально-трудовых отношений Института экономики РАН
Карташов Сергей Александрович	Проректор Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Ишин Вячеслав Васильевич	Доцент Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Гусов Кантемир Николаевич	Профессор Московской государственной юридической академии
Валиахметов Рим Марсович	Директор Института социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан
Варшавская Елена Яковлевна	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Топилин Анатолий Васильевич	Научный сотрудник ГУ ИМЭИ
Мухина Ирина Ивановна	Заведующая сектором развития человеческого капитала и прогноза профессионального состава занятых ГУ ИМЭИ
Парфенцева Ольга Александровна	Ведущий научный сотрудник Центра развития человеческого капитала и политики занятости ГУ ИМЭИ

Представители делового сообщества

Каменская Светлана Петровна	Предприниматель, г. Обнинск
Писарева Л.С.	Генеральный директор «Тверские сувениры»
Садков Дмитрий Владимирович	Заместитель генерального директора компании IBS
Фетискин Михаил Иванович	Предприниматель, г. Калуга
Цветинская Оксана Викторовна	Предприниматель, Калужская область

Представители Международной организации труда

Хосе Мануэль Салазар-Ксиринач	Исполнительный директор Международной организации труда (Сектор занятости)
Азита Берар Авад	Директор Департамента МОТ по вопросам политики занятости
Кристин Эванс-Клок	Директор Департамента МОТ по вопросам профессиональной подготовки кадров
Алена Нешпорова	Заместитель директора регионального бюро МОТ для стран Европы и Центральной Азии
Марианхельс Фортунни	Сотрудник Отдела страновой политики Департамента МОТ по вопросам политики занятости
Евгений Давыдов	Директор Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Шурен Зокхиолт	Заместитель директора Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Ольга Кулаева	Главный специалист по вопросам занятости Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Сергеус Гловацкас	Главный специалист по деятельности трудящихся Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Алан Пельсе	Главный специалист по международным трудовым нормам Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Ольга Богданова	Специалист по связям с общественностью Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Сандра Вермайтен	Главный технический советник проекта в Российской Федерации, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Владимир Погорельский	Старший ассистент проекта, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Ина Питчманн	Эксперт по вопросам занятости, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Марина Федорова	Ассистент программ Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Ольга Федотова	Ассистент программ Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Ольга Мжаванадзе	Ассистент программ Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Сергей Аксентьев	Специалист по информационным технологиям Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Во время кризиса нам удалось избежать серьезных падений на рынке труда

М.А. ТОПИЛИН,

Заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ

Хотел бы кратко рассказать о тех направлениях, над которыми работает сейчас Министерство, и предложить для вашего обсуждения те вопросы, которые нас сегодня волнуют и на которые у нас нет однозначных ответов.

Сфера, которой мы занимаемся, – это рынок труда. Она вбирает в себя массу вопросов. Основное влияние на развитие рынка труда оказывают те решения, которые принимаются непосредственно в сфере нашей зоны законодательного регулирования: это и Закон о занятости, и Трудовой кодекс. Ну и, конечно, многое зависит от тех инициатив и тех прорывов, которые нам удастся или не удастся достичь в сфере стимулирования инвестиционной политики, политики создания рабочих мест, поддержки малого бизнеса, снижения административных барьеров и так далее. Можно перечислять долго, но определяющим является то, что ситуация на рынке труда, ситуация с безработицей, с созданием рабочих мест прямо зависит от массы решений и факторов, которые лежат вне зоны рынка труда как таковой.

С одной стороны, это создает для нас определенные возможности маневра, с другой стороны, это весьма непросто, поскольку требуется проанализировать целый массив факторов, оценив воздействие каждого из них на рынок труда и занятость.

Хотел бы напомнить о выступлении Председателя Правительства Российской Федерации на 100-й сессии Конференции труда МОТ в Женеве. Мы исходим из того, что перед нами поставлены серьезные задачи, которые предстоит решить в течение предстоящего года. И мы рассчитываем, что ваши предложения по новым инструментам, которые мы могли бы использовать, новым взаимосвязям, которые необходимо исследовать, будут для нас очень полезны.

Мы видим, какая непростая ситуация складывается во многих странах Европейского Союза, в США. Некоторые страны до настоящего времени принимают различные антикризисные пакеты, что вызывает серьезные вопросы у представителей рабочих и других профессий. Если говорить о Российской Федерации, то на сегодняшний момент у нас есть ощущение того, что мы, в принципе, вышли из кризисной зоны, мы достигаем достаточно существенных темпов экономического роста по итогам этого года и прогнозируем, как минимум, такие же темпы роста в следующем году.

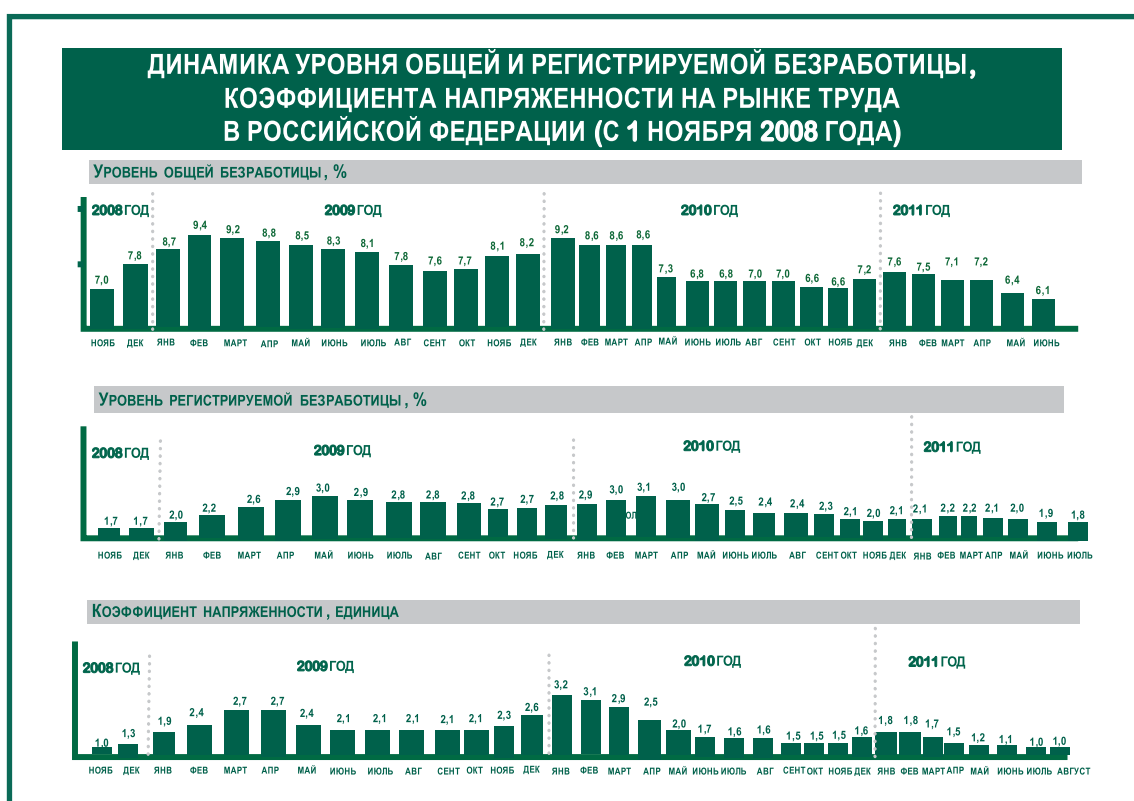
Хочу отметить, что в отличие от других стран у нас выполняются все финансовые обязательства по социальным гарантиям, которые Правительство Российской Федерации, субъекты Российской Федерации взяли на себя в предшествующие годы. Ни одно из обязательств не снижается. Мы предусматриваем в бюджетах лишь увеличение расходов на социальные программы и на программы, связанные с заработной платой: это и индексация заработных плат, и индексация всех социальных выплат. Несмотря на жесткие финансовые ограничения, безусловная необходимость, которая стоит перед Правительством Российской Федерации, – это создание достаточных резервов для предстоящих непростых лет, потому что понятно, что кризис не будет последним и необходимо накапливать финансовые ресурсы.

Правительство Российской Федерации и сейчас продолжает поддерживать или увеличивать финансовые обязательства перед гражданами, не отменяя ни одной из гарантий и выплат как для трудящихся, так и для граждан, которые находятся «за бортом» трудовых отношений: пенсионеры, дети,

инвалиды и т.д. При этом хочу отметить, что, взяв на себя такие обязательства, правительство расширяет спектр программ. В качестве примера могу привести такую новую программу, как «Доступная среда». Казалось бы, какое отношение имеет эта программа к нашей сегодняшней теме? Мы считаем – самое прямое, потому что впервые мы начали создавать механизмы стимулирования создания рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями. Никогда в Российской Федерации таких программ не было.

По договоренности с нашими социальными партнерами мы такую программу начали осуществлять. При этом мы не ограничиваемся стимулированием создания рабочих мест. Сама программа «Доступная среда» создает всю инфраструктуру транспорта, инфраструктуру возможности выхода человека из дома, а если это невозможно, – обеспечение инвалидов достойными и качественными техническими средствами реабилитации в полном объеме и без каких-либо ограничений, возможности выхода в средства массовой информации, в Интернет, возможности обучения. Порядка 25% школ в течение пяти лет будут доступны для лиц с ограниченными возможностями, а это значит, что наши дети будут воспринимать инвалидов совершенно не так, как они воспринимаются сегодня в обществе. Это совершенно другие подходы, которые мы не использовали раньше. Мы использовали, я бы сказал, простейшие конструкции. Сейчас мы меняем изнутри всю ситуацию, создаем совершенно иные предпосылки для формирования новых условий на рынке труда для разных категорий граждан.

Во время кризиса, когда во многих странах сворачивались программы поддержки занятости и сокращались рабочие места, нам удалось избежать серьезных падений на рынке труда.



Впервые во время кризиса мы начали новые программы: например, переобучение и повышение квалификации женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. Насколько я знаю, таких программ в других странах не существует.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С 2012 ГОДА

ПРЕДЛАГАЕТСЯ ОТДЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПЕРЕВЕСТИ В ПОСТОЯННО-ДЕЙСТВУЮЩИЕ МЕРЫ:

РЕАЛИЗУЕМЫЕ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОДЕЙСТВИЕ САМОЗАНЯТОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН И ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ФИНАНСОВАЯ ПОМОЩЬ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДАНАМ ПРИ ОТКРЫТИИ ИМИ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА ПРИ СОДЕЙСТВИИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО 3 ЛЕТ, ПЛАНИРУЮЩИХ ВОЗВРАЩЕНИЕ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РЕАЛИЗУЕМЫЕ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ СУБСИДИЙ БЮДЖЕТАМ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ НА СОФИНАНСИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ:

МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С НАПРЯЖЕННОЙ СИТУАЦИЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ СУБЪЕКТОВ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

(РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ, РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ, РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ, РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН, РЕСПУБЛИКА ИНГУШЕТИЯ, КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА, КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА, РЕСПУБЛИКА КАЛМЫКИЯ, РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ, РЕСПУБЛИКА СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ, РЕСПУБЛИКА ТЫВА, ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКА, АЛТАЙСКИЙ КРАЙ, ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ КРАЙ, КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ)

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ НЕЗАНЯТЫХ ИНВАЛИДОВ, МНОГОДЕТНЫХ РОДИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ ИНВАЛИДОВ, НА ОБОРУДОВАННЫЕ (ОСНАЩЕННЫЕ) ДЛЯ НИХ РАБОЧИЕ МЕСТА

Через 10 лет трудовые ресурсы у нас значительно уменьшатся, поэтому нам сегодня очень важно находить резервы и обобщать все ценное, что у нас есть. Мы находимся на развилке между повышением пособий для матерей, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, и созданием условий для скорейшего выхода этих женщин на работу. Сейчас государство и страхователи выплачивают пособие только до полутора лет. Отпуск предоставляется до трех лет. Период с полутора до трех лет не оплачивается. Альтернатива: истратить десятки, а может быть, и сотни миллиардов рублей на выплату пособий либо истратить совершенно другие деньги на создание инфраструктуры – детских садов, рабочих мест, поддержать их квалификацию, восстановить, если это необходимо, утраченные навыки. Объективно говоря, это необходимо, так как за годы, проведенные в этом отпуске, навыки утрачиваются, да и условия труда быстро меняются.

Итак, пособия или эти программы? Мы считаем, что мы не должны идти путем резкого увеличения социальных трансфертов. Безусловно, в каких-то ситуациях это надо точно решать, но все-таки мы должны исходить из того, что следует стимулировать активность граждан, в том числе этой категории. Это означает, что лучше не пособие, а заработная плата – нормальная, достойная оплата труда.

Не могу не сказать о том, как мы движемся к увеличению минимальной заработной платы и что мы должны предпринять в отношении рабочих мест, не соответствующих современным требованиям к условиям труда. Мы должны договориться с социальными партнерами о том, что мы выводим эти рабочие места из оборота в интересах граждан. Эта задача очень важна, потому что она оказывает влияние на демографию, на увеличение продолжительности жизни, на снижение смертности в трудоспособном возрасте. Если мы это делаем, то дальше перед нами стоит задача сбалансированности программ государственных гарантий медицинской помощи. Совершенно очевидно, что сегодня, серьезно снижая показатели смертности в стране, мы сталкиваемся с тем, что расходы на здравоохранение в перспективе будут расти.

Это означает, что при прогнозируемом недостатке трудовых ресурсов мы будем вынуждены искать дополнительные источники. И ясно, что без диалога, без согласия правительства, работодателей и профсоюзов это сделать будет невозможно. Все в комплексе и все взаимосвязано, и это все – рынок труда.

Одна из важнейших составляющих сегодняшнего рынка труда – это нелегальная занятость. Мы внесли в Правительство РФ закон, которого раньше не было, – закон о тарифах страховых взносов на обязательное медицинское страхование за неработающее население. Это те тарифы, которые платят субъекты РФ за неработающее население. И эти тарифы в перспективе должны будут стать одной из серьезных составляющих для финансирования системы медицинской помощи. Имея очень серьезный пласт нелегальной занятости, регионы будут вынуждены платить за лиц, фактически работающих в нелегальном секторе как за неработающее население. То есть эти деньги пойдут из нашего с вами подоходного налога на тех, кто по каким-то причинам находится в нелегальном секторе. Почему те, кто работают официально, должны платить за тех, кто работает в нелегальном секторе? При этом допуск к системе медицинского страхования, к системе медицинского обслуживания в рамках федерального и регионального финансирования либо финансирования через платежи ОМС как за работающее, так и за неработающее население в соответствии с Конституцией ничем не ограничен. У нас равный доступ к системе здравоохранения, мы не можем эти постулаты разрушать.

Мы обязаны находить способы легализовать неформальные трудовые отношения. Как именно – особая тема. Но это очень важно с точки зрения защиты интересов трудящихся. В частности, это пенсии. Если мы не сможем решить этот вопрос сегодня, то говорить о каких-либо перспективах пенсионного обеспечения в будущем станет еще сложнее.

Сейчас при активном участии научного сообщества, при активном участии наших партнеров – Федерации независимых профсоюзов России, Российского Союза промышленников и предпринимателей – мы работаем над концепцией «Стратегии-2020», которая должна быть подготовлена в ближайшее время, и там мы эти темы активно обсуждаем. В частности – стратегию миграционной политики.

Мы надеемся на то, что вместе с партнерами обязательно найдем баланс, потому что стабильность бизнеса, развитие человеческих ресурсов – это будущее всех нас, наши пенсии, страховки, медицина, в том числе для наших детей, это общие интересы. Если мы с вами не найдем путей для того, чтобы трудящийся человек с достойной зарплатой вносил достойные страховые взносы в различные системы, мы не сможем сказать нашим детям, что создали для них нормальные условия не через пособия, а через заработную плату. И отсюда вытекают все дальнейшие отношения, которые создают нормальную, современную и здоровую атмосферу в нашем обществе.

Поиски модели экономического роста, основанного на создании рабочих мест

Хосе Мануэль САЛАЗАР-КСИРИНАЧ,

Исполнительный директор Международной организации труда
(Сектор занятости)

1. Введение

Международная организация труда внимательно следит за ходом и последствиями самого серьезного за последнее время глобального экономического кризиса и кризиса на рынке труда и анализирует меры антикризисной политики, стараясь извлечь уроки и превратить накопленный опыт в программы трансформационных действий в будущем. Глобальный пакт о рабочих местах является одной из таких программ, наряду с многочисленными аналитическими документами и рекомендациями, которые регулярно готовятся, например, для стран Группы двадцати, для различных саммитов и встреч руководителей этих стран.

На протяжении многих лет МОТ постоянно говорит о том, что политика, направленная лишь на улучшение макроэкономической ситуации и рост ВВП, сама по себе недостаточна для того, чтобы привести к каким-либо изменениям на рынках труда. Мы с удовлетворением отмечаем тот факт, что в настоящее время идет формирование широкого консенсуса в этом отношении и что многие принимающие решения политики и структуры стали разделять мысль о необходимости способствовать всеобщему экономическому росту, ведущему к увеличению рабочих мест. Растет понимание и того, что если этого не сделать, то мы рискуем столкнуться с постоянно ухудшающейся ситуацией на рынке труда и даже социальными волнениями, аналогичными тем, что произошли недавно в ближневосточных и североафриканских странах.

2. Занятость и экономический рост

Приведенные ниже статистические данные говорят о тревожной и долгосрочной тенденции к ослаблению связи между занятостью и экономическим ростом, отражающей интенсивность приращения занятости. Таблица 1 показывает динамику эластичности занятости с 1992 по 2008 год в мире и в России. Эластичность занятости позволяет измерить, в какой степени прирост занятости связан с ростом экономики и производства. За последние годы общемировой показатель, характеризующий взаимозависимость роста экономики и занятости, снизился. Так, за период между 1996 и 2000 годом один процентный пункт прироста ВВП давал прирост занятости в 0,4%.

В период с 2000 по 2008 год общемировой показатель эластичности занятости снизился до 0,3% и, как выяснилось, утратил свою зависимость от более высоких темпов экономического роста в мире в 2004–2008 гг. В России, несмотря на существенный прирост ее экономики, показатели эластичности оставались низкими, с тенденцией к дальнейшему снижению. Таким образом, даже при высоких и устойчивых темпах роста на протяжении десятилетия, завершившегося в 2007 году, сам по себе рост экономики автоматически не обеспечивает приемлемые темпы наращивания рабочих мест в регистрируемом сегменте экономики. При этом нужно учитывать, что эластичность занятости дает чрезвычайно упрощенную взаимозависимость между ростом производства и ростом занятости, тем более с учетом статистических погрешностей при определении показателя эластичности для конкретной страны.

Таблица 1: Эластичность занятости, в мире и в России, 1992–2008 гг.

	1992–1996	1996–2000	2000–2004	2004–2008
Эластичность зан-ти				
В мире	0,3	0,4	0,3	0,3
В России	0,27	0,27	0,16	0,13
Темпы роста ВВП, %				
В мире	3,1	3,7	3,3	4,4
В России	–7,4	3,0	6,1	6,9

Источник: МОТ, Ключевые показатели рынка труда (KILM). 6-е издание, 2009

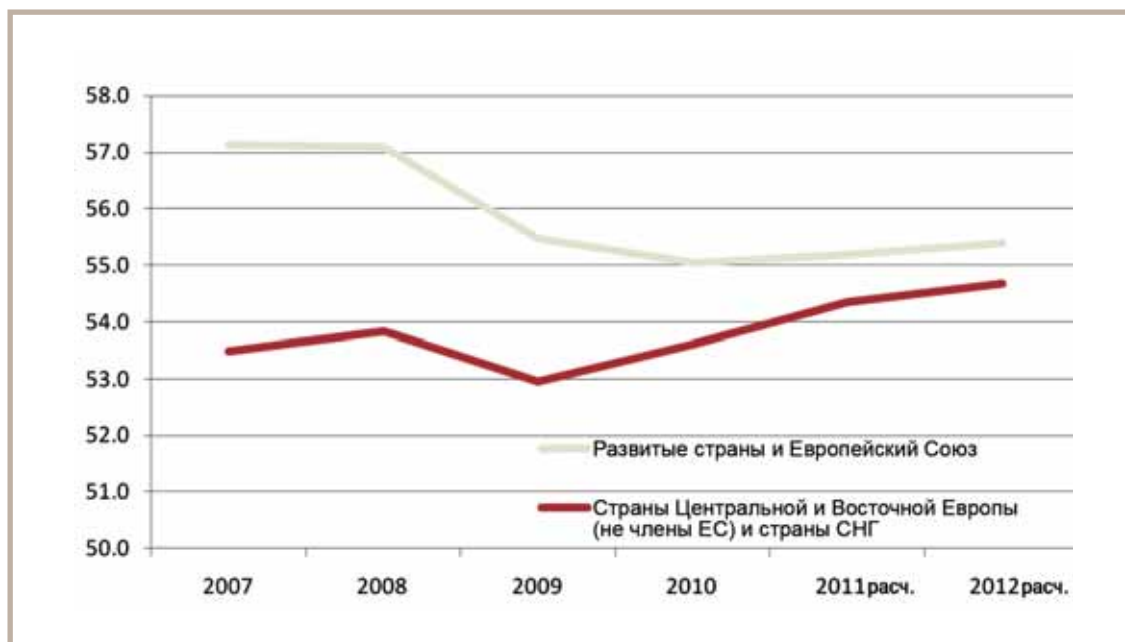
Глобальный экономический кризис нанес серьезный удар. В 2009 году в Европе экономический спад достигал 4,1%, в США – 2,9%, в Латинской Америке – 1,8%, в то время как в странах Азии рост составил 7,2%, а в Африке, 2%.

В 2010 году мировая экономика начала восстанавливаться, но очень дифференцированно и неравномерно как по скорости, так и регионам. Средний показатель темпов роста составил 5,1%, что свидетельствует о развороте к росту по сравнению с сокращением на 0,5% в 2009 году, однако этот рост был обусловлен в основном мерами стимулирования экономики, а не динамикой развития частного сектора.

Вскоре оптимизм 2010 года и первого полугодия 2011 года поблек перед новыми реалиями. В опубликованном недавно прогнозе ОЭСР относительно перспектив экономического развития отмечается замедление темпов восстановления экономического роста в большинстве экономически развитых стран мира. Мы рискуем оказаться в условиях рецессии двойной глубины. В США высокий уровень безработицы в 9% не способствует преодолению падающего совокупного спроса; компании и домохозяйства отягощены высокой задолженностью и потерей капитализации и благосостояния в таких размерах, что на восстановление балансов банков и платежеспособного спроса домохозяйств потребуется немало времени. Еще не ясно, будет ли утвержден Конгрессом США представленный президентом Б. Обамой законопроект о рабочих местах для американцев. Сегодня Азия является регионом, выступающим локомотивом роста мировой экономики, но даже и там темпы роста могут снизиться до 8,4% в 2011 году. Восстановление экономики идет неравномерно при возрастании в последнее время риска возникновения спада из-за ряда факторов, а именно: завершения программ стимулирования, роста размеров государственной задолженности, слабой платежеспособности домохозяйств, дисбаланса финансовых систем и сохраняющегося высокого уровня безработицы. Все эти факторы могут привести и приводят к падению экономической активности, а то и к стагнации в ряде стран. В СМИ мы каждый день читаем и слышим о надвигающейся второй волне кризиса.

Сравнение показателей по безработице в 2011 году с показателями 2007 года говорит о сохранении в большинстве стран повышенного уровня безработицы. Действительно, в 42 из 59 стран, по которым имеются данные, уровень безработицы в 2011 году превышал показатель 2007 года. В некоторых странах, например в Испании, Литве, Латвии, Ирландии, Эстонии и Греции, рост безработицы был особенно сильным. Кроме того, если мы посмотрим на нижеследующий график, то увидим, что доля занятых по отношению ко всему трудоспособному населению все еще меньше той, что была во многих развитых странах ранее. Эта доля резко снизилась в 2009 и 2010 годах в развитых экономиках региона, а ее незначительное повышение прогнозируется лишь в этом году и в 2012 году при условии сохранения ожидаемых темпов роста экономики. Существенное замедление или повторный спад, скорее всего, еще больше скажутся на уменьшении этой доли и увеличат риск появления еще одного цикла слабого или отрицательного роста занятости.

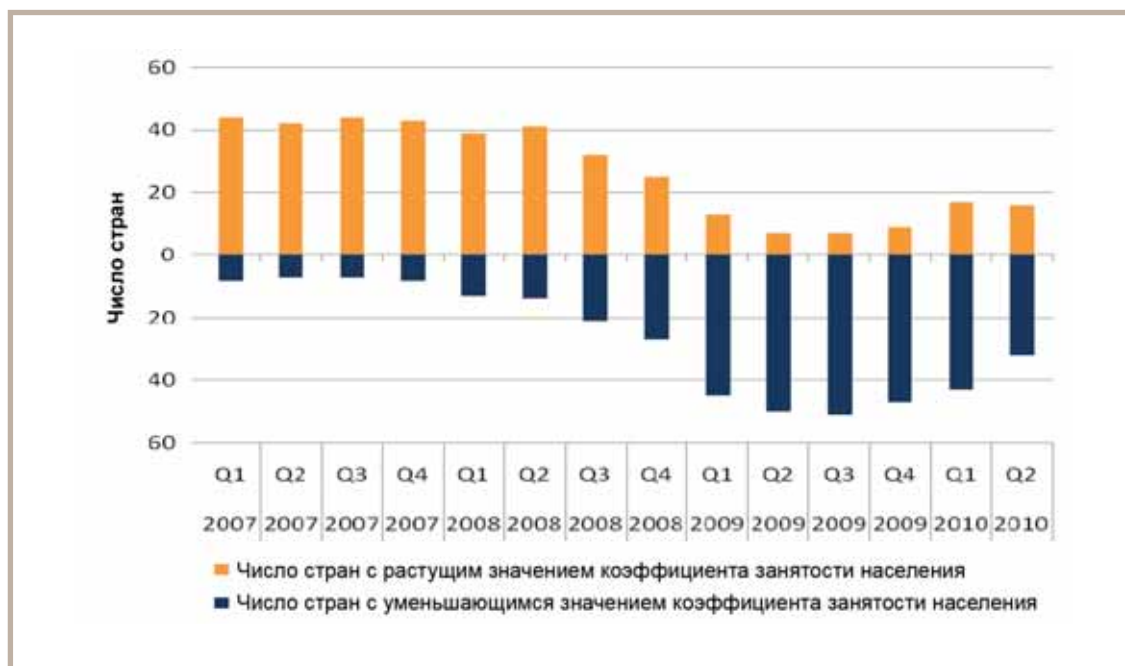
График 1. Коэффициент занятости населения (%)



Источник: ILO, *Trends Econometric Models, October 2011* (МОТ, Эконометрические модели тенденций, октябрь 2011 г.)

График 2 дополняет эту информацию и свидетельствует о том, что восстановление экономического роста не сопровождалось аналогичным расширением возможностей трудоустройства во многих странах. График показывает динамику изменений доли занятых в общей численности населения в 64 странах, по которым имеются ежеквартальные данные. Выше линии «нуля» находятся страны с растущей долей занятых в общей численности населения по сравнению с тем же кварталом предыдущего года. Ниже нулевой линии размещаются страны с уменьшающейся долей занятых в общей численности населения. Страны, имеющие стабильную величину занятых, на этом графике не показаны. Как видим, начиная с четвертого квартала 2008 года количество стран с уменьшающейся долей занятых в общей численности населения выросло, а число стран с растущей долей занятых уменьшилось. В последнее время ситуация продолжает быстро ухудшаться.

График 2. Число стран с растущим/падающим коэффициентом занятости населения (поквартальная динамика, сравнение с соответствующим кварталом предыдущего года), 1 кв. 2007– 2 кв. 2010 гг.



Источник: ILO, *Trends Econometric Models*, October 2011 (MOT, Эконометрические модели тенденций, октябрь 2011 г.)

3. Россия: рост экономики и рабочие места

Мировой финансовый кризис оказал серьезное влияние на экономику и рынок труда России. В 2009 году падение экономики составило 7,8%. Тем не менее уже с третьего квартала 2009 года начался процесс восстановления роста экономики. После четырехпроцентного роста в 2010 году реальный объем производства в России вырастет в 2011 году, как ожидается, на 4,8%, в основном за счет внутреннего спроса. В период, предшествовавший кризису, ситуация с занятостью улучшалась. Уровень занятости вырос с исторического минимума в 62% в 1999 году до 69% процентов в 2008 году. Влияние кризиса на занятость и безработицу было относительно мягким, если принять во внимание существенное падение объемов производства. Адаптация рынка труда к изменившимся условиям происходила главным образом через сокращение рабочей недели и заработной платы. Уровень безработицы вырос с 6,3% в 2008 году до 8,5% в 2009 году. Наиболее пострадавшей от кризиса группой населения стала молодежь. В 2009 году уровень безработицы среди молодежи составил 18,3%.

Реальная заработная плата испытала значительную корректировку во время кризиса, подобно тому, что наблюдалось в первые годы перехода к рыночной экономике в девяностых годах.

Несмотря на недавние улучшения ситуации, сохраняются все основные проблемы рынка труда. Рост занятости идет в основном через прирост рабочих мест низкого качества и увеличения доли нестандартных трудовых контрактов, как правило временных трудовых договоров. Сохраняются существенные региональные различия. В крупных городах и регионах, богатых природными ресурсами, безработица остается на низком уровне, в то время как на Северном Кавказе и в южных районах Сибири она измеряется двузначными цифрами. Имеют место большие диспропорции в заработной плате. Различия в доходах, связанные с региональными различиями в стоимости жизни, являются, судя по всему, одной из главных причин неравенства в оплате труда. Среди других причин можно назвать организационно-правовую форму собственности предприятий и организаций. Наиболее высокий уровень заработной платы фиксируется в иностранных компаниях.

Несмотря на эти проблемы, я хотел бы особо отметить приверженность правительства решению вопроса по расширению занятости. Благодаря принятому правительством пакету антикризисных мер и финансовых стимулов влияние кризиса на занятость было относительно мягким. Кроме того, проект Государственной программы занятости является важной вехой на пути содействия производительной занятости и достойного труда. Комментарии МОТ в отношении проекта программы сводились к следующему.

1. В программе уделяется большое внимание секторам, способствующим устойчивому росту экономики и ее модернизации. При этом, было бы полезно подчеркнуть необходимость в разработке общей стратегии реструктуризации всей экономики с указанием на те отрасли, которые имеют приоритетное значение и будут стимулироваться в рамках промышленной политики, направленной на максимальное создание рабочих мест. Программа предполагает наличие тесных взаимосвязей с отраслевой политикой по тем ключевым секторам экономики, где имеется потенциал создания рабочих мест.
2. Программа справедливо уделяет большое внимание содействию занятости в моногородах, где уровень безработицы особенно высок. Было бы логичным увязать государственную программу занятости с федеральной антикризисной программой для моногородов.
3. Все сформулированные основные проблемы должны найти свое решение в течение ближайших четырех лет. Однако проблем очень много, поэтому было бы полезно ранжировать их по степени приоритетности, а также проанализировать степень их взаимосвязанности. И, конечно, решающее значение имеет наличие ресурсов и финансирование, а также мобилизация таких ресурсов в регионах.
4. Поддержка предпринимательства в основном представлена в форме содействия samozанятости безработных, а не как содействие развитию малых и средних предприятий, решению проблем предпринимателей. Необходимо наладить связи с федеральной программой развития малого и среднего предпринимательства и обеспечить координацию с этой программой.
5. Не вызывает сомнения, что участие социальных партнеров в разработке программы, ее осуществлении и мониторинге значительно повышает ее эффективность. В этом смысле программа может более детально отразить роль социальных партнеров, а также роль Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разработке программы и ее реализации.
6. Было бы своевременным включение в качестве ключевого приоритета сбора статистических данных по рынку труда, их распространение и анализ. Важной целью должно стать улучшение распространения информации и анализ данных обследования рабочей силы для принятия обоснованных решений. Это всегда проблема.
7. И, наконец, требуется дальнейшее продвижение гендерного равенства. Данные должны идти с разбивкой по полу, а анализ и мероприятия – предусматривать усилия по борьбе с дискриминацией и обеспечению равных возможностей и равного обращения и для мужчин, и для женщин.

4. Мировой опыт указывает на необходимость пересмотра основ политики для обеспечения роста, способствующего созданию рабочих мест

В мире растет признание важности такого роста экономики, который сопровождался бы ростом занятости как в плане ее количества, так и ее качества. Так, в Глобальном пакте о рабочих местах сформулирован призыв к координации глобальных и национальных действий и мер политики с целью максимально позитивного воздействия на занятость и на основе программы достойного труда.

Трехсторонние партнеры МОТ убеждены, что такие меры и действия, предпринятые на основе комплексного подхода, могут снизить социальную напряженность, смягчить негативные последствия кризиса, стимулировать совокупный спрос, а также усилить конкурентоспособность стран с рыночной экономикой и способствовать всеобщему росту экономики.

Именно поэтому вопросы всеобщего экономического роста, ведущего к расширению занятости, широко обсуждались на Международной конференции труда 2010 года. На конференции была подчеркнута необходимость в разработке и внедрении основ макроэкономической политики в интересах занятости, а также в последовательном внедрении таргетирования занятости в стратегиях экономического развития, в том числе и отраслевых, а также в основы макроэкономической политики.

«Сеульский консенсус» в области развития и равномерного распределения экономического роста, согласованный на саммите стран Группы двадцати в 2010 году, также подчеркивает важность сбалансированной политики и выхода за пределы традиционных представлений. В 2010 году на совместной встрече в Осло МОТ и МВФ призвали к более последовательному подходу при разработке макроэкономической политики и политики на рынке труда. В совместном заявлении говорится, что «...восстановление экономики, сопровождаемое созданием рабочих мест, и переход к устойчивому росту требуют сочетания действенных мер на рынке труда и макроэкономической политики в поддержку сбалансированного общемирового расширения спроса». Совершенно очевидна важность координации политики и последовательности в ее комплексной реализации.

К сожалению, несмотря на очевидный характер этих политических заявлений, в реальной жизни есть много разногласий между странами и даже внутри стран в отношении того, что считать верными приоритетами политики и как найти правильный баланс и сочетание различных мер и мероприятий. Следующая встреча руководителей стран Группы двадцати станет проверкой политической воли участников по привнесению большей согласованности и координации в глобальную политику, в формирование новых предпосылок для восстановления утраченных темпов, а также в новые обязательства поставить экономический рост и занятость выше краткосрочных соображения финансового оздоровления. Именно это и представляет собой одну из самых сложных задач, стоящих перед странами.

5. Борьба с кризисом и меры по восстановлению экономики

В нижеследующей таблице представлены подробно наиболее часто используемые инструменты и меры политики. Удобнее всего их анализировать, разбив на три категории, как это сделано в таблице.

Таблица 2. Меры и инструменты политики

Антикризисные меры и политика восстановления экономики		
Стимулирование совокупного спроса ■ Налоговые льготы • Страны Группы двадцати: создано/сохранено 21 млн. рабочих мест в 2009–2010 • Однако стимулы стали данностью в 2010 ■ Денежная политика • Снижение процентных ставок • Увеличение ликвидности • Монетарные меры стимулирования ■ Оздоровление и поддержка финансовой системы рынков, в т.ч. и рынка недвижимости • Улучшение банковских балансов, затронутых кризисом; снижение обязательств государства • Кредитование не растет • Идет снижение долговой нагрузки • Домохозяйства в США понесли большие потери, а рынок жилья стагнирует	Смягчение последствий ■ Меры, помогающие предприятиям сохранять работников • Краткосрочная работа ■ Меры активной политики на рынке труда • Субсидирование переподготовки • Госслужбы занятости ■ Расширение сети социальной защиты • Пособия по безработице (сроки и охват) • Социальные трансферы ■ Новые или обновленные целевые программы расширения занятости • Общественные работы/Инфраструктурные проекты • Госпрограммы содействия занятости • Профобучение • Укрепление госслужб занятости	Содействие ускоренному восстановлению рынка труда • Оставлять ли налоговые и финансовые стимулы? • Меры по ускоренному снижению долговой нагрузки • Субсидирование временных рабочих мест • Расширенное кредитование малого и среднего бизнеса • Создание целевых рабочих мест в наиболее пострадавших регионах или отраслях

Первая категория включает меры по стимулированию совокупного спроса. Они подразделяются на финансовые стимулы, смягчение денежно-кредитной политики и восстановление финансового и жилищного рынков. Во вторую категорию входят меры, призванные смягчить последствия кризиса для людей и помочь предприятиям и фирмам сохранить работников, а также меры активной политики на рынке труда, расширение социальной защиты, определяющие в первую очередь более широкий охват тех, кто имеет право на получение пособия по безработице и продолжительности его выплаты, а также новые или скорректированные целевые программы занятости, включая инвестиции в инфраструктуру и общественные работы. Третью категорию составляют меры прямого воздействия в целях поощрения и ускорения приема на работу, содержащие не только некоторые налоговые и финансовые стимулы и льготы, но и временные субсидии рабочего места, расширение кредитной поддержки малым и средним предприятиям, а также создание целевых рабочих мест в наиболее пострадавших регионах или отраслях. Результаты анализа эффективности различных видов мер МОН неоднократно делилась со странами Группы двадцати.

6. Опыт МОН в деле продвижения всеобщего роста, сопровождаемого созданием рабочих мест

В данном разделе рассматриваются результаты исследований и опыта МОН в отношении ключевых форм и методов политики. Сначала необходимо сформулировать один очень важный постулат, а именно: рост экономики, сопровождаемый ростом занятости, не является естественным результатом действия рыночного механизма, даже если последний и обеспечивает высокие темпы роста. В самом деле, даже фундаментальная экономическая наука никогда не утверждала, что оптимальные результаты эффективно действующей рыночной системы смогут гарантированно обеспечить хорошие результаты в социальном разрезе или в плане распределения доходов.

Для достижения желательных результатов конфигурация роста должна быть результатом взаимодействия между собой разнообразных мер на уровне макро- и микроэкономики, направленных как на спрос на рабочую силу, так и на ее предложение, учитывать количественные и качественные характеристики занятости, а также вопросы распределения. Поэтому политика и ее цели должны быть разработаны в последовательной и скоординированной форме, как того требуют согласованные в рамках МОТ основы политики.

Как, исходя из этих предпосылок, можно продвигать и поощрять рост, основанный на увеличении занятости? Какие меры могут быть наиболее полезными? Следующий график приводит перечень основных направлений политики, которые следует рассматривать как взаимодополняющие, что означает их применение в комплексе и их способность обеспечить постоянно возобновляемый цикл роста, ведущего к расширению занятости.

График 3. Механизм взаимоусиления основных направлений политики



Основными направлениями политики, составляющими механизм взаимного усиления (показанный на рисунке), являются:

1. Макроэкономическая политика, способствующая занятости. Она гораздо шире, чем стремление обеспечить стабильность цен и выдержать номинальные параметры по инфляции, государственному долгу и бюджетному дефициту, что представляет собой традиционные основы финансовой политики, проводимой министерством финансов и банками. Она шире, потому что включает необходимый уровень инвестиций в инфраструктуру, в человеческий капитал и в социальные программы с целью содействия экономическому росту, результаты которого распространяются на все большее число людей. Именно такие переговоры ведутся с МВФ и с некоторыми странами.

2. Таргетирование занятости, ее выделение в отдельный показатель. Это означает, что при планировании экономических и других целей не следует ограничиваться лишь целевыми параметрами по инфляции или совокупному росту, а следует включать также и количественные и качественные целевые параметры роста занятости в экономическую и отраслевую политику, в инвестиционные планы и планы расходов, а также в оценку и анализ реализации таких планов и политики.
3. Внимание к мерам и мероприятиям на отраслевом уровне и на уровне цепочки приращения стоимости (производственной кооперации). Это внимание необходимо для реструктуризации модели роста в сторону большего учета занятости как ее важного компонента. Создание рабочих мест может быть быстрее достигнуто, если ограничители роста в наиболее перспективных секторах последовательно устраняются, если имеется четкая стратегия по устранению этих ограничений именно в тех ключевых секторах, где имеется большой потенциал по созданию рабочих мест. Отраслевая политика может быть успешной, если соблюдается ряд принципов, которых следует придерживаться. Среди них большое значение имеет тесное сотрудничество с частным сектором. Промышленная и отраслевая политика, направленная на ускоренное внедрение новых знаний, повышение профессиональной квалификации и навыков играет особо важную роль.
4. Образование и человеческий капитал являются ключевыми предпосылками экономического роста, а широкий доступ к качественному образованию – важнейшим фактором социальной мобильности и условием для большего равноправия. Наличие возможностей для непрерывного обучения и повышения квалификации (в дополнение к базовому образованию) имеет важное значение для повышения конкурентоспособности на рынке труда, позволяя работникам, предприятиям и всей экономике легче адаптироваться к меняющимся экономическим и экологическим условиям, быстрее повышать производительность труда и внедрять инновации и повышать конкурентоспособность.
5. Политика регулирования оплаты труда и доходов, продолжительности рабочего времени и других условий труда имеет решающее значение для обеспечения справедливого распределения достижений прогресса и роста производительности труда для всех.
6. Политика на рынке труда и ее институты играют ключевую роль, поскольку они влияют на ситуацию на рынке труда. Политика на рынке труда играет важную роль в борьбе с экономическим спадом. В развитых и развивающихся странах применяются меры активной политики на рынке труда, успешно работающей на предотвращение увольнений, расширение возможностей трудоустройства и создание рабочих мест.
7. Политика в области социальной защиты необходима для обеспечения гарантированного минимума социальной поддержки, который защищает работников от бурных потрясений на рынках труда. Эффективность экономики и экономического роста, наряду с соображениями социальной справедливости, требует расширения гарантированного минимума социальной защиты.
8. Статистика однозначно показывает, что, несмотря на достигнутые результаты, женщины продолжают испытывать дискриминацию и сталкиваться с только им известными препятствиями при выходе на рынок труда. Отсутствие дискриминации и гендерное равенство – главные черты социально инклюзивных рынков труда.
9. Завершая описание этого круга дополняющих и усиливающих друг друга мер политики, необходимо отметить важность интеграции всех этих мер в основные национальные планы развития и пересмотра бюджетных ассигнований. Обзор ключевых направлений политики ясно показывает необходимость их координации и согласованности. Политика в области занятости, направленная на обеспечение роста, сопровождаемого расширением занятости, – это вопрос не только министерства труда или министерства занятости, а всех отраслевых ведомств. Координация и согласованность политики требуются на самом высоком уровне.

7. Заключение

В заключение важно отметить приверженность России делу содействия занятости и продвижения достойного труда. Проект государственной программы содействия занятости представляет собой комплексный документ, четко определяющий цели и задачи в области занятости на долгосрочную перспективу. Реализация программы подразумевает участие всех основных заинтересованных партнеров, в частности, Министерства здравоохранения и социального развития, Министерства финансов, Министерства экономического развития, Министерства регионального развития и других отраслевых министерств и государственных органов и учреждений, способствуя тем самым более четкой координации и согласованности на правительственном уровне.

Российская Федерация ставит перед собой амбициозные цели и задачи в области экономического и социального развития. Премьер-министр Владимир Путин, выступая на сессии Международной организации труда в июне прошлого года, заявил, что политика России учитывает также и концепцию МОТ по достойному труду. Он также призвал к применению «более устойчивой и гармоничной» модели экономического роста, которая принесет пользу не только отдельным странам, но и всему мировому сообществу в целом, и подчеркнул важную роль МОТ в формировании политики, направленной на оздоровление экономики. Он особо отметил «социальную миссию» и «фундаментальную ответственность» правительств, бизнеса и международных политических и финансовых институтов.

Российская Федерация является надежным партнером МОТ в деле достижения поставленных целей на международном уровне, в том числе в рамках Организации Объединенных Наций, Группы двадцати и Группы восьми. Ответ России на недавний кризис показал стремление страны учитывать основополагающие принципы МОТ, в частности положение о том, что «труд не является товаром». Мы переживаем сложный период, когда требуется и лидерство, и необходимость трудного выбора. Российское правительство пошло по пути диалога и трехстороннего сотрудничества как наилучшего способа в поисках направления движения вперед.

МОТ и Правительство Российской Федерации стремятся к совместной работе, и МОТ готова продолжать оказывать поддержку России в ее усилиях и важных начинаниях.

Мы никак не можем выйти из инвестиционной паузы

Ф.Т. ПРОКОПОВ,

Исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей

За последнее время мы все пришли к пониманию общих проблем, которые нужно прорабатывать и находить политические и технологические решения. Позвольте их просто перечислить, поскольку круг этих проблем неоднократно озвучен на разного рода встречах.

1. Первая и самая, по нашему мнению, главная проблема – это проблема рабочих мест. С одной стороны, мы сталкиваемся с тем, что производственный сектор сокращается, увеличивается сектор услуг, причем в том сегменте, который, как правило, не предъявляет высоких требований к качеству квалификации рабочей силы. С другой стороны, экономика Российской Федерации до сих пор слабо генерирует новые рабочие места. Отчасти это проблема посткризисного эффекта, мы никак не можем выйти из инвестиционной паузы. Напомню, что в течение первого полугодия 2011 года в экономике ежемесячно создавалось менее 30 тысяч рабочих мест в корпоративном секторе экономики, то есть на крупных и средних предприятиях. Это принципиально мало: создается менее 1% рабочих мест в данном сегменте. Основная причина в том, что инвестиции в создание рабочих мест практически не идут.

Одновременно мы наблюдаем консервацию большого массива так называемых «плохих» рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда, с низкой заработной платой, с отсталыми технологиями и низкой производительностью. Экономика слабо избавляется от такого рода рабочих мест. Фактически складывается ситуация, когда этот сегмент стагнирует.

2. Рост неформальных трудовых отношений. Доля занятых в неформальном секторе с 2000 по 2010 год выросла (по одной из экспертных оценок) с 20 до 25% численности работающего населения. Данная тенденция означает бегство рабочих мест в неформальный сектор (напомню, что неформальный сектор не является сектором нелегальной занятости, это некорпоративный сектор). Проблема заключается еще и в том, что «протозанятость», семейные предприятия, индивидуальные предприятия, формирующиеся в этом секторе, не выходят на большую рыночную дорогу, они не имеют больших шансов трансформироваться в «хорошие», правильные малые, средние и в перспективе крупные предприятия. Этот сектор обладает большим потенциалом того, что мы называем неформальными трудовыми отношениями. Тем самым зона действия Трудового кодекса, эффективного трудового договора сужается.

3. Демография. Хотел бы обозначить буквально два момента. Экономика будет получать меньше хорошо обученной рабочей силы, чем в экономически более благоприятные годы, – по нашим оценкам, в два раза меньше, чем в первой половине 2000-х годов. Это кадровый вызов. Недавно министр образования и науки А.А. Фурсенко был приглашен на заседание правления РСПП и в очередной раз подтвердил расчеты: число выпускников школы в 2012–2015 годах будет в два раза меньше, чем те объемы, к которым мы привыкли. Демографический провал сохранится до 2025 года. Другая демографическая проблема, на которую мы обращаем меньшее внимание, – неравномерность выбытия работников по отдельным профессиям. В течение 15–20 лет по отдельным профессиональным группам выбытие работников составит 80–90%. Данное снижение не возмещается снижением спроса на соответствующих работников и не компенсируется входящими потоками молодежи. Отсюда нарастающая проблема дефицита рабочих кадров.

4. Образование. По экспертным расчетам, проблема ближайших 15–20 лет в России – то, что называется сегодня «высшезацией» образования. До 90% молодежи выбирают высшее образование. Они либо непосредственно после школы поступают в высшие учебные заведения, либо обучаются в учреждениях начального и среднего профессионального образования, но не идут на рынок труда, а стремятся продолжить обучение в высшей школе. Проблема заключается в том, что российская экономика не может предложить молодежи с высшим образованием столько рабочих мест, которые соответствуют их несколько завышенным, возможно, ожиданиям.

Другая большая проблема, связанная с образованием, состоит в том, что примерно 50% работающего населения получило профессиональное образование двадцать и более лет назад. Обладая накопленным трудовым опытом, далеко не все эти работники проходили дополнительное обучение. Отсюда опасения, что в случае активных сдвигов в экономике, в структуре рабочих мест перемещение этой рабочей силы на новые рабочие места может стать серьезной социальной проблемой.

Можно было бы продолжить перечень тех проблем, которые всем известны, но вопрос состоит в следующем. У нас с вами, у будущего правительства есть два варианта дальнейших действий. Во-первых, тот, что традиционно называется инерционным и отчасти пассивным сценарием. В данном сценарии нет абсолютно ничего плохого. Этот выбор предполагает, что будут вноситься точечные изменения, в том числе связанные с политикой занятости и с политикой на рынке труда, ориентированные на отдельные группы населения. Я имею в виду граждан с ограниченными возможностями, молодых мам, которые возвращаются на рынок труда после завершения отпуска по беременности и родам. Частично могут решаться проблемы моногородов и т.д.

Это хорошие эволюционные улучшения, которые реагируют на определенные проблемные точки рынка труда. Такой сценарий обеспечит некоторую социальную стабильность, не приведет к существенным перемещениям рабочей силы, но одновременно он будет консервировать неэффективные институты рынка труда и, возможно, существенно не повлияет на систему занятости и структуру рабочих мест. Я хотел бы среди рисков, связанных с этим сценарием, подчеркнуть только два.

Риск номер один – это экономический рост без создания рабочих мест, который возможен, даже если рост ВВП выйдет за пределы 4–5% в год. При этом в корпоративном секторе создание новых рабочих мест будет происходить вяло. Соответственно, и замена «плохих» рабочих мест на качественные будет происходить медленно.

Второй сценарий – модернизационный. Он предполагает более развернутое и структурированное продвижение отдельных реформ. Главное содержание этого сценария состоит в том, что формируются условия, при которых будет доминировать создание новых рабочих мест, но одновременно не сдерживается искусственно ликвидация устаревших, «плохих» и т. д. Этот момент, на наш взгляд, принципиально важен, поскольку он является одновременно ключом к решению новых проблем рынка труда, занятости, в области профессионального образования (которое слабо реагирует на изменения в экономике и на рынке труда), а также социальной политики в целом. Выбор модернизационного сценария означает достаточно сложные, в том числе и с социальной точки зрения, решения.

В соответствии с этим выбором предприятия, особенно малые и средние, должны оставаться в формальном (корпоративном) секторе экономики и обладать достаточными стимулами для обновления продукции, услуг, технологий, для адаптации к меняющемуся рынку. Они должны корректировать кадровую потребность в зависимости от производственных нужд и новых рыночных тенденций. Это означает, что и от работников потребуется определенная способность к приспособлению.

В конечном счете, модернизационный сценарий потребует смещение акцента на защиту людей, а не на защиту неустойчивых рабочих мест, особенно в организациях, имеющих сомнительные экономические перспективы и, соответственно, дающие слабые надежды с точки зрения стабильности занятости и роста доходов работников.

Считаю, что нам необходимо заложить в государственную программу занятости, которая будет разрабатываться, пять больших тем, которые требуют детальной проработки.

1. Активное создание рабочих мест и вывод из экономического оборота «плохих».
2. Формирование гибких и реалистичных трудовых отношений, включая современное трудовое законодательство и укрепление института индивидуальных и коллективных трудовых договоров. Институт трудового договора как юридический институт должен иметь хотя бы такую же силу, как оформление через договор сделки, связанной с недвижимым или движимым имуществом.
3. Развитие возможности работников приспосабливаться к изменениям и готовности к занятости через современные стратегии обучения в течение всей жизни и эффективные программы на рынке труда. Адаптация профессиональных умений работников к меняющимся потребностям экономики приобретает первостепенное значение. Профессиональное образование и обучение должны настраиваться таким образом, чтобы одновременно оснащать обучающихся профессиональными компетенциями и формировать их способность к занятости, готовность конкурировать за рабочие места. Должно получить развитие обучение взрослого населения. Его задача – расширение возможностей для обновления профессиональных умений и навыков.
4. Реформа в области профессий и квалификаций, включая формирование современной национальной системы квалификаций, способствующей реализации права работника на подтверждение своего профессионального уровня.
5. Обновление системы социальной защиты, включая адекватную поддержку доходов в период вынужденной незанятости или неполной занятости по экономическим причинам, обновление политики в области охраны труда.
6. Не менее важно создание системы качественной, доступной и своевременной информации о рынках труда, перспективах занятости, профессиях и квалификациях. Естественно, в этот пакет мер, связанных с информацией, включаются прогнозы разного горизонта предупреждения, профессиональная информация и формирование национальной сети профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения.

Инновационная экономика – это принципиально новые рабочие места с совершенно иным уровнем заработной платы

М.В. ШМАКОВ,

Председатель Федерации независимых профсоюзов России

Что такое труд и рынок труда? Мы живем, чтобы трудиться, или трудимся, чтобы жить?

Есть понятия стоимости труда и себестоимости труда. В России сегодня это очень условная величина, которая сознательно занижается. У меня есть таблица «Величина суммы начисленной заработной платы по 10-процентным группам работников в 2011 году». Нижние 10%, то есть те, у кого самый низкий уровень доходов, получают 2,2% от общей суммы выплачиваемой заработной платы. Верхняя 10-процентная часть получает 33% фонда оплаты труда. Разницу можно понять.

Сегодня себестоимость простого труда для нормального воспроизводства рассчитывается как 24 тысячи рублей. Прожиточный минимум – это 6986 рублей, грубо – 7000 рублей. А МРОТ (минимальный размер оплаты труда), который можно платить, не нарушая Трудовой кодекс, – это 4611 рублей. Какие стимулы и к какому труду при таких соотношениях могут быть?

Наше видение: должна быть государственная политика занятости, осознанная и целесообразная. Неэффективность государственного управления этим делом не означает, что его необходимо упразднить совсем.

По всем прогнозам, Россия в конце этого года вступит в ВТО. Безусловно, это окажет влияние на занятость в тех или иных секторах экономики. Любая страна через это проходила, и Россия будет проходить. Единое экономическое пространство, свободное движение рабочей силы внутри этого пространства – в этих условиях государство просто обязано иметь представление о том, как оно будет помогать трудоустройству своих граждан, высвобожденных с неэффективных и неконкурентоспособных производств.

Целью государственной политики занятости должно быть не только содействие занятости слаботзащищенных категорий граждан на рынке труда (безработных и т.д.), хотя это важнейшие задачи, но они будут решены только тогда, когда сложится нормальное положение на основном рынке труда. Цели, задачи, приоритеты политики занятости должны соответствовать объявленному переходу на инновационный путь развития. Мы сегодня слышали представителей работодателей, которые представляли разные сценарии: инновационный, не инновационный, – говорили о том, что «мы будем застаиваться, если не внедрим гибкость Трудового кодекса». Что такое гибкость Трудового кодекса? Это повышение доходности собственников производства, безусловно, но не обязательно повышение уровня оплаты труда и цены труда.

Обязательная предпосылка развития экономики по инновационному сценарию – повышение качества трудового потенциала и эффективности его использования. Отсюда, с нашей точки зрения, основной вектор необходимых перемен – это переориентация государственной политики занятости с количественных характеристик трудового потенциала на приоритет качества трудовых ресурсов, повышение которого должно стать ключевым направлением развития, обеспечивающим переход к информационно-инновационному типу занятости.

И вот уже сейчас активно обсуждается вопрос, что через 10 лет нам не будет хватать 10 миллионов рабочих рук, то есть трудовой и человеческий потенциал будет падать. И где его брать? Но на фоне

инновационной экономики надо понять, нужны ли нам эти 10 миллионов рабочих мест. Если будут современные технологии и современные рабочие высокопроизводительные места, зачем нам увеличивать привлечение мигрантов, которые только занижают цену труда в стране?

Инновационная экономика там, где наука и технология дают прибыль, сравнимую с производством. Инновационный сектор не может существовать в отрыве от развитого промышленного сектора, который является и должен являться главным потребителем инноваций. На первом плане должна быть государственная политика по созданию принципиально новых рабочих мест в инновационном секторе и индустриализация с модернизацией рабочих мест с совершенно иным уровнем заработной платы. Для формирования адаптированного к новым вызовам времени квалификационного состава рабочей силы требуется создание унифицированной системы профессиональных квалификационных стандартов. Каждая профессия должна быть (я излагаю точку зрения профсоюзов) обеспечена соответствующим уровнем доступного для работников образования. Полученное образование, стаж и опыт работы должны являться основой для предоставления работнику соответствующих квалификаций с гарантированным уровнем оплаты труда, независимо от сектора экономики и субъекта Российской Федерации. Нам требуется создание открытой инновационной системы профессионального образования, в рамках которой взаимодействуют при четком распределении полномочий и функций все субъекты образовательной политики: государство, институты гражданского общества, профессиональные ассоциации и объединения работодателей. Также требуется обеспечение организационной и содержательной преемственности между ступенями и уровнями образования, между различными образовательными программами и создание, таким образом, основ для перехода к непрерывному обучению граждан.

О миграции. Вклад мигрантов в экономику существенен, но существующие масштабы миграции несут серьезную угрозу. Обычно, если численность мигрантов превышает 7% населения страны, это уже обрекает страну на межнациональные трения. Никто сегодня не назовет ни одной страны, которая пошла бы по пути привлечения мигрантов и сохранила бы межэтническое спокойствие.

В России сегодня, по оценкам миграционной службы, мигранты составляют уже около и даже выше 10% населения России. Поэтому у нас все эти проблемы нарастают. Но зато это увеличивает доходность капитала в России, потому что бесправные мигранты, конечно, создают сверхприбыли и миллиардные долларовые состояния своим хозяевам.

Хочу привести только один пример. Что делала Германия, будучи сильнейшей страной Евросоюза? Она привлекала мигрантов, турок в основном, на свои предприятия. Что сегодня в Германии? Производство практически не осталось. Кое-чего делают в автомобилестроении и в некоторых других отраслях, но по сравнению с тем, что было 20 лет назад, производства не осталось. Они решили больше не привлекать мигрантов, понимая, что это несет определенные риски стране. Они инжиниринг оставили в Германии, а все рабочие места перенесли в Китай. Надо понимать эти тенденции и с этой точки зрения оценивать будущее нашего рынка труда.

Конечно, для комплексного решения проблем в сфере труда должны быть определенные средства и рычаги. Рационально никак не объяснить, почему у нас есть министерство физического капитала и финансового капитала, есть министерство природных ресурсов, а у главного ресурса любой экономики – трудового – и министерства труда нет. В нашей стране нет министерства труда. Есть Министерство здравоохранения и социального развития, но слово «труд» не присутствует.

Я совершенно уверен, что для решения многих проблем, в частности проблем совершенствования рынка труда в условиях инновационной экономики, нам нужно министерство труда.

Согласованность и координация – условия успешной политики занятости

Азита БЕРАР-АВАД,

Директор Департамента МОТ по вопросам политики занятости

На пленарном заседании многие докладчики упоминали различные аспекты согласованности и интеграции применительно к политике в области занятости и к государственной программе занятости Российской Федерации. Мы бы хотели на нашей сессии рассмотреть основные аспекты этой темы более глубоко и подробно.

Я начну с объяснения таких понятий как согласованность, интеграция и координация политики с точки зрения международного опыта и с учетом примеров других стран. Хотелось бы при этом подчеркнуть тот факт, что занятость (как в плане создания рабочих мест, так и в плане их качества), безусловно, является результатом действий, предпринимаемых по самым разным направлениям политики. Занятость сама по себе является не отдельным сектором, а интегральной результирующей от действий в тех сферах политики, которые влияют на предложение рабочей силы, которые, как говорилось на пленарном заседании, определяют спрос на рабочую силу, а также функционирование институтов рынка труда. Мы говорили о заработной плате, регулировании социально-трудовых отношений, системе коллективных переговоров, иными словами, всех тех рыночных институтах, которые играют роль посредника между спросом и предложением и которые влияют на спрос на рабочие места, создание рабочих мест и на их качество. Хотя занятость и определяется в первую очередь условиями внутри страны, во многом она зависит и от международного контекста, поскольку мы живем в глобальном и взаимозависимом мире. Поэтому, говоря о вопросах согласованности, координации и интеграции с точки зрения вышесказанного, надо учитывать, что занятость действительно выступает функцией и результатом многих факторов, которые охватывают разные сферы деятельности и зоны ответственности министерств, а также частного бизнеса.



Комплексность и согласованность мер политики в целях роста экономики, обеспечивающего увеличение занятости

○ **Согласованность, комплексность и координация мер политики** – ключевые предпосылки для успешного осуществления государственной программы России по содействию занятости, а также всех стратегий экономического роста, ведущего к увеличению рабочих мест

- **Занятость** – это комплексный результат мер политики регулирования спроса и предложения, функционирования институтов рынка труда, внутренних и внешних условий
- **Согласованность** – движение в одном и том же направлении
- **Комплексность** – «пакетный» подход к решению задач
- **Координация** – между участниками/организациями

Есть, по крайней мере в английском языке, три разных понятия, которые разными людьми могут по-разному пониматься. Когда мы используем термин «согласованность политики» (policy coherence) мы, прежде всего, хотим сказать и показать, что самые разные виды политики движутся на самом деле в одном направлении, к одной цели. И я считаю важным подчеркнуть это, потому что может оказаться, что экономическая стратегия направлена на достижение одних задач, а социальная политика направлена на решение других задач. И если наши цели – это одновременное увеличение числа рабочих мест и обеспечение их качества, то в какой мере необходима согласованность различных направлений политики?

Существует также понятие «согласованности» в плане темпов реализации, поскольку различные действия должны быть упорядочены таким образом, чтобы обеспечить оптимальный результат.

Второе тесно связанное с этим понятие – это «интеграция» политики (policy integration). Оно говорит о необходимости иметь комплексный пакет действий. Любой вопрос, относящийся к задаче экономического роста, основанного на создании новых рабочих мест, не является отдельным, не связанным с другими. Поэтому необходимо, чтобы работа велась с самыми разными элементами в разные периоды времени, то есть нужна согласованность всех мер и мероприятий, составляющих интегрированный, комплексный пакет.

Третье понятие – «координация» политики (policy coordination), и здесь речь идет о координации действий между всеми институтами и организациями: министерствами, частными учреждениями, различными агентствами, в рамках государственно-частного партнерства, решающего те или иные задачи.

Из международного опыта я хотела бы выделить то, что можно считать основными направлениями для согласованной политики, ее координации и интеграции по решению задачи по созданию рабочих мест.

Первое направление, где должна присутствовать согласованность, – это действия государства и действия частного сектора, и здесь нужно ответить на вопрос, какова роль государственной политики, как она воспринимается и какой находит отклик со стороны частного сектора. Под «частным сектором» мы, прежде всего, понимаем не только большие корпорации и крупные предприятия, но и целый спектр микрофирм, малых предприятий и индивидуальных предпринимателей. Все они составляют частный сектор. Поэтому и роль государства, и роль рынков, а также то, как они свою роль понимают и выражают, являются ключевыми факторами.

Второй сферой, где необходима согласованность и координация политики, является сфера и роль экономической стратегии, включая макроэкономическую политику, направленную на создание рабочих мест. Макроэкономические основы чрезвычайно важны не только для создания стабильных условий развития, но и для формирования адекватных стимулов к созданию новых рабочих мест. Эта тема была предметом многочисленных дискуссий в период кризиса, в том числе и в контексте сотрудничества стран Группы двадцати. То есть речь здесь может идти о новой перспективе по использованию инструментов макроэкономической политики для того, чтобы стимулировать создание рабочих мест и расширение занятости. Потребность в согласованности с точки зрения взаимосвязей между экономической стратегией и достижениями в сфере занятости существует также и в сфере, которую мы уже много обсуждали на пленарном заседании: это промышленные отраслевые стратегии. Нередко по отраслям формируются определенные цели, в том числе и по созданию рабочих мест, которые объявляются задачами для каждой конкретной отрасли. При этом нельзя забывать, что такие цели должны быть результатом хорошо продуманной стратегии, знающей пути их достижения и раскрывающей взаимосвязь между повышением производительности труда в данной отрасли и возможностями по созданию в ней рабочих мест. Только в этом случае мы способны прогнозировать отраслевые изменения и их динамику и быть готовыми к решению проблем в области занятости и кадровой обеспеченности, вызванных изменениями в данной отрасли.

Еще одним важным и очевидным направлением для обеспечения согласованности политики является межведомственная согласованность и координация. Мы можем говорить о высокой степени согласованности и координации на стадии планирования, однако когда дело доходит до реализации, до мониторинга выполнения, то эта согласованность распадается и каждый идет к цели своим путем.

Чтобы быть эффективным, механизм межведомственной согласованности и координации, очевидно, нуждается в своем «механике», своего рода дирижере, роль которого обычно берет на себя министерство труда или его аналог в конкретной стране. Выполнение такой роли представляет собой ключевую задачу.

Весьма актуальным для государств с федеративным устройством, таких как Российская Федерация, является вопрос координации на федеральном уровне и исполнения программ на региональном уровне. Но даже в регионах и на местном уровне, я считаю, согласованная работа между различными уровнями имеет очень важное значение для того, чтобы политика в целом была согласованной. Наконец, должна быть согласованность между целями, содержанием программы, бюджетом программы и процессом его подготовки, располагаемыми средствами ресурсов и их своевременным выделением. Ключевыми аспектами государственного отраслевого финансирования выступают вопросы, в какой степени государственные бюджеты на самом деле нацелены на решение проблем занятости и в какой мере инвестиции действительно способствуют созданию рабочих мест.

Еще одно направление согласованной политики, которое уже затрагивалось сегодня, – как совместить количество рабочих мест с их качеством. Иногда здесь возможны компромиссы, но чаще всего мы понимаем, что компромисса здесь быть не должно. Более качественные рабочие места, как уже указывалось ранее, также могут способствовать росту занятости, это необходимо учитывать. Качественное рабочее место подразумевает адекватное соотношение образовательного уровня, полученных навыков и требований рынка труда. Оно также подразумевает адекватность и эффективность политики на рынке труда и функционирования его институтов, а также борьбу с дискриминацией, за гендерное равенство в уязвимых группах и слоях населения. Важным также является вопрос о «сочленении» официальной и неформальной занятости. Если у вас большой неформальный рынок труда, политика не будет эффективной даже и на официальном рынке труда. В таких случаях следует применять стратегию, основанную на серьезном диагностическом анализе и предлагающую действенные рекомендации и стимулы по переходу от неформальной занятости к официально регистрируемой занятости, причем такому переходу, который способствует улучшению качества рабочих мест и поощряет создание новых.

В завершении я хотела бы упомянуть о том, о чем уже неоднократно говорилось на пленарном заседании, а именно: создание рабочих мест, качественных рабочих мест является проблемой для всех стран мира. Здесь нет простых решений, нельзя сказать, что вам надо сделать то-то и то-то и это даст нужный результат. Работа по решению проблем занятости – это непрерывный поиск мер, соответствующих условиям страны, на основе изучения и учета всего предыдущего опыта. Мы обнаруживаем, что дальше всего продвигаются те страны, в которых разработаны и действуют механизмы мониторинга и оценки, системы накопления и изучения опыта, анализа подходов, достижений и неудач, а также имеется внутрисистемная обратная связь, способствующая постоянному совершенствованию стратегии.

Мы должны эффективно использовать трудовые ресурсы. Иного не дано

Т.В. БЛИНОВА,

Директор Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития РФ

Достаточно много в сегодняшних выступлениях говорилось о том, какое значение имеют на рынке труда лучшие, более эффективные рабочие места. Но обеспечения занятости на эффективных рабочих местах невозможно достичь, если не затрагивать проблемы в сфере профессионального образования, в сфере развития человеческого потенциала, трудовых ресурсов и трудовых кадров.

Мы должны понимать, что трудовой потенциал, из которого можно черпать и черпать неиссякаемо, — это все же иллюзия. Безусловно, речь идет о том, чтобы достигать более эффективной занятости за счет более эффективного использования трудовых ресурсов, которые у нас есть, и добиться замещения теми человеческими ресурсами, которые у нас в настоящее время имеются, тех рабочих мест, которые будут создаваться в сфере инновационной экономики. Это непростая задача. Влияние работодателей на процессы профессиональной подготовки не носит четко выраженного характера. Крупные компании имеют возможность влияния на процессы подготовки кадров, в том числе через корпоративные учебные заведения. К сожалению, этого нельзя сказать о предприятиях среднего и малого бизнеса. Формирование ими запросов, ориентиров для системы профессионального образования, которые позволили бы подготовить профессиональные кадры, удовлетворяющие их требованиям, является одним из важных вопросов. Это будет сказываться, безусловно, и на производительности труда, и на уровне заработной платы, которую будут получать эти люди, занимая более достойные рабочие места, имея более высокий уровень профессиональной подготовки.

Поэтому одним из наиболее важных вопросов является именно создание инструментов и институтов, позволяющих сформировать требование к системе образования. Несмотря на то, что мы уделяем большое внимание вопросам профессиональной подготовки, мы видим, что периоды между очередными повышениями квалификации, к сожалению, не сокращаются. И это та острая точка, на которую необходимо направить усилия, поскольку именно в условиях перехода к инновационной экономике это становится, наверное, одной из самых важных проблем.

Безусловно, не все категории работающего населения осознают необходимость участия в программах непрерывного повышения квалификации. Одновременно, как показывает практика, не все работодатели, к сожалению, осознают, что такая потребность назрела. Одно без другого, на мой взгляд, невозможно. Помимо этого, наблюдается тенденция к тому, что количество рабочих мест, которое создается в неформальном секторе экономики, превышает количество и темпы создания рабочих мест в формальном секторе экономики.

Мы планируем развивать в ближайшей перспективе, начиная с 2012 года, механизм прогнозирования. С одной стороны, это механизм прогнозирования потребности экономики в трудовых ресурсах, в тех специалистах, которые будут востребованы на рынке труда. С другой стороны, это прогноз баланса самих трудовых ресурсов.

Эти два механизма, на наш взгляд, можно сделать достаточно эффективными только в том случае, если участие в этом процессе будут принимать не только федеральные органы исполнительной власти, но и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и, самое главное, работодателей. К сожалению, в ряде случаев мы сталкиваемся с тем, что отсутствуют программы развития, программы подготовки персонала, отсутствует сформулированный прогноз развития самого предприятия и того, как будет меняться структура рабочих мест. Какие

специалисты потребуются при этом? В какие сроки это будет происходить? Это всё очень важные комплексные вопросы, и нельзя рассчитывать на то, что успешное их решение возможно, если кто-то из участников выпадет из процесса. Я считаю, что большая роль здесь принадлежит социальным партнерам – общероссийским объединениям работодателей, общероссийским объединениям профсоюзов, – потому что здесь роль координатора не может осуществляться только министерством. Это процесс совместных действий всех сторон социального партнерства.

Конечно, мы не можем умалять роль малого бизнеса в создании рабочих мест. Мы неоднократно обсуждали результаты, которых удалось достичь при реализации дополнительных мероприятий на рынке труда в антикризисный период. Мы полагаем, что в последующие годы мы не только разовьем те механизмы, которые уже хорошо себя зарекомендовали, но и будем развивать новые направления, в том числе создание рабочих мест в определенных видах экономической деятельности, например в сфере малого бизнеса.

Наконец, хотелось бы особо сказать о людях, которых мы относим к категориям, испытывающим трудности при поиске работы. Меры, направленные на развитие предпринимательства, оказались очень востребованными у таких категорий, как инвалиды, многодетные родители, одинокие родители, родители детей-инвалидов. Возможность заниматься собственным бизнесом, возможность самореализации может являться той отправной точкой, на которой мы с вами можем базироваться при определении государственной политики занятости в отношении этих людей. Мы прежде всего должны понять, что хотят сами эти люди, какие цели они перед собой ставят. И под эти цели и задачи мы должны разрабатывать соответствующие мероприятия.

Работник должен нести ответственность за свое будущее – не меньше, чем работодатель и государство

М.М. КАРАГОДИН,

Заместитель директора Департамента экономики социального развития и приоритетных программ Министерства экономического развития РФ

С моей точки зрения, рынок труда прежде всего влияет на экономический рост через производительность труда. Если нам удастся добиваться большего соответствия фактической компетенции работника тем требованиям, которые предъявляют им условия производства, мы обеспечиваем максимальный уровень отдачи от использования труда и максимальную производительность труда. Естественно, и экономический рост имеет более высокие показатели. Это ситуация, когда и работник, и работодатель довольны друг другом. В жизни такое происходит не всегда. Более того, идет развитие компетенции работника, меняются производства, появляется потребность в новых работах, и этот баланс практически постоянно нарушается.

Главный набор мер – это меры, связанные с подготовкой и переподготовкой работника. Собственно говоря, они действительно являются ключевыми. Это ответственность и государства, это и ответственность работодателя, это и зона ответственности самого работника. Все участники этого процесса должны осознавать свою меру ответственности и прилагать все возможные усилия для того, чтобы такую сбалансированность, такое соответствие обеспечивать.

Подготовка и переподготовка, как бы ни была велика ее роль, не является единственным универсальным средством регулирования рынка труда и обеспечения такого баланса. В силу разных обстоятельств согласие между работодателем и работником время от времени нарушается в той или иной организации применительно к тому или иному рабочему месту, и происходит процесс либо высвобождения, либо найма работников. Это вполне реальная ситуация, совершенно объективный процесс, и ему тоже нужно уделить должное внимание. В этой ситуации важную роль приобретают издержки, причем издержки обеих сторон: издержки работодателя, связанные с использованием работника, включая его увольнение, и издержки работника, связанные со сменой рабочего места, причем речь идет не только об издержках финансовых. В этом отношении важный аспект политики состоит в мерах по снижению этих издержек. Чем легче принять работника и чем дешевле использование работника для работодателя, тем проще и активнее он будет принимать людей и тем меньше перспектив для расширения сферы нелегальной, или теневой, занятости. Соответственно, если издержки достаточно высоки, это сдерживает и ограничивает решение о найме работника и ограничивает решение об увольнении, если увольнение стоит достаточно дорого. Работник перед лицом перемен в его жизни соглашается с сохранением рабочего места в тех случаях, когда он уже не в полной мере соответствует этому рабочему месту. Это как раз и порождает неэффективные рабочие места, неэффективную занятость, которая снижает производительность труда и сдерживает экономический рост.

Меры в области снижения издержек тоже должны ориентироваться на гармонизацию интересов сторон. В этом плане абсолютно прав председатель наших профсоюзов Шмаков Михаил Викторович, когда говорит, что всё в нашей жизни, и в том числе экономика, существует прежде всего для людей. С этим спорить не приходится, тем не менее эти люди могут быть соединены с производством по-разному, и механизмы соединения дают более или менее эффективную экономику, больший или меньший экономический рост и, в конечном счете, большее или меньшее благосостояние людей. Поэтому меры, направленные на повышение гибкости отношений работника и работодателя, гибкости трудовых отношений, способствуют более оптимальному, более эффективному соединению работника и работодателя. В этом смысле у нас есть достаточно яркий пример последнего времени, связанный с введением различных видов обязательного социального страхования.

Очевидно, что такого рода решения, по нашему мнению, имели свои причины и свои аргументы, но, с точки зрения рынка труда, они не могли не внести существенную деформацию, и этот аспект остался в тени. Достаточно активно мы обсуждали нагрузку на бизнес и последствия для бизнеса, для конкурентоспособности экономики резкого повышения этих платежей, но влияние на рынок труда, честно говоря, не припомню, чтобы обсуждалось. А в принципе они и на занятость влияют, и на уровень оплаты труда влияют, то есть оказывают самое непосредственное влияние на рынок труда. Учитывая то, что мы в следующем году должны продолжить проработку вопросов модернизации всей системы социального страхования, я полагаю, что всем заинтересованным сторонам, и прежде всего Министерству здравоохранения и социального развития как координатору всей нашей работы, необходимо не забыть проанализировать влияние, которое эти предложения могут оказывать на ситуацию на рынке труда.

Таким образом, я бы выделил несколько вопросов, которые являются, с моей точки зрения, очень существенными при выработке мер по регулированию рынка труда. Конечно, важно проводить анализ издержек, связанных как с использованием работника, так и со сменой работником его рабочего места. Это самый важный аспект. Он, собственно, и предопределяет остроту конфликта, который в этой области либо возникает, либо, наоборот, смягчается. Эти издержки, конечно, необходимо принимать во внимание при выработке тех или иных мер политики как на рынке труда, так и в принципе общеэкономической политики.

Теперь по поводу программ. Действительно, антикризисные программы по снижению напряженности на рынке труда сыграли свою роль. В тех условиях, когда решение об их проведении было принято, это были наиболее оправданные и оптимальные меры. Но очевидно, что в содержании этих программ акцент сделан на сохранение рабочих мест, на поддержание занятости. Но обратная сторона этих решений – снижение производительности труда и поддержание в том числе неэффективных рабочих мест. Очевидно, что эти программы должны преобразовываться и достаточно серьезно.

Я полагаю, что важным инструментом реализации политики занятости должна стать оценка фактической компетенции работника. Большая часть дисбаланса и несоответствий, которые возникают на рынке труда как раз из-за того, что работодатель (в наших условиях), принимая работника, не имеет достоверного представления о том, какой набор компетенций он получает. Естественно, потом начинается непростой процесс приведения в соответствие. Если нам удастся выработать меры, которые позволили бы решать эту проблему до заключения трудового контракта, ситуация намного бы улучшилась.

Важный аспект – это формирование механизмов, которые сопровождают возвращение работника на рынок труда. Сейчас, с моей точки зрения, они в значительной степени носят пассивный характер, и, думаю, можно поработать в направлении повышения мотивации работника и повышения его ответственности за возвращение на рынок труда. Он вполне может взять на себя определенные обязательства в тех случаях, когда государственные или негосударственные структуры занимаются вопросами его трудоустройства. Как сторона соответствующего контракта он вполне может взять на себя ответственность за прохождение переподготовки, за выполнение других условий, которые позволяли бы ему привести свои компетенции в соответствие с требованиями рабочих мест и соответствующим образом обеспечить его будущую эффективную занятость.

Дискуссия в Секции 1 по теме «Согласованность мер политики занятости и задач обеспечения экономического роста»

С.Э. ЦЫРЛИН, Вице-президент по кадрам и системе управления Новолипецкого металлургического комбината, рассказал о действующих на предприятии программах «Стабильность для всех» и «Возможности для лучших». Первая подразумевает стабильный рост заработной платы, опережающий инфляцию, гарантии по трудоустройству выпускникам базовых учебных заведений, гарантии по минимальной зарплате. Для лучших – именные стипендии и гарантии быстрой карьеры. На предприятии есть примеры, когда студент через пять лет становится начальником производства, цеха, управления, главным специалистом. И такие примеры – стимул для новых студентов.

И.В. КОВАЛЬЧУК, член Совета Конфедерации труда России, затронул тему эффективных рабочих мест. По его мнению, в последние годы происходит снижение уровня защищенности работников, причиной которого, в первую очередь, является стратегия Минздравсоцразвития, которое снижает свое вмешательство в трудовые отношения и старается отдать это на откуп коллективно-договорного процесса. Профсоюзный лидер согласен, что в принципе это правильный вектор, но при условии, что у профсоюзов должны быть возможности влиять на процесс. Но, с точки зрения профсоюзов, они находятся в таком состоянии, что не могут эффективно защищать работников. Главная причина, по мнению Игоря Ковальчука, – действующее законодательство, которое, по сути, диктует профсоюзам даже содержание уставов и создает непреодолимые условия для объявления и проведения забастовки.

А.Р. ХАСАНОВ, Первый заместитель министра труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, сообщил, что в 2009 году число работников, которые находились в административных отпусках, под угрозой увольнения, достигло почти 100 тысяч человек. Началось высвобождение работников, и численность безработных с 19 тысяч в октябре 2008 года возросла до 68 тысяч. Благодаря специальным мерам Правительства РФ и Республики Татарстан в области занятости удалось сохранить основные показатели качества жизни населения. На реализацию дополнительных мероприятий за последние три года было выделено порядка 7,5 млрд рублей, в том числе около 500 млн рублей выделил бюджет Республики Татарстан.

Заместитель министра обратил особое внимание на проблемы монопрофильных поселений: «Глобальной задачей в области занятости является создание новых рабочих мест, особенно на территориях с высоким уровнем напряженности, в моногородах». Пример: в городе Камские Поляны строится реабилитационный центр, который создаст 200 новых рабочих мест. Также в Республике Татарстан подготовлена концепция развития Камского экономического района на период до 2020 года, основная цель которой – повышение качества жизни при максимальном использовании ресурсного потенциала территорий. В частности, в экономической зоне Елабуга запланировано создание 16 тысяч новых рабочих мест. Кроме того, по программе развития туризма предусмотрено создание порядка 1500 рабочих мест.

А.Г. КОРОВКИН, заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, начал выступление с вопроса «на засыпку»: «Кто-нибудь знает, сколько у нас в стране слесарей, водопроводчиков, техников по определенным направлениям специальностей?» Существующая статистика, по его словам, примитивна – всего на 29 позиций. Выборка очень слабая, поэтому слабое доверие даже к этим цифрам. На самом деле это даже не специальности, а виды занятий. «Например, позиция "Руководители". Какие руководители? Это министры или директора бань? Непонятно....», – недоумевает А. Коровкин. По его мнению,

необходимо в стране провести аналог советской профессиональной переписи. Конечно, она должна быть в другом виде, поскольку страна другая, условия другие; тем не менее, не проведя ревизию трудового ресурса, не зная отправную точку, мы не можем двигаться дальше, убежден эксперт.

Несколько важных замечаний в ходе дискуссии сделала модератор секции Директор Департамента МОТ по вопросам политики занятости **Азита Берар-Авад**. Она подчеркнула, что рост неформальной занятости является проблемой для многих стран и прежде всего для стран с формирующейся рыночной экономикой. По ее мнению, необходимо разобраться в каждом конкретном случае, что именно вызывает увеличение неформальной занятости. При этом важно различать незаконную деятельность и неформальную занятость. Действительно, неформальная экономика является крупным источником создания рабочих мест, но с единственной поправкой: такой источник не должен оставаться крупным, а должен быть постоянно убывающим.

Она напомнила, что Международная организация работодателей поставила перед собой задачу обеспечить переход к официальной занятости, устраняя, таким образом, одну из причин недобросовестной конкуренции со стороны предприятий, которые работают неофициально, и создают проблемы для предприятий, соблюдающих трудовое законодательство. Соответственно, речь идет о применении норм законодательства и социальной защиты. И такую ситуацию надо рассматривать с точки зрения применения льгот и стимулов, стимулирования работодателей к переходу к регистрируемой трудовой деятельности.

Г-жа Азита Берар-Авад обратила внимание на то, что неформальная экономика состоит, как правило, из двух основных сегментов: это неформально оплачиваемая занятость, т.е. все виды случайной, временной и неоформленной занятости, которые иногда используют субъекты неформальной экономики; второй сегмент – это деятельность индивидуальных предпринимателей, микро- и малые предприятия, которые не зарегистрировались. Важно различать эти два сегмента, понимать их природу и особенности. Они требуют разных мер политики. Кроме того, существует еще довольно много других форм неформальной занятости, которые не могут быть названы самозанятостью, а скорее отношением «наемной» зависимости, хотя зачастую их включают в категорию самостоятельно занятых.

Подводя итоги работы секции, Азита Берар-Авад выделила некоторые ключевые комментарии и предложения. Важнейшей, по ее мнению, является проблема статистических данных, их изучения и мониторинга. Сейчас большинство стран отказались от этого, потому что очень трудно опираться только лишь на статистику. Однако, по мнению г-жи Берар-Авад, нам нужен механизм для объединения самых разных партнеров, заинтересованных в анализе ситуации и в выработке согласованного взгляда на положение дел. Это очень важно – иметь показатели, отслеживать результаты, постоянно контролировать ситуацию. А потом иметь возможность обсуждать эти результаты, даже менять курс политики или направленность и реализацию программ.

Вторая большая тема, которая получила подробное освещение, – это социальный диалог с точки зрения анализа различных вариантов политики и строительства консенсуса в отношении реальных приоритетов. По мнению г-жи А. Берар-Авад, нам нужно много информации, анализа, исследований и разработок. Иногда раздаются голоса: «Нам нужны действия, хватит заниматься бесконечными исследованиями». Да, по многим из этих проблем можно составить представление на основе практического опыта и здравого смысла, но только проведя анализ конкретного сектора или конкретной проблемы, глубоко изучив их, можно увидеть, что есть очень много малозаметных, но важных аспектов и есть разные способы интерпретировать одни и те же явления и события.

Третье. Для России и многих других стран ключевой проблемой являются различные формы и уровни координации процесса: федеральный, региональный и муниципальный.

И четвертое важное направление в согласованности и координации политики – вопрос о правильном выборе организатора этого процесса, посредника, того, кто будет собирать воедино все заинтересованные стороны на различных уровнях по различным направлениям и будет вести этот процесс

постоянно, а не только на этапе планирования. Г-жа Берар-Авад уверена, что необычайно важны межведомственные координационные механизмы, а также механизмы для согласованных действий государственных структур и частного сектора, система и организация их совместного диалога.

Представитель МОТ заявила, что Россия вполне может улучшить ситуацию с регулированием трудовых отношений и управления ими, а также с коллективными переговорами.

Трудовая мобильность – это поиск соответствия между спросом на рынке труда и предложением рабочей силы

А. НЕШПОРОВА,

Заместитель директора регионального бюро МОТ для стран Европы и Центральной Азии

На нашей сессии, которая называется «Роль трудовой мобильности, трудовой миграции в развитии рынка труда», мы сможем обсудить несколько типов мобильности. Есть мобильность, связанная с разными статусами по отношению к занятости, то есть мобильность в виде перехода от неактивности к занятости, от неактивности к безработице, от занятости к безработице, и есть мобильность, связанная с перемещением работника по различным типам рабочих мест. Это один вид трудовой мобильности. Другой вид мобильности связан с профессиональными занятиями, это переход из одной профессии в другую, как правило, в результате получения какого-либо дополнительного образования и обучения. Третьим видом мобильности мы считаем географическую мобильность, что означает либо мобильность внутри страны, то есть внутреннюю мобильность трудовых ресурсов, либо мобильность рабочей силы, приезжающей из других стран или, наоборот, выезжающих в другие страны, то есть внешнюю мобильность, которую обычно называют миграцией. Все виды таких перемещений очень важны для поиска соответствия между спросом на рынке труда и предложением рабочей силы. Первых двух типов мобильности мы коснемся лишь кратко, а основной темой нашего заседания мы сделаем географическую мобильность и сконцентрируемся в основном на ней.

Для начала приведу некоторые цифры. В Российской Федерации в последнее время внутренняя мобильность была на достаточно высоком уровне, в результате политических и экономических изменений, когда немалое число людей, особенно с Дальнего Востока, из северных и восточных районов переехало в центральную часть страны. Параллельно шел процесс определенного оттока городского населения в сельскую местность, где было легче свести концы с концами, но очень скоро направление движения изменилось на противоположное: из сельских районов в города. В настоящее время внутренняя мобильность не очень высока, поскольку в 2009 году лишь 2,3% российской рабочей силы переехали на работу в другие регионы.

На самом деле, в глобальном смысле гораздо большее значение имеет трудовая миграция из Российской Федерации и в Российскую Федерацию. По данным доклада МФВ о международной миграции и денежных переводах мигрантов, в 2010 году Россия находилась на третьем месте в мире по общему числу эмигрантов. В докладе называется цифра в 11,1 млн. граждан России, проживающих сейчас за рубежом, причем около 80% из них – высококвалифицированные специалисты. Это говорит о существенной «утечке мозгов» и о значительной потере человеческого капитала. С точки зрения иммиграции, Россия находится на втором месте, поскольку в целом в стране фактически проживают 12,3 млн граждан других государств, и, по меньшей мере, половину из них составляют люди без профессиональной подготовки или с низкой квалификацией.

Это в полной мере относится и к трудовым мигрантам, количество которых, по оценкам, составляет около 7 млн человек, или почти 10% от общей численности рабочей силы. При этом менее половины из этих трудовых мигрантов имеют статус легальных мигрантов с соответствующим образом оформленными регистрацией и документами. Если посмотреть на ситуацию с точки зрения доли трудовых мигрантов в общей численности рабочей силы, то Российская Федерация входит в число ведущих стран мира и находится на одном уровне с Германией, где эта доля тоже близка к 10%, в то время как в Швейцарии 21,3% работников имеют иностранное происхождение, а в Австрии их доля составляет 13%. Но если говорить о легальной трудовой миграции, то место, занимаемое Россией, ниже: так, в 2009 году, по данным Федеральной миграционной службы, доля легальных трудящихся-мигрантов была лишь 3,1%. Несмотря на положительное сальдо миграционных потоков последних лет, оно не способно компенсировать отрицательный прирост населения, в том числе и потому, что даже с учетом «чистой» миграции, общая численность населения Российской Федерации до по-

следнего времени постоянно снижалась. Сейчас наступила определенная стабилизация, и не только благодаря «чистому приросту» миграции, но также и некоторому росту рождаемости.

В отношении численности населения трудоспособного возраста, ситуация развивается несколько иначе: до 2006 года численность населения в трудоспособном возрасте росла, а начиная с 2007 года она начала снижаться. В последнее время темпы падения ускорились, и за период 2009–2022 гг. страна будет терять примерно по одному миллиону человек трудоспособного возраста ежегодно. Еще до наступления кризиса отмечался значительный дефицит рабочей силы, в частности, в определенных отраслях, по определенным профессиям и регионам, что привело к существенному превышению темпов роста заработной платы над ростом производительности труда и стимулировало тем самым увеличение спроса на работников-мигрантов. Во время кризиса спрос на труд упал, возросла безработица, при этом многие трудовые мигранты потеряли работу. Сейчас, когда экономика восстанавливается, нехватка рабочей силы снова увеличивается. Она станет еще более выраженной в отношении тех профессий и квалификаций, которые будут необходимы для реализации стратегии развития, направленной на модернизацию экономики, повышение технологического уровня производства, увеличение уровня жизни населения.

Итак, какие ключевые вопросы должна решать сбалансированная политика в области? Как она должна быть скоординирована с хорошо продуманной миграционной политикой? И какова их роль в содействии реализации стратегии социально-экономического развития страны? Как уже отмечалось в выступлении заместителя министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации г-на Топилина, во-первых, существует необходимость в расширении предложения труда со стороны граждан России через содействие выходу на рынок труда той активной части населения, которая еще не задействована, наряду с интеграцией и адаптацией безработных на рынке труда. Эта тематика будет рассматриваться в секции номер четыре. Второе направление – потребность в повышении качества профессиональной подготовки российской рабочей силы через хорошее начальное профессиональное образование и обучение взрослых в соответствии с текущими и прогнозными потребностями рынка труда – предстоит проанализировать в рамках секции номер три. Третья тема для обсуждения, в том числе и в рамках нашей секции, – это необходимость в увеличении внутренней территориальной мобильности рабочей силы в России, а также в поиске баланса между двумя противоположными ситуациями. С одной стороны, важно стимулировать переезд из регионов с низким спросом на рабочую силу и избыточными трудовыми ресурсами в регионы с высоким спросом на рабочую силу и нехваткой трудовых ресурсов. С другой стороны, следует учитывать геополитические факторы, в частности прекращение депопуляции некоторых регионов страны, особенно восточных, в целях сохранения политической и экономической стабильности в стране и ее территориальной целостности. Последнее потребует стимулирования создания продуктивных рабочих мест, спроса на рабочую силу, а также улучшения социальной инфраструктуры.

Имеющиеся территориальные, кадровые и профессиональные разрывы, которые не могут быть устранены в рамках политики, направленной на привлечение российских граждан, следует устранять при помощи трудящихся-мигрантов, прежде всего путем поощрения иммиграции высококвалифицированных рабочих-мигрантов, особенно тех, кто имеет дефицитные профессии. Но в первую очередь политика должна быть направлена на привлечение в страну граждан, находящихся за рубежом, а также и иностранных граждан за счет предложения им соответствующих условий труда и жизни. При этом следует иметь в виду, что России придется столкнуться с жесткой конкуренцией со стороны развитых стран в процессе привлечения высококвалифицированных специалистов. Необходимо и регулировать, и поощрять иммиграцию работников с невысокой квалификацией, особенно из тех стран, которые в культурном и языковом отношении близки России. И необходимо канализировать миграционные потоки в те регионы и по тем отраслям, которые нуждаются в дополнительной рабочей силе. При этом остается необходимость решать проблему незаконных мигрантов, и регулирование их статуса может рассматриваться как один из вариантов такого решения.

На заседании нашей секции мы обсудим все эти перспективы, варианты и риски. Мы также обсудим желательные изменения нормативно-правовых и институциональных основ, а также направления политики, которая будет способствовать внутренней мобильности, а также поощрять легальную миграцию и решать проблему нелегальной миграции в соответствии с текущими и перспективными потребностями российской экономики и российского общества.

Внутренняя трудовая миграция как средство сглаживания диспропорций в распределении рабочей силы

Г.Е. ГАДЕНКО,

Заместитель директора Департамента занятости и трудовой миграции Министерства
здравоохранения и социального развития РФ

Мы будем рассматривать вопросы, касающиеся только пространственной мобильности и трудовой мобильности, поскольку профессиональная мобильность, то есть все, что связано с изменением профессии в случае сокращений, высвобождений либо по личной инициативе работника, рассматривается на другой секции. На рынке труда Российской Федерации сложилась следующая ситуация: у нас существует диспропорция на рынке труда, связанная с тем, что существуют территории с избыточным количеством рабочей силы и трудонедостаточные регионы. При этом регионы с недостатком рабочей силы характеризуются тем, что там развиваются какие-то инвестиционные проекты и потребность в рабочей силе нужно замещать. Так вот, вторая составная часть, характеризующая состояние рынка труда, – это достаточно большое привлечение в последнее время в Российскую Федерацию иностранной рабочей силы.

В своем докладе я коснусь двух тем. Первая тема касается внутренней трудовой миграции, то есть пространственной миграции граждан Российской Федерации. Вторая тема – это привлечение иностранных работников в Российскую Федерацию, причем, как я понимаю, выступающие сегодня участники нашего мероприятия дополняют и расширяют то, что я обозначу в своем докладе.

За последние 20 лет в Российской Федерации произошло снижение внутренней трудовой миграции. Если в начале 90-х годов внутренняя миграция составляла более 4 млн человек в год, то к 2009 году количество внутренних мигрантов составляло 1,7 млн человек. Данные подготовлены Росстатом на основе опроса населения.

На следующем слайде показана уже сложившаяся тенденция: наиболее подвижное население, наибольшее количество людей выезжает из субъектов, которые, собственно говоря, не страдают от нехватки рабочих мест. Они показаны с одной стороны. С другой стороны – те субъекты Российской Федерации, где не хватает рабочих мест. Левая колонка на слайде показывает, откуда выезжает ежегодно большое количество местного населения, то есть постоянно проживающего. Это и крупные развитые города, такие как Москва, Ленинградская область, Тульская область, и в то же время субъекты с определенной напряженностью на рынке труда. Справа приведены те субъекты Российской Федерации, в которые приезжает большое количество граждан Российской Федерации из других субъектов. Характерным является то, что в Москву и приезжает большое количество мигрантов, и также большое количество граждан уезжает из Москвы для работы в другие субъекты Российской Федерации. Наверное, Москва характеризуется достаточно высокой трудовой мобильностью своего населения.



Положение на рынке труда характеризуется тем, что сложилась диспропорция развития экономики и наличия трудовых ресурсов. Также оно характеризуется отсутствием на рынке труда в субъекте Российской Федерации, в котором проживает гражданин, вакансии по имеющейся профессии. Если человек не очень профессионально мобилен и хочет трудоустроиться по своей профессии, он вынужден искать работу в другом субъекте Российской Федерации. И, разумеется, не всегда размер оплаты труда в том субъекте Российской Федерации, в котором проживает гражданин, его удовлетворяет, и он в поисках лучших условий (более высокая заработная плата) мигрирует в другие субъекты Российской Федерации. Причем он мигрирует в те субъекты Российской Федерации, где есть эти вакансии.

На следующем слайде приведены профессии, по которым вакансии не заполняются более шести месяцев.

НАЛИЧИЕ ВАКАНСИЙ, ДЛИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ НЕ ЗАПОЛНЯЕМЫХ (БОЛЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ), И ЧИСЛЕННОСТЬ ГРАЖДАН, ГОТОВЫХ ПО ДАННОЙ ПРОФЕССИИ ТРУДОУСТРОИТЬСЯ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ (ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ИЮНЯ 2011 ГОДА)

ПРОФЕССИЯ	КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ, ДЛИТЕЛЬНОЕ (БОЛЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ) ВРЕМЯ НЕ ЗАПОЛНЯЮЩИХСЯ, ЕД.	ЧИСЛЕННОСТЬ ГРАЖДАН, ИЗЪЯВИВШИХ ЖЕЛАНИЕ ПЕРЕЕХАТЬ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ, ЧЕЛ.	ПРОФЕССИЯ	КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ, ДЛИТЕЛЬНОЕ (БОЛЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ) ВРЕМЯ НЕ ЗАПОЛНЯЮЩИХСЯ, ЕД.	ЧИСЛЕННОСТЬ ГРАЖДАН, ИЗЪЯВИВШИХ ЖЕЛАНИЕ ПЕРЕЕХАТЬ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ, ЧЕЛ.
МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА	2264	73	МОНТАЖНИК	246	22
ПОВАР	1427	356	ЛАБОРАНТ	237	20
ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ	1276	971	ДОЯР	234	294
ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ	865	905	МОНТАЖНИК	246	22
МЕНЕДЖЕР	807	111	БУХГАЛТЕР	245	249
ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	778	70	МАШИНИСТ БУЛЬДОЗЕРА	218	21
ШВЕЯ	705	279	КАССИР	140	44
ИНЖЕНЕР	701	96	ЭКОНОМИСТ	90	125
УЧИТЕЛЬ	541	82	ОПЕРАТОР	62	41
ТРАКТОРИСТ	473	125	ДИСПЕТЧЕР	60	28
ПЛОТНИК	416	56	МАШИНИСТ (КОЧЕГАР) КОТЕЛЬНОЙ	26	13
КАМЕНЩИК	376	116	ОПЕРАТОР ЭЛЕКТРОННО-ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ МАШИН	25	27
МАЛЯР	342	31			
ШТУКАТУР	295	76			

Таким образом, в субъектах Российской Федерации есть граждане, желающие (готовые) трудоустроиться по профессии (специальности) в другом субъекте Российской Федерации. Вместе с тем, в других субъектах Российской Федерации существуют вакансии по данной профессии (специальности), которые не заполняются длительное время



Данные говорят о том, что в других субъектах Российской Федерации имеются граждане с данными профессиями, которые готовы переехать в другое место для того, чтобы быть трудоустроенными. Большое количество этих «долгоживущих» вакансий, длительное время не заполняемых, невысоко оплачиваются. Это так называемые вакансии «средней достаточности», «средней привлекательности». Эти факторы воздействуют на рынок труда таким образом, что рабочая сила перемещается спонтанно, нерегулируемо. Все ее перемещения связаны с ее информированием о возможности трудоустройства в другом субъекте Российской Федерации и об условиях, которые их могут ожидать. Среди граждан, нуждающихся в работе в других субъектах Российской Федерации, есть и безработные граждане. Для того чтобы оказать содействие безработным гражданам в переезде в другую местность в Российской Федерации существуют, так скажем, административные методы, способствующие повышению трудовой мобильности граждан. В частности, это Постановление Правительства № 533 и Постановление Правительства № 422, в которых установлены размеры и объем поддержки государством переселения безработных граждан, ищущих работу, в другую местность. Кроме того, в ситуации, связанной с развернувшимся кризисом 2008 года во всем мире, Правительство Российской Федерации также установило дополнительные меры по стимулированию внутренней трудовой миграции. Все эти мероприятия нужны для того, чтобы повысить мотивацию человека, который длительное время не занят, к трудовой деятельности, поскольку длительная безработица ведет к снижению общей мотивации к труду. Он привыкает получать пособие, и это не способствует повышению уровня его благосостояния.

На следующем слайде показано, как происходит содействие переселению граждан в рамках программ поддержки по дополнительным мерам по стимулированию внутренней миграции.

Переезд с целью трудоустройства в рамках реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда в рамках постановления Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 1011 «О предоставлении в 2011 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»

В РАМКАХ ПРОГРАММ В ЦЕЛЯХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПЕРЕЕХАЛО БОЛЕЕ 25000 ЧЕЛОВЕК

Переезд осуществляется в 26 субъектах Российской Федерации

СУБЪЕКТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	2009 ГОД	2010 ГОД	2011 ГОД ПЛАН	2011 ГОД ФАКТ	СУБЪЕКТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	2009 ГОД	2010 ГОД	2011 ГОД ПЛАН	2011 ГОД ФАКТ
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	10976	9031	8957	3635	АЛТАЙСКИЙ КРАЙ	955	211	0	0
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ	1087	1512	1173	587	ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ	133	207	100	73
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	307	1163	835	407	ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	379	117	95	41
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ	2543	1125	600	244	РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ	166	111	100	38
КАМЧАТСКИЙ КРАЙ	315	802	696	367	ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ	234	102	100	14
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ	650	694	500	167	КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	0	53	8	4
РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН	400	515	1000	742	МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ	27	40	30	20
ВОРОНЕЖСКАЯ ОБЛАСТЬ	371	475	300	157	КИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	0	32	45	25
РЕСПУБЛИКА ИНГУШЕТИЯ	400	400	800	224	РЕСПУБЛИКА УДМУРТИЯ	7	29	30	8
РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)	390	343	250	51	РЕСПУБЛИКА КАЛМЫКИЯ	15	25	25	6
РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН	391	333	400	256	ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ КРАЙ	28	10	10	0
НИЖЕГОРДСКАЯ ОБЛАСТЬ	751	279	100	70	НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ	0	10	17	4
КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	236	221	180	48	ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ	8	7	10	0
ПРИМОРСКИЙ КРАЙ	298	215	200	50					

Данные свидетельствуют о том, что программы снижения напряженности на рынке труда, предусматривающие адресную поддержку граждан, желающих переехать в другую местность для осуществления временной трудовой деятельности, являются механизмом повышения трудовой мобильности. Опыт реализации программ будет использован при организации переезда безработных граждан на постоянной основе.

За время действия этих программ содействие при переезде в другую местность было оказано 25 тыс. человек. Вы видите, в каких субъектах и как это реализовывалось. В каких-то субъектах эта программа идет более успешно, в каких-то менее успешно. Эти 25 тыс. человек могли бы по-прежнему получать пособие, но они переехали на работу в другую местность, им была оказано содействие практически в тех объемах, в каких оно оказывается по постановлениям Правительства безработным гражданам, которые длительное время не могут подобрать себе работу в своем субъекте Российской Федерации. Они нашли работу, при этом сохранили свою работоспособность и мотивацию к труду. Что касается содействия гражданам в переселении в другую местность, по Постановлению Правительства Российской Федерации № 422, а именно содействия безработным гражданам при переезде на работу в другую местность, следует отметить, что основная масса населения все таки переезжает не на постоянное место жительства, то есть переезжает не на работу, а на обучение, как отмечалось в выступлениях на пленарном заседании. В частности, М.А. Топилин поднял в своем докладе вопрос, когда во всех субъектах Российской Федерации появятся учебные заведения, способствующие переобучению граждан в своей местности. Мы видим, что за последние три года с начала действия этого постановления увеличивается количество граждан, переехавших в другую местность с целью обучения.

Оказывая содействие при переезде всех, и в первую очередь безработных граждан в сельскую местность, мы работаем в рамках Постановления Правительства Российской Федерации № 533.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 25 МАЯ 1994 ГОДА № 533 «О ЛЬГОТАХ ДЛЯ ГРАЖДАН, ПЕРЕСЕЛЯЮЩИХСЯ ДЛЯ РАБОТЫ В СЕЛЬСКУЮ МЕСТНОСТЬ»

Общими проблемами практически всех сельских территорий являются: наличие оттока населения, нехватка квалифицированных кадров, низкая привлекательность жизни и работы на селе для молодежи, безработица

	КОЛИЧЕСТВО СЕМЕЙ, ПЕРЕСЕЛИВШИХСЯ ДЛЯ РАБОТЫ В СЕЛЬСКУЮ МЕСТНОСТЬ, ЕД.	ЧИСЛЕННОСТЬ ЧЕЛОВЕК ПЕРЕСЕЛИВШИХСЯ ДЛЯ РАБОТЫ В СЕЛЬСКУЮ МЕСТНОСТЬ, ЧЕЛ.	ДОЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ, %	УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ, %	УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НА СЕЛЕ, %
2000 ГОД	1159	4324	24,8	9,8	10,5
2001 ГОД	1276	4562	23,8	8,8	10,8
2002 ГОД	1183	4070	23,9	8,5	11,2
2003 ГОД	1253	4236	24,2	7,8	10,6
2004 ГОД	1059	3513	23,5	7,9	10,9
2005 ГОД	1197	3538	24,5	7,1	10,8
2006 ГОД	1087	3632	24,6	6,7	11,5
2007 ГОД	804	2632	24,6	5,7	9,4
2008 ГОД	711	2272	24,8	7,0	10,5
2009 ГОД	555	1695	25,0	8,2	10,5
2010 ГОД	550	1653	25,1	7,5	10,8
I ПОЛУГОДИЕ 2011 ГОДА	197	605	25,3	6,6	9,6

Из представленных данных видно, что численность российских граждан, переселяющихся в сельскую местность сокращается



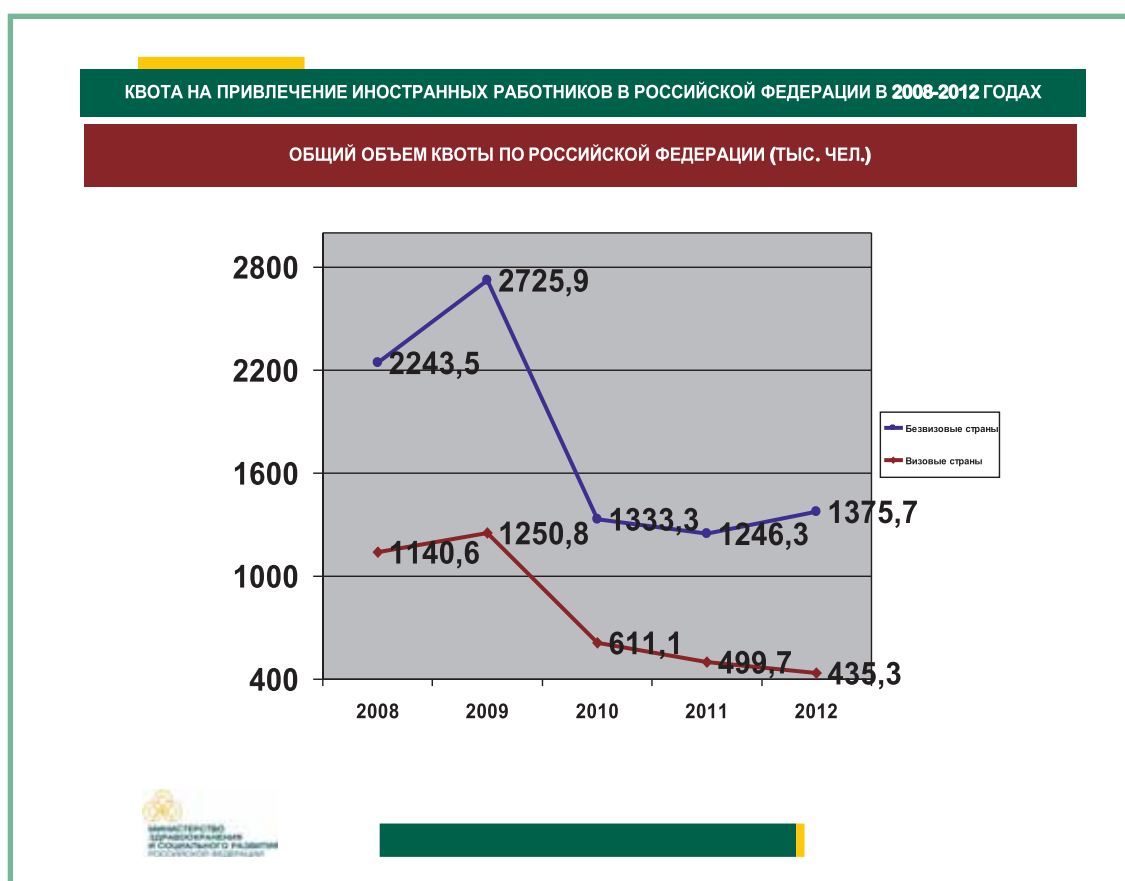
Как видим, темпы переезда падают. В первую очередь это обусловлено тем, что не хватает мер по стимулированию переезда в сельскую местность. Во-вторых, сельская местность составляет большую часть нашего государства и в сельской местности проживает треть трудоспособного населения. Надо сказать, что сельская местность характеризуется большим количеством безработных. Кроме того, особенностью данного постановления и стимулирования граждан к переезду в рамках данного постановления является обязательное предоставление работодателем жилого помещения для гражданина, который переезжает в другую местность. Надо сказать, что с изменением ситуации в Российской Федерации все меньше остается работодателей, у которых есть собственное жилье либо они могут предоставить гражданам другое жилье на определенных условиях, например аренды.

Первой и основной причиной, сдерживающей переезд безработных граждан с целью трудоустройства в другую местность, является слабое развитие рынка жилья, поскольку человека интересует не только работа, но, в первую очередь, и условия, где он будет жить. Вторая причина – это, как правило, низкий уровень финансовой поддержки переезжающих безработных граждан. Их расходы по переезду в другую местность не соответствуют той финансовой поддержке, которую им могут оказать.

Следующий фактор связан с реализацией в Российской Федерации крупных инвестиционных проектов. Примерами таких инвестиционных проектов являются строительство необходимого комплекса для проведения АТЭС в 2012 году во Владивостоке в Приморском крае и строительство олимпийских объектов к Олимпиаде 2014 года в Сочи. Для того чтобы обеспечить строительство данных объектов не только привлекается большое количество иностранных работников, но в то же время происходит переезд граждан как внутри субъекта Российской Федерации, так и из других субъектов Российской Федерации. Сравнивая строительство объектов АТЭС и объектов в Сочи, можно сделать вывод, что наибольшее количество трудовой миграции присутствует на объектах в Сочи. Понимая, что названных мер недостаточно для стимулирования внутренней трудовой миграции тех

категорий граждан, которые не могут самостоятельно переехать, Министерство разработало проект Федерального закона «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”». Он призван дать необходимые стимулы и обеспечить проведение государством мер, достаточных для того, чтобы происходило перемещение граждан для работы в другую местность. В частности, данным законопроектом предполагается, сохранив все существующие сейчас выплаты согласно постановлениям Правительства № 422 и № 533, значительно увеличить размеры выплат, которые предполагается производить переезжающим гражданам. Данный законопроект сейчас уже находится в Думе, предполагается, что в ближайшее время будет первое чтение. Он поддержан фактически всеми федеральными органами исполнительной власти.

Хотелось бы также коснуться внешней трудовой миграции. На данном слайде вы видите динамику привлечения внешней миграции, то есть миграции из других государств.



Подчеркну, что здесь мы рассматриваем только легальную трудовую миграцию. Что же касается нелегальной трудовой миграции, я не думаю, что это предмет данного мероприятия. Это предмет других мероприятий, касающихся борьбы с нелегальной миграцией. Если рассматривать привлечение иностранных работников в более длительный период, я скажу, что с 2008 года постепенно происходило уменьшение количества привлекаемых иностранных работников. Причем до 2008 года количество привлекаемых иностранных работников росло. С одной стороны, это, наверное, были последствия кризиса, а с другой стороны, кризис заставил нас по-другому посмотреть на эту тему и более внимательно обратиться к вопросу соблюдения приоритетного права российских граждан на занятие рабочих мест, на которые привлекаются иностранные работники. То есть это не только результат кризиса, это и результат работы в субъектах Российской Федерации по замещению российскими гражданами рабочих мест. Я не буду касаться вопроса порядка привлечения иностранцев в Российскую Федерацию, поскольку все вы его знаете: разрешение на работу должен иметь каждый иностранный гражданин, для выдачи разрешений на работу Правительство вправе устанавливать квоты, правительства субъектов Российской Федерации определяют потребность в привлечении иностранных работников. Те изменения в законодательстве, которые произошли с точки

зрения привлечения или придания преференций привлечения работодателями каких-то отдельных категорий работников, я думаю, представитель ФМС отразит более детально в своем выступлении. Я буду касаться лишь основных вопросов, связанных с привлечением иностранных работников. После того, как произошло увеличение притока иностранной рабочей силы, а пик его приходится как раз на 2008 год, поскольку потребность и квоты формировались в 2008 году, дальше происходило снижение привлечения иностранных работников. Надо отметить, что доля иностранных работников в экономически активном населении лежит в пределах 2%, то есть она колеблется от 1,8% до 2,6%. В отдельные годы, например, в 2008 году, эта доля доходила до 3,7%. Я имею в виду долю всей основной квоты на привлечение иностранных работников.

На следующем слайде приведена структура, профессионально-квалификационный состав привлекаемых иностранных работников.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ В 2008 – 2011 ГОДАХ								
	2008 ГОД		2009 ГОД		2010 ГОД		2011 ГОД	
РУКОВОДИТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ИНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (СЛУЖБ)	467400	3,42%	461400	3,38%	461400	3,37%	461400	3,36%
СПЕЦИАЛИСТЫ В ОБЛАСТИ ЕСТЕСТВЕННЫХ И ИНЖЕНЕРНЫХ НАУК	60014	1,00%	41014	1,00%	32711	1,00%	28781	1,00%
СПЕЦИАЛИСТЫ СРЕДНЕГО УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ ФИЗИЧЕСКИХ И ИНЖЕНЕРНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23177	1,40%	22114	1,30%	18540	1,30%	14078	1,30%
СРЕДНИЙ ПЕРСОНАЛ В ОБЛАСТИ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, АДМИНИСТРАТИВНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	70008	1,27%	67100	1,34%	62100	1,31%	57004	1,40%
РАБОТНИКИ СФЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ УСЛУГ И ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН И СОБСТВЕННОСТИ	70008	1,30%	67100	1,32%	62100	1,30%	57004	1,30%
ПРОДАВЦЫ, ДЕМОНСТРАТОРЫ ТОВАРОВ, НАТУРЩИКИ И ДЕМОНСТРАТОРЫ ОДЕЖДЫ	30104	1,47%	32400	1,30%	32317	1,43%	30078	1,43%
КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ ТОВАРНОГО СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА, ЛЕСНОГО И ОХОТНИЧЬЕГО ХОЗЯЙСТВА, РЫБОВОДСТВА И РЫБОЛОВСТВА, ИМЕЮЩИЕ РЫНОЧНУЮ ОРИЕНТАЦИЮ	112001	1,30%	103400	1,30%	100100	1,31%	93000	1,30%
РАБОЧЕ-ЗАНЯТЫЕ НА ГОРНЫХ ГОРНО-КАПИТАЛЬНЫХ И НА СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫХ И РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ	117000	34,47%	110400	32,57%	104000	30,36%	97004	29,47%
РАБОЧЕ МЕТАЛЛООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ И МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	17000	1,37%	16000	1,37%	16000	1,40%	16000	1,37%
ДРУГИЕ ПРОФЕССИИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КРУПНЫХ И МЕЛКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	10000	1,30%	10000	1,30%	10000	1,31%	10000	1,30%
ОПЕРАТОРЫ, АППАРАТЧИКИ И МАШИНИСТЫ ПРОМЫШЛЕННЫХ УСТАНОВОК	40000	1,40%	40000	1,30%	40000	1,31%	40000	1,37%
ОПЕРАТОРЫ, АППАРАТЧИКИ МАШИНИСТЫ И СЛЕСАРИ СБОРЩИКИ СТАЦИОНАРНОГО ОБОРУДОВАНИЯ	10000	1,47%	10000	1,40%	10000	1,43%	10000	1,40%
ВОДИТЕЛИ И МАШИНИСТЫ ПОДВИЖНОГО СОСТАВА	10000	1,47%	10000	1,40%	10000	1,40%	10000	1,40%
НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧЕ ОБЩИЕ ДЛЯ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ	470000	24,82%	460000	27,63%	440000	23,35%	430000	22,26%
ИНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ	10000	1,30%	10000	1,40%	10000	1,30%	10000	1,30%

В субъектах Российской Федерации наблюдается ежегодное снижение доли потребности в неквалифицированных иностранных работниках



Здесь хотелось бы отметить, что за последние 5 лет происходит неуклонное увеличение количества привлекаемых работников, имеющих какую-то квалификацию, то есть квалифицированных работников. В 2008 году доля работников, приходящаяся на неквалифицированную рабочую силу, составляла 24%. В 2011 же году она уже составила 22,26%. С одной стороны, это говорит о том, что работодатели больше нуждаются в квалифицированном труде и меньше привлекают неквалифицированных работников. Дополняя меня, представители Москвы скажут, что мы здесь под неквалифицированным трудом понимаем те профессии, по которым абсолютно не требуется квалификация, – это подсобные рабочие и овощеводы. Хотя овощевод – это тоже условно, здесь нужна квалификация. К тому же надо иметь в виду, что между субъектами Российской Федерации существуют различия: в одних больше привлекают рабочую силу низкой квалификации, в других – средней. Как я уже сказал, Правительство устанавливает квоты. К механизму квотирования имеется множество претензий. Механизм квотирования и определения потребностей Правительства Российской Федерации введены с 2007 года. Практически только шестой год мы используем этот механизм. За это время, надо сказать, много изменений произошло в миграционном законодательстве, и мы уже наработали определенную практику.

Мы понимаем, что нынешний механизм имеет ряд недостатков, в том числе и существенных. Они связаны, в первую очередь, с тем, что порядок привлечения предполагает возможность привлечения большого количества иностранцев – это две трети всех иностранных работников, привлекаемых работодателями, включая тех, кто не участвует в квотной кампании. Наиболее часто квотную кампанию критикуют. Но мы понимаем, что в современных условиях наиболее реальное представление о ситуации на рынке труда вырабатывается именно во время квотной кампании, когда работодатель заявляет о потребности, которую он не может удовлетворить самостоятельно с помощью частных агентств занятости либо службы занятости. Такую информацию в полном объеме нигде нельзя почерпнуть, поскольку, несмотря на то что, в соответствии с Законом «О занятости», работодатель должен с регулярностью раз в месяц направлять сведения о вакантных рабочих местах, мы знаем, что зачастую такие сведения не предоставляются либо эта информация может быть искажена. Конечно, привлечение иностранной рабочей силы, как говорил М.В. Шамаков в своем выступлении, – это, как правило, демпинг в заработной плате. Мы недавно провели более детально исследование по профессиям. Например, мы собирали данные по средней заработной плате по профессиям в субъектах Дальнего Востока. Получилось, что из 20 наиболее востребованных профессий по иностранной рабочей силе, демпинг, в зависимости от субъекта Российской Федерации, составлял от 20 до 50% заработной платы. Это неофициальная статистика, но других данных у нас нет. Конечно, трудности связаны и с тем, что большая часть иностранных граждан является социально незащищенными, поскольку основная масса привлекаемых иностранных работников – это временно пребывающие на территории РФ. Как вы знаете, с 2010 года за временно пребывающих иностранных работников работодатель не платит страховые взносы. То есть к демпингу по зарплате добавляется экономия на всех страховых взносах. Но здесь возникает и другая проблема. В государствах, откуда приезжает к нам рабочая сила, тоже стали задумываться, что работник не платит страховых взносов и у них. Когда, проработав практически всю жизнь у нас, он придет к себе, то все бремя по выплате пенсий ляжет на плечи государства, в казну которого работник не платил ни одной копейки, поскольку большую часть времени он работал в Российской Федерации. Самое странное здесь то, что гражданин, проживающий в стране год, два, пять, а то и десять лет, все это время числится временно пребывающим. Временно пребывающий получает все медицинские и социальные услуги за свой личный счет. С одной стороны, это вроде бы неплохо. Поликлиника и больница получают деньги. Но с другой стороны, мы это ощущаем на себе, поскольку возникают очереди в этих же учреждениях, поскольку они не рассчитаны на такое количество посетителей. В связи с этим Министерством совместно с органами власти подготовлен законопроект, который сейчас обсуждается и в рамках научного сообщества, и в рамках министерств и ведомств. Отличительной особенностью данного законопроекта является то, что он создает механизм, который будет стимулировать получение длительно здесь работающим иностранным работником разрешения на временное проживание. В этом случае за него работодатель будет платить страховые взносы, работник будет социально защищен, будет получать необходимую медицинскую помощь и будет также платить страховые взносы в пенсионный фонд. Конечно, пока он временно проживает, никто пенсию платить ему не будет, но это первая ступенька, и если законопослушный работник проработал у нас пять лет и послушно платил страховые взносы, то давайте без всякой волокиты ему выдадим вид на жительство, при его желании. А через 10 лет адаптированный иностранец может уже получить гражданство в каком-то упрощенном порядке, который не будет требовать большого количества бюрократических процедур, которые сейчас, к сожалению, имеются.

По вопросам совершенствования механизма квотирования Минздравсоцразвития тесно работает с МОТ. У МОТ была программа по оказанию содействия и в части информирования о мировом опыте по данному вопросу. Ведь квотирование, или ограничение по объему иностранной рабочей силы, существует практически во всех государствах, только у каждого государства свой набор ограничений. Надо сказать, что это сотрудничество было очень плодотворным, и при подготовке своего законопроекта мы очень много почерпнули из мирового опыта. В частности, перечень рабочих мест – это как раз мировой опыт, который используется и в европейских странах, и в странах всего мира.

По итогам переписи населения будут сделаны более точные демографические прогнозы

В.Ф. КОЛБАНОВ,

Директор Департамента анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы Министерства здравоохранения и социального развития РФ

Я представляю департамент, который в том числе занимается вопросами демографической политики, поэтому я буду говорить не о рынке труда, а о воздействии трудовой миграции на демографическую политику и о некоторых тенденциях, которые мы ожидаем в плане демографии. Как вы знаете, демография состоит из трех элементов: рождение, смерть и миграция. На каждом из этих направлений имеются определенные механизмы действий. Давайте посмотрим, какова в России роль и доля третьего элемента – миграции.

Хочу сказать, что особых иллюзий по поводу того, что мигранты спасут Россию в плане численности населения, мы не питаем. История России с 1991 года показывает очень интересный фактор: пик миграционного прироста в России пришелся на 1994 год. (Кстати, за 20 лет в Россию прибыло 9 млн 149 тыс. мигрантов, а убыло 4 млн 700 тыс. человек.) Миграционный пик, когда в Россию в 1994 году прибыло почти 1 млн 200 тыс. человек, а миграционный прирост составил 845 тыс. человек, прошел. Миграционная волна в Россию больше не идет, и вы прекрасно понимаете почему. Именно до 1995 году русское население, живущее в бывших республиках СССР, всё уже практически переехало в Российскую Федерацию. Сегодня мы наблюдаем явление, когда миграционный прирост после небольшого взрыва в 2007–2009 гг. (тогда ежегодно приезжало примерно 240 тыс. человек) опять упал до ожидаемых 100 тыс. человек. Поэтому резервы миграционного прироста – я имею в виду на постоянное жительство в Россию – исчерпаны. Те, кто хотел уехать из соседних стран, уехали. Они уже живут в России. Поэтому, когда мы оцениваем миграционную составляющую, надо исходить из того, что уже сказано в концепции демографической политики России до 2025 года. Оптимальным для нас является, пожалуй, ежегодный миграционный прирост 200–300 тыс. человек, не больше. Что это такое на фоне 143 млн населения России? Сами понимаете, цифры незначительные и погоды не делают.

Еще несколько слов по поводу прогнозов, которыми уже пугали сегодня несколько раз. Вы, конечно же, прочитали итоги последней Всероссийской переписи населения – итоги, которые в определенной степени нас удивили. Удивили тем, что численность населения России оказалась на 1,5 млн больше, чем это ожидалось по оперативным данным. Это Москва дала такую коррекцию за счет мигрантов. Мигранты – в основном люди трудоспособного возраста, те, кто составит в будущем трудовые ресурсы.

Следующий момент, который имеет важное значение для оценки будущего трудового потенциала России, – это действия, предпринимаемые в нашей стране по резкому сокращению смертности населения в трудоспособном возрасте. В последнее время произошли очень большие сдвиги в снижении смертности. Прогнозируются достаточно высокие темпы снижения смертности, при этом основной акцент будет сделан на снижение смертности людей в трудоспособном возрасте. Более 60% умирающих в России – люди трудоспособного возраста, это совершенно шоковая ситуация. Поэтому все силы брошены сейчас на это. Отсюда последний вывод, о котором я хотел сказать. Сокращения на 10 млн населения в трудоспособном возрасте через пять лет не случится. Мы с Росстатом попробуем пересмотреть этот прогноз за счет тех факторов, о которых я сейчас говорил. Скорее всего, такого значительного сокращения и такой большой трагедии, о которой многие говорят, мол, некому будет работать, не будет. Демографическая статистика в ближайшие полгода будет поправлена с учетом результатов переписи. Поэтому я призываю ученых и экспертов: делая какие-то оценки (а эти оценки всегда очень живо воспринимаются средствами массовой информации), делать и поправку на то, что через полгода мы будем обладать более четкой оценкой и более точными прогнозами.

Дискуссия в Секции 2 по теме «Роль трудовой мобильности, трудовой миграции в развитии рынка труда»

Д.Л. БЕЗРОДНЫЙ, Начальник Отдела исполнения законодательства Управления внешней трудовой миграции Федеральной миграционной службы РФ дополнил доклад цифрами мониторинга миграции, который ведет ФМС России. За восемь месяцев 2011 года было оформлено 938 518 разрешений на работу. Из них гражданам, прибывшим в страну в безвизовом порядке, выдано 664 300 разрешений на работу. Работодателям в рамках установленной квоты было выдано 770 499 разрешений на привлечение иностранных граждан, что больше аналогичного периода прошлого года на 3,7%. Также за восемь месяцев количество квалифицированных специалистов, которых привлекают без учета квот, составило 13 124 человека – увеличение практически на 35%. Наибольшее количество привлеченных иностранцев – это граждане Китая, Украины, Турции.

Что касается привлечения высококвалифицированных специалистов, то, напомнил Дмитрий Безродный, в прошлом году были внесены изменения в Закон «О правовом положении иностранных граждан», которые установили преференции для высококвалифицированных специалистов. Основные из них – разрешение на работу им выдается без участия в квотной кампании, срок разрешения может составлять до трех лет с неоднократным продлением. Главным критерием отнесения иностранного гражданина к высококвалифицированным специалистам является размер его заработной платы. В развитие этих изменений были приняты еще два федеральных закона, которые позволили членам семей высококвалифицированных специалистов осуществлять трудовую деятельность также без участия в квотной кампании на срок действия разрешения, ранее выданного высококвалифицированному специалисту.

Дмитрий Безродный также сообщил, что у ФМС есть претензии к механизму квотирования и что сейчас ведется работа над проектом соответствующего федерального закона. «Мы поддерживаем мнение о том, что существующий квотный механизм должен быть изменен, причем, на наш взгляд, достаточно радикально. Может быть, даже с помощью разделения понятия "квоты" как меры, которую устанавливает Правительство Российской Федерации в целях национальной безопасности, и понятия "потребности", которая, как нам видится, должна быть отнесена на уровень субъектов, располагающих всеми данными о рабочих местах», – заявил представитель ФМС.

Позицию работодателей в отношении трудовой миграции высказал **О.В. КУЛИКОВ**, Генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики. Он заметил, что со стороны службы занятости не слышно адекватных сигналов о ситуации на рынке труда. И привел примеры, когда работники «вставали на крыло» без участия и помощи государства. В частности, когда началось строительство нефтепровода Восточная Сибирь – Тихий океан, «все сварщики от Урала до Сибири посчитали для себя возможным купить билет и съездить в Иркутск, чтобы попробовать устроиться на строительство этого объекта без каких-либо гарантий быть трудоустроенными».

Есть места, куда люди перемещаются сами, а есть места, перемещению в которые должно способствовать государство, чтобы выполнять государственные задачи, убежден О. Куликов. Кроме того, государство, по его мнению, должно помогать работодателям, открывающим производства в труднедостаточных регионах. Пример – Калужская область, где развернуты производственные комплексы, а населения мало, соответственно, не хватает квалифицированной рабочей силы. Не исключено, что некоторые работодатели вынуждены будут проводить так называемые оргнаборы. Но в этом случае возникают проблемы, связанные с трудовым законодательством, которое возлагает на работодателя обязанности по обустройству таких работников. Возникают сложности и с рас-

торжением трудовых отношений. «Поэтому для этих перемещений работников необходимо участие государства, – считает Олег Куликов. – И, возможно, в программе развития рынка труда одной из составных частей должно быть строительство жилья социального класса для работников, которые переселяются».

Руководитель Департамента труда и занятости г. Москвы **О.В. НЕТЕРЕБСКИЙ** остановился на главных, с его точки зрения, рисках на рынке труда России. Первое: кто будет реализовывать программу занятости? О. Нетеребский обеспокоен принятыми решениями по передаче полномочий по финансированию службы занятости и проведению активных программ на уровне субъектов. По его словам, уже заметны тенденции по сокращению числа служб занятости и сокращению активных программ. Второе: создание рабочих мест. По мнению О. Нетеребского, нельзя это возлагать только на бизнес и местные власти. «Хотим мы этого или нет, но поддержание производств и создание новых – это функции федерального центра, а не всех остальных структур», – считает он. Третье: работодателю сегодня выгодно привлекать иностранных работников, и он найдет причину не брать российских работников, напрямую этого не говоря. «Происходит подмена понятий, декларируется приоритет трудоустройства россиян, но действующие механизмы на это не нацелены», – утверждает Олег Нетеребский.

Глава столичного департамента труда и занятости согласился с мнением многих участников дискуссии о том, что существующая система квотирования иностранной рабочей силы несовершенна. Однако, по его мнению, эту систему надо корректировать, а не отказываться от нее совсем. «Отменив квоты, мы испытаем такой социальный взрыв, какой нам не снился», – предупредил Нетеребский.

Министр труда и социального развития Республики Дагестан **И.И. ЭФЕНДИЕВ** сообщил о том, что в его регионе, где отсутствует достаточное количество рабочих мест, трудовая миграция является одним из эффективных инструментов снижения напряженности на рынке труда. В то же время жители Дагестана нередко опасаются смены места жительства или не могут себе позволить переезд по финансовым соображениям. Их пугает недоступность жилья на новом месте. Как свидетельствует практика, около 5% работодателей готовы предоставить временное жилье. Дисбаланс между реальной заработной платой и стоимостью жилья по месту въезда остается, по мнению Исмаила Эфендиева, главным барьером для внутренней трудовой миграции.

Республика Дагестан накопила определенный опыт работы в этой области. Это, во-первых, привлечение постоянных представителей республики в различных регионах России к поиску ими работодателей, испытывающих потребность в работниках. Одновременно с этим работники центров занятости населения, предварительно договорившись с органами занятости соответствующих регионов, выезжают туда и налаживают взаимоотношения с работодателями, заключают договоры.

Третий основной путь – поиск руководителей предприятий из этнических дагестанцев, чтобы они также содействовали трудоустройству на своих предприятиях жителей Республики Дагестан. По словам Исмаила Эфендиева, республикой заключены трехсторонние соглашения – между службой занятости Дагестана, службой занятости другого субъекта и представительством Республики Дагестан – с 20 субъектами Российской Федерации. Кроме того, центром занятости населения заключено около ста договоров с работодателями. В целом при содействии служб занятости за 2010–2011 годы более 20 тысяч выходцев из Дагестана трудоустроены и работают в 27 регионах Российской Федерации.

Говоря о перспективах этой работы, Исмаил Эфендиев особо подчеркнул, что необходима коррекция миграционной политики, ее ориентирование на социальную адаптацию мигрантов в регионах прибытия. В том числе необходимо внедрять скоростные методы обучения трудовых мигрантов профессиям, востребованным у работодателей. «Более того, инновационный рост экономики предполагает привлечение высококвалифицированных работников и их семей. В связи с этим надо открывать двери для привлечения извне граждан и их семей, интеграции, обучения и социализации нового поколения. Как показывает опыт, эти затраты окупаемы. Принимать мигрантов на постоянное место жительства для общества всегда выгоднее, чем ориентироваться на временную рабочую силу, – убежден Исмаил Эфендиев. – К сожалению, современный рынок труда в нашей стране не

предлагает жителям трудоизбыточных регионов приемлемые для них условия труда и достойные компенсации, ради которых граждане рискнули бы сдвинуться с места».

В Приморском крае ситуация прямо противоположная Дагестану. Как сообщил Начальник Управления Государственной службы занятости населения Приморского края **Е.В. МАКАРОВ**, уровень безработицы в регионе составляет около 2%. Напряженность на рынке труда – соотношение незанятых к вакансиям составляет 1,5. Во всех отраслях производственной сферы наблюдается недостаток рабочей силы, который не может быть удовлетворен имеющимися в крае трудовыми ресурсами. Это обусловлено несколькими факторами, в частности, существенным оттоком трудоспособного населения. По данным Евгения Макарова, 5000 человек уехали в 2010 году, почти 1000 человек – в 2011 году. В регионе также идет реализация крупных инвестиционных проектов со сжатыми сроками сдачи строительных объектов. В частности, все объекты саммита АТЭС должны быть завершены уже к сентябрю 2012 года.

Эти и другие причины создают предпосылки для привлечения трудовых мигрантов, в том числе иностранных. На 2011 год в крае утверждена квота на выдачу разрешений на работу иностранных граждан в количестве 34,6 тысячи единиц, а на 2012 года администрация края выступила с предложением оставить квоту в размере 28,7 тысячи. Но фактически иностранцев будет значительно больше. Евгений Макаров напомнил, что в соответствии с постановлением Правительства РФ работодателям, которые участвуют в строительстве объектов саммита АТЭС-2012, разрешено привлечение иностранных работников независимо от распределения квот.

Но что дальше, после саммита, будет на рынке труда региона? Об этом, судя по рассказу Евгения Маркина, власти края думают всерьез. Начиная с 2007 года в Приморье реализуется целевая программа по содействию добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. Уже поступило более 2000 анкет, в основном от граждан Украины, Армении, Узбекистана и Казахстана. Принято 1300 положительных решений, 1110 переселенцев (800 участников госпрограммы и 310 членов их семей) уже проживают на территории края. В рамках программы в этом году в Приморье прибыло восемь семей староверов из Боливии в количестве 53 человек: 16 взрослых и 37 детей. Потенциально могут переехать еще около 200 семей староверов. В целом же, по словам Евгения Маркова, до 2025 года в крае планируется создать около 74 тысяч рабочих мест. Соответственно, потребность в высококвалифицированной рабочей силе будет расти.

Состоявшуюся дискуссию закончила **Сандра ВЕРМАЙТЕН**, главный технический советник проекта МОТ в Российской Федерации. По ее мнению, налицо ограниченное взаимодействие между стратегиями занятости и миграции. Есть разные агентства, министерства, ведомства, которые занимаются политикой и в какой-то момент просто не могут состыковаться. «Это и есть проблема вашего миграционного законодательства», – сказала С. Вермайтен. Достаточно сложны механизмы привлечения иностранной рабочей силы. Большинство трудовых мигрантов не являются участниками системы социального страхования и других законодательных норм, которые должны защищать их права. При этом, подчеркнула она, трудовая миграция в Российской Федерации будет оставаться важным элементом долгосрочного стратегического планирования в связи со сложной демографической ситуацией. «Именно поэтому мы считаем, что политика должна стимулировать интеграцию и взаимодействие между обществом и мигрантами для смягчения негативных проявлений, связанных с расизмом и ксенофобией. Мы считаем, что легализация мигрантов и расширение их возможностей для легального трудоустройства могут быть осуществлены, в том числе, в ходе подготовки мигрантов, которые уже находятся на территории Российской Федерации, на тех же условиях, что и граждан Российской Федерации», – заявила представитель МОТ.

Итоги работы секции № 2 кратко подвела модератор – Заместитель директора регионального Бюро МОТ для стран Европы и Центральной Азии **Алёна Нешпорова**. За последние 20 лет трудовая мобильность на внутреннем рынке России сокращалась и в настоящее время продолжает оставаться на низком уровне. Главные причины: невысокая заработная плата после переезда в другой регион, высокая стоимость переезда и, в особенности, отсутствие доступного жилья и социальной инфраструктуры в регионах. Существующие программы, судя по всему, не очень эффективны и готовя-

щиеся сейчас изменения законодательства, предусматривающие компенсацию расходов на переезд дифференцированно по регионам, идут в правильном направлении.

О трудовой миграции на секции говорилось только в правовом аспекте. Основной докладчик г-н Г. Гаденко, Заместитель директора Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития России, объяснил резкое сокращение миграции в 2010 г. (на 50% от уровня 2009 г.) уменьшением миграционных квот, что использовалось в качестве одной из антикризисных мер, а также в качестве основания для увольнения работников-мигрантов. Как подчеркнул докладчик, эти меры имеют взаимосвязанный характер. В существующей в настоящее время системе есть ряд недостатков. Главный из них состоит в том, что из социального обеспечения исключаются многочисленные работающие мигранты по причине их статуса на временное проживание, несмотря на то, что зачастую они находятся в стране в течение длительного периода. К другим недостаткам относится очень низкая заработная плата, которая, конечно, обеспечивает высокие прибыли для работодателей, но не обеспечивает достаточных средств к существованию работника-мигранта. Кроме того, миграция не отвечает в полной мере потребностям рынка труда, так как в большинстве случаев мигранты занимают те рабочие места, которые могли бы заполняться гражданами России. Готовящееся сейчас новое законодательство направлено на устранение многих недостатков, в частности предоставление социального обеспечения для трудящихся-мигрантов на период их длительного пребывания в стране. Предполагается также разработка и внедрение более гибкой миграционной политики, реагирующей на реальные потребности рынка труда и обеспечивающей приоритетное трудоустройство граждан России, более высокую заработную плату, превышающую размер прожиточного минимума, для трудящихся-мигрантов. Впрочем, во время дискуссии представители различных ведомств и регионов выразили свое отношение к предлагаемым поправкам.

Участники дискуссии также не проявили единодушия по вопросу о том, сохранять ли систему квотирования иностранной рабочей силы, и если да, то в каком виде. В частности, Федеральная миграционная служба предложила внести изменения в действующий механизм квотирования и делегировать регионам права устанавливать прогнозный спрос на трудящихся мигрантов.

Проблемы мобильности национальной рабочей силы во многом все еще связаны с серьезными административными барьерами на пути миграции, затрудняющими доступ к социальному и медицинскому страхованию, детским дошкольным учреждениям, школам. Устранение проблем социальной интеграции внутренних мигрантов в регионе прибытия и высокой стоимости переезда были отмечены участниками как два основных направления для будущей работы. Были высказаны предложения о необходимости для правительства стимулировать новое строительство социального жилья, а также улучшить политику по устранению существующих административных барьеров. Обсуждение также показало, что проблема барьеров, ограничивающих трудовую мобильность, носит комплексный характер, поэтому существует потребность в применении комплексного подхода к решению этих вопросов.

Участники дискуссии обсудили планы федерального правительства по перенесению ответственности за содействие занятости и организацию мер активной политики на рынке труда, включая и финансирование, на регионы. Эти планы были подвергнуты критике со стороны представителей регионов, указавших на то, что регионы находятся в разном положении как с точки зрения потребностей рынка труда, так и в плане финансовых возможностей и имеющихся у них ресурсов по существенному влиянию на ситуацию. Необходимо создать условия, при которых обеспечивается приоритетное трудоустройство граждан России и которые способны подтолкнуть работодателей к созданию хороших условий труда, к высокой оплате труда, к обеспечению социального страхования работников-мигрантов. Были приведены примеры инвестиционных проектов, выполнение которых не приводило к проблемам с обеспечением рабочей силы, составленной из внутренних и внешних работников-мигрантов, и такой опыт также может быть использован для повышения уровня мобильности трудовых ресурсов и трудовой миграции.

Общий вывод участников дискуссии – готовящиеся изменения в законодательстве, а также вновь разрабатываемая миграционная политика идут в правильном направлении, но еще многое предстоит сделать для улучшения ситуации в области содействия мобильности трудовых ресурсов и трудовой миграции.

Необходимы стратегии по подготовке кадров и расширению возможностей трудоустройства

Кристин ЭВАНС-КЛОК,

Директор Департамента МОТ по вопросам профессиональной подготовки кадров

Заседание нашей секции посвящено подготовке кадров и возможностям трудоустройства. Будучи руководителем департамента МОТ по вопросам подготовки кадров, их квалификации и трудоустройства, я рада возможности обсудить с нашими российскими коллегами тему профессиональной подготовки и расширения возможностей трудоустройства как существенной части политики и стратегии в области занятости. Ваше мнение о роли и месте стратегии подготовки кадров в условиях вашей страны, в вашей работе для нас очень важно. Я хотела бы сказать несколько слов на эту тему, а также о работе МОТ в этом направлении, поскольку мы знаем, что эта работа представляет интерес для России.

Прежде всего хочу проинформировать вас о некоторых ключевых публикациях МОТ, где излагаются основные положения стратегии МОТ по развитию кадров и профессиональных навыков. Некоторые из этих публикаций были переведены на русский язык, некоторые представлены на книжном стенде нашей конференции. К ним относятся материалы и рекомендации Конференции труда 2008 года, посвященные теме подготовки кадров для повышения производительности труда, расширения занятости и содействия развитию. Согласованные трехсторонними партнерами рекомендации легли в основу стратегии стран Группы двадцати по вопросам профессионального обучения и образования для сильного, устойчивого и сбалансированного роста. На саммите стран Группы двадцати в 2010 году было принято решение оказать поддержку странам с низкими доходами на душу населения. Развитие человеческих, кадровых ресурсов является одним из основных направлений такой помощи. Россия является одной из трех стран Группы двадцати, которые взяли на себя обязанность активно содействовать усилиям в области развития человеческих ресурсов. Именно поэтому мы полны желания работать с Россией по этому направлению на международном уровне, и мы весьма удовлетворены возможностью организовать нашу совместную работу и на национальном уровне.

Профессиональное образование должно быть современным, непрерывным, индивидуальным

С.Ю. КРАВЦОВ,

Директор Департамента регионального развития Министерства образования и науки РФ

В настоящее время в Российской Федерации принята Концепция долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 года, в которой обозначены ключевые вопросы, связанные с развитием профессионального образования, развитием системы подготовки кадров для рынка труда. Первое, что содержится в Концепции, это необходимость обеспечения качественного профессионального образования. Это неслучайно, потому что на сегодняшний день система профессионального образования нуждается в изменениях, об этом я буду говорить ниже.

Мы наблюдаем, что рынок труда, потребителей, работодателей не устраивает качество подготовки выпускников учреждений высшего профессионального образования. В этом направлении нами приняты новые стандарты профессионального образования для всех уровней: для начального профессионального образования, среднего и высшего профессионального образования. Эти стандарты отличаются от предыдущих прежде всего тем, что они готовились совместно с работодателями. Мы, по возможности, учли те требования, которые современный рынок предъявляет к выпускникам, к тем компетенциям, которые должны быть сформированы у выпускников, чтобы они могли эффективно работать. Также в этих стандартах предусмотрена большая вариативная часть, которую могут использовать сами учреждения профессионального образования. Это дает возможность учреждениям профессионального образования строить программы таким образом, чтобы они максимально удовлетворяли запросам рынка труда. Как вы знаете, обсуждается вопрос качества работы самих учреждений профессионального образования, много говорится о некачественном образовании в филиалах. Сейчас мы ужесточаем аттестационные требования к высшим учебным заведениям, проводим проверки, пытаемся оптимизировать сеть таким образом, чтобы учреждения профессионального образования соответствовали тем стандартам, которые сегодня к ним предъявляет государство.

И третье. Мы перешли на двухуровневую систему образования «магистратура – бакалавриат», что соответствует европейским требованиям. Тем самым мы сделали систему образования более гибкой, нежели та система, которая была до этого. Мы в нашей работе стремимся к тому, чтобы от системы массового образования, которая осталась с советских времен, перейти к непрерывному индивидуализированному обучению. У учреждений профессионального образования есть возможности построения индивидуальных программ в вариативной части, и мы стремимся перейти от массового обучения к индивидуальному. В системе школьного образования сейчас происходят определенные изменения. По нашим данным, порядка 7% учащихся в старших классах обучаются по индивидуальным учебным планам в условиях профильного обучения.

Следующая позиция связана с развитием мировой фундаментальной науки, ориентированной на формирование творческой и социально востребованной личности. В Российской Федерации, как вы знаете, создано 9 федеральных университетов. Они созданы в регионах на базе классических университетов путем присоединения ряда вузов и университетов по округам. Их задача – работать не только на тот регион, в котором создан университет, но и на весь округ в целом, то есть на несколько регионов. Мы считаем, что это будут некие точки роста, в которых необходимо соединить не только систему образования, но и науку, и обеспечить связь с работодателями. Сейчас мы рассматриваем федеральные университеты как точки роста и развития региональных систем образования – не только высшего, но и школьного – и развития региональной науки. Каждый федеральный университет имеет свою программу, ежегодно на развитие этих университетов выделяется порядка миллиарда рублей. Также созданы национальные исследовательские университеты, на сегодняшний день их 29 по основным направлениям подготовки. Финансирование национальных исследовательских университетов, развивающих научное направление, составляет в 2011 году более 10 млрд рублей. Не-

случайно с 2005 года у нас объединенное министерство – Министерство образования и науки, ведь мы стремимся именно к объединению и приложению тех образовательных результатов к научной деятельности и к тому, чтобы была взаимосвязь науки и образования.

Четвертый постулат Стратегии связан с обеспечением высокой территориальной мобильности трудовых ресурсов. Мы сейчас наблюдаем миграцию, видим, что люди приезжают в крупные города. На эти вызовы нужно отвечать, и мы учитываем эти вопросы в своей деятельности.

У нас есть данные мониторинга трудоустройства выпускников системы высшего, среднего и начального профессионального образования. По специальности трудоустраиваются порядка 40–50%, и это, конечно, очень низкий показатель. Мы затрачиваем бюджетные средства, а в итоге выпускники идут работать не по специальности, к тому же существует проблема безработицы. Почему так происходит? Каковы основные на сегодняшний день проблемы, связанные с системой профессионального образования и его связью с рынком труда? С одной стороны, мы видим влияние внешних факторов на систему профессионального образования и рынков труда – это демографические процессы. В 2011 году в первые классы пошло детей больше, чем в 2010-м, то есть мы выходим из демографической ямы. К этому надо быть готовыми. Мы видим, что у нас есть проблемы с системой дошкольного образования, нехватка мест в системе дошкольного образования. Если мы говорим о прогнозе, то через 10–15 лет сегодняшний демографический всплеск отразится на системе профессионального образования, нужно сейчас это учитывать.

Следующее – это структурные и технологические изменения в экономике. Наша экономика развивающаяся, мы также должны это учитывать. Мы видим, что на сегодняшний день, несмотря на принятие новых стандартов, до сих пор программы обучения в учреждениях профессионального образования еще недостаточно ориентированы на потребности рынка труда, особенно это касается учреждений начального и среднего профессионального образования. Эти учреждения должны готовить кадры для малого и среднего бизнеса. До сих пор мы видим перекося в количестве студентов по популярным и невостребованным специальностям. Результаты Единого государственного экзамена в прошлом году показали недобор на технические направления, большей популярностью пользуются гуманитарные специальности. Судя по прогнозам рынка труда, в ближайшее время востребованы будут специальности технологической направленности, естественнонаучной направленности. С другой стороны, отсутствует прогноз потребности по количеству выпускников. Сегодня мы не имеем единой комплексной системы, которая бы нам позволила прогнозировать, каких специалистов, в каком количестве по тем или иным направлениям нам нужно будет подготовить через пять, десять, пятнадцать лет. Качество подготовки выпускников также не соответствует современным запросам рынка труда.

Есть проблема трудоустройства. Компании создают и свои системы подготовки, вкладывают средства в переучивание, исправление дефектов системы профессионального образования. Отсюда и проблемы, которые мы сейчас видим, – это и безработица среди выпускников, и трудоустройство выпускников не по специальности.

Отвечая на эти вызовы, на эти проблемы, Министерство образования и науки ведет соответствующую работу. Как я уже сказал, приняты новые государственные образовательные стандарты, которые непосредственно определяют содержание образования, и сейчас ведется работа по внедрению этих стандартов, по разработке программ обучения. Министерство образования и науки может влиять на контрольные цифры приема. Принятие стандартов и распределение контрольных цифр приема – это те два механизма, которые есть у министерства для исправления этой ситуации. Контрольные цифры приема, как всем известно, – это бюджет вуза, финансирование из федерального бюджета определенного количества студентов по специальности. Варьируя эти цифры, мы можем говорить об управлении бюджетными деньгами. Мы не утверждаем контрольные цифры приема для учреждений начального и среднего профессионального образования, так как по законодательству эти учреждения начального профессионального образования переданы в субъекты Российской Федерации и учредителями являются органы образования субъектов Российской Федерации, сейчас идет процесс передачи учреждений среднего профессионального образования на региональный уровень. Но мы

можем давать рекомендации по распределению контрольных цифр приема региональным органам управления образованием, видя всю динамику в целом по России, то есть по распределению региональных бюджетов на финансирование учреждений начального и среднего профессионального образования. Что касается рынка труда, мы привлекаем работодателей к оценке качества образования, чтобы по завершении образования при выдаче аттестата или диплома в государственных аттестационных комиссиях, приемных комиссиях участвовали представители работодателей.

Сейчас ведется разработка системы независимой оценки при переходе из бакалавриата в магистратуру, равнозначная Единому государственному экзамену, который введен у нас уже в штатном режиме при поступлении в вузы. Мы планируем ввести независимую оценку образовательных достижений учащихся по завершении бакалавриата.

Минобрнауки сейчас реализует несколько проектов мониторинга трудоустройства выпускников и развития системы прогнозирования кадровых ресурсов. Остановлюсь на двух.

Первый проект связан с созданием прогноза потребностей рынка труда в выпускниках. Мы хотим создать информационную систему, которая будет давать прогноз по всем группам специалистов, по всем направлениям начального и среднего профессионального образования. Иными словами, какое количество специалистов и по каким специальностям необходимо подготовить, зная востребованность, которая будет через пять, десять, пятнадцать, двадцать лет. Фактически до 2020–2025 года мы будем делать такой прогноз, на его основании устанавливать контрольные цифры приема для подведомственных учреждений и рекомендовать органам образования субъектов устанавливать контрольные цифры приема для учреждений начального и среднего профессионального образования, тем самым распределяя федеральный бюджет, направляя его на те специальности, которые будут востребованы и которые нужны экономике страны. Вы знаете, что в Послании Президента РФ говорится, в частности, о развитии технологических направлений, поэтому мы будем также поддерживать эти приоритетные направления.

Второй проект связан с мониторингом трудоустройства. Мы уже ведем такую работу, сейчас она будет вестись более системно. Она состоит в опросе работодателей и выпускников, чтобы мы точно знали о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования: работают ли они по специальности через два года после завершения обучения, через три года, как они работают, удовлетворены ли работодатели их работой. Тем самым мы планируем корректировать государственный образовательный стандарт, то есть устанавливать обратную связь в рамках этой работы с работодателями. Эту работу мы ведем совместно с Минздравсоцразвития, мы заинтересованы в международном партнерстве и обсуждении этих проблем с зарубежными коллегами.

Дискуссия в Секции 3 по теме «Конкурентоспособность кадров в инновационной экономике»

Директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ **Н.В. ЖАРОВА** остановилась на законодательном обеспечении инновационной экономики трудовыми ресурсами. Она сообщила, что сегодня потребности в кадрах определяются на основе единых квалификационных справочников, которые насчитывают порядка 7000 профессий. Часть требований к профессиям перешла еще из советской экономики. Чтобы сформировать для системы образования адекватный запрос на подготовку кадров, министерство совместно с другими федеральными органами, объединениями работодателей и профсоюзов разработало проект федерального закона о внесении изменений в Трудовой кодекс. В законодательство вводится понятие «профессиональный стандарт», которое будет отражать современные требования к работникам на данном этапе и позволит установить необходимую связь между рынком труда и системой образования.

Второй важный вопрос – изменение форм занятости, которое происходит сейчас во всем мире. Например, появилась так называемая «дистанционная» занятость, когда все большее количество работ выполняется в удаленном доступе. В связи с этим также готовятся поправки в Трудовой кодекс с целью легализации данных форм занятости, которые наиболее развиты в интеллектуальных сферах деятельности (программирование, деятельность в области пиара, информационных технологий и т.д.), сообщила Наталья Жарова.

Намерение Минздравсоцразвития внести корректировки в Трудовой кодекс поддержал **А.М. ОКУНЬКОВ**, Исполнительный директор ОООР «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России», хотя и заметил, что «во многих странах такие вещи пересматриваются раз в 10 лет – меняется ситуация, меняются и законы». Впрочем, по его мнению, есть и более сложные проблемы. «Повышение готовности человека работать – это не только образование. Конкурентоспособность на рынке труда – это мобильность человека, готовность к миграции внутри страны. Это очень своеобразная и сложная проблема, – сказал он. – И один из самых трудных элементов решения этой проблемы – решение вопроса о жилье. У нас в стране отсутствует институт наемного жилья».

А.С. ХАРЛАМОВ, Генеральный директор Общероссийского межотраслевого объединения работодателей – производителей никеля и ценных металлов, рассказал о том, как организовано корпоративное обучение в крупнейших компаниях России (исследование было проведено Комитетом по рынку труда и кадровым стратегиям РСПП). Сегодня практически все крупнейшие компании России занимаются такой формой обучения. Это и корпоративные университеты, и учебные центры, и обучение по договорам с учебными заведениями. На сегодняшний день более 3 млн человек, по оценкам РСПП, проходят такое обучение. На ряде предприятий до 40–50% работников участвует в тех или иных формах внутрикорпоративного обучения. Это огромный пласт людей, которые учатся по самым современным методикам, используя самые новые, самые современные технологии.

Вместе с тем для того, чтобы эти формы обучения получили более широкое распространение и заняли достойное место в общей системе повышения квалификации работников и персонала, необходимо предпринять ряд мер, считают в Российском союзе промышленников и предпринимателей. В первую очередь, подчеркнул Анатолий Харламов, в законе «Об образовании» полностью отсутствует такой вид обучения, не определены права работодателей, защита интеллектуальной собственности. «Уже давно назрела необходимость внесения этих изменений в закон "Об образовании", чтобы сделать эти формы обучения легитимными», – убежден представитель работодателей.

Кроме того, для работодателей очень важно внесение изменений в налоговое законодательство. «Мы слышим на всех форумах призывы о том, что бизнес должен быть социально ответственным, должен вкладывать средства в развитие людей. Однако когда мы начинаем анализировать Налоговый кодекс, то оказывается, что, например, если крупные предприятия хотят вкладывать инвестиции в негосударственные образовательные учреждения, расположенные на той же территории, то это не включается в бизнес-план. Сначала предприятию требуется заплатить все налоги, потом оказывать поддержку учреждениям образования. С нашей точки зрения, это совершенно неправильно. То же самое и с учебными заведениями самих предприятий – их налоговый статус совершенно отличается от налогового статуса других образовательных учреждений России. На наш взгляд, на сегодняшний день налоговое законодательство не позволяет бизнесу эффективно вкладывать средства в развитие собственных учебных центров, а также учебных центров, которые находятся на территории», – констатировал Анатолий Харламов.

И.В. КОВАЛЬЧУК, член Совета Конфедерации труда России, остановился на проблеме производственной практики. Особенно остро она стоит в специфических отраслях, например, на морском транспорте. «Устроить курсанта учебного заведения на судно, чтобы он почувствовал, что это такое, и сможет ли он там работать, сложно. Это требует средств: курсанта на судне нужно кормить, размещать в каюте, выделить постель – это все дополнительные расходы, которые ложатся на работодателя, – рассказал Игорь Ковальчук. – Другая специфическая профессия – летчики. Чтобы уметь летать, нужно летать. Некоторое время назад были совершенно «дикие» публикации о том, что курсанты летных училищ вынуждены искать деньги на то, чтобы оплатить топливо для учебных полетов! Мне кажется, нам нужно очень серьезно подумать, каким образом государственная политика способствовала бы работодателям в обучении тех, кто обучается на уровне среднего, высшего и первичного профессионального образования».

Т.О. РАЗУМОВА, доцент МГУ им. М.В. Ломоносова, продолжила прозвучавшую в докладе тему «работы по специальности». Она считает, что современная подготовка, будь то среднее специальное или высшее образование, подразумевает значительно более широкий подход к возможности использования этих знаний в дальнейшей профессиональной деятельности. Было проведено исследование того, чем занимаются выпускники физфака МГУ 25-летней давности. Оказалось, что более 85% выпускников считают, что их современная трудовая деятельность была бы невозможна без образования, полученного на физфаке, но при этом не соответствует напрямую понятию «физик». Люди работают в консалтинге, занимаются редакционной деятельностью, бизнесом, но при этом их работа непосредственно связана с теми знаниями, которые они получили как физики. «В этой связи хотелось бы обратить внимание тех, кто занимается мониторингом трудоустройства, на то, что нужно следить не за буквальным соответствием того, как происходит процесс трудоустройства, а обращать внимание на содержательную сторону этого вопроса», – полагает Татьяна Разумова.

Итоги дискуссии резюмировала модератор секции, Директор Департамента МОТ по вопросам профессиональной подготовки кадров Кристин Эванс-Клок. Она заметила, что вопрос о подготовке рабочей силы часто поднимался при обсуждении на других сессиях. На данной сессии была представлена презентация Министерства образования и науки о новых предложениях в области законодательства, касающихся сферы обучения и образования. По мнению модератора, выступающие также предлагали довольно много хороших идей, над которыми следовало бы подумать при изменении законодательства. «Мы приветствуем многие из этих идей», – сказала Кристин Эванс-Клок.

Одним из главных вопросов для обсуждения был вопрос о прогнозировании потребности в кадрах. Были представлены презентации некоторых новых методов прогнозирования, призванных предугадать, где и какие навыки будут востребованы, провести сравнения с запланированным и увидеть, где может появиться дефицит, а где избыток. В том числе разговор шел с точки зрения нужд и потребностей работодателей. Некоторые из них высказывали неудовлетворение степенью подготовленности к работе, к новым рабочим местам выпускников учреждений профессионального и технического образования. И много говорилось о возможностях и роли работодателей в достижении необходимого баланса спроса и предложения, их роли в подготовке кадров, предоставлении рабочих мест, приобретении опыта в рамках организованного обучения.

В ходе обсуждения возник очень важный вопрос о расширении государственно-частного партнерства в области подготовки кадров. Участники дискуссии подняли вопросы законодательства, налогообложения, которые препятствуют обучению или признанию обучения, проходящему в менее традиционной форме или вне государственных центров профессиональной подготовки. Во взаимодействии государственных и частных партнеров, их совместной работе предприятия имеют больше возможностей для удовлетворения своих потребностей.

Интересен в этом отношении вопрос о малых предприятиях. «Было отмечено на утренней сессии, что малые предприятия должны быть источником рабочих мест, и мы все знаем, что малые предприятия в любой стране испытывают особые проблемы в плане подготовки кадров. Необходимы государственные стимулы для них в плане выделения ресурсов и организации профессиональной подготовки кадров на малых предприятиях», – заявила г-жа Эванс-Клок.

Другой большой вопрос касался гармонии между национальными стандартами и местными или отраслевыми требованиями и возможности их гибкого соответствия. Обсуждалось национальное законодательство, а также и то, что уже сделано в плане формирования стандартов. В этом приняли участие и работодатели. «Но остается вопрос о гибкости применения учебных программ, разработке стандартов для подготовки инновационных преподавателей. И здесь уже вопрос, я считаю, о роли и задачах МОТ», – сказала представитель Международной организации труда.

Кристин Эванс-Клок сообщила также, что страны Группы двадцати обратились к международным организациям с просьбой разработать базу данных по показателям в области подготовки кадров. Этой работой сейчас совместно занимаются в основном ОЭСР, Всемирный банк, ЮНЕСКО и МОТ. «Что особенно сложного и интересного в этой базе данных? Помимо того, что она призвана иметь международный характер, она должна стать источником актуальной информации, значимой также и для стран с невысокими уровнем душевого дохода, поскольку у них нет такой статистической инфраструктуры, как есть, например, в России», – сказала г-жа Эванс-Клок. – С помощью базы данных можно анализировать и сторону спроса, и сторону предложения в сфере образования и обучения. Она, в первую очередь, поможет увязать кадры, их квалификацию и занятость, а не будет простым отражением того, что происходит в сфере образования и подготовки кадров. С ее помощью можно будет разработать системы, которые страны могут использовать для лучшего информирования систем образования, для постановки задач в области подготовки кадров и реализации политики занятости, а также для мониторинга результативности конкретных программ профессионального обучения и подготовки кадров. Это очень интересная задача для нас, для международных организаций, и мы с удовольствием работаем и ведем сотрудничество в этой области».

Трудоустройство людей с ограниченными возможностями – нестандартная работа

А.В. ВОВЧЕНКО,

Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ

Хотел бы начать с краткого обзора нормативно-правовой базы Российской Федерации, которая устанавливает категории и меры государственной поддержки через службу занятости. Нашим российским коллегам это может показаться известным, но я бы хотел это сделать, чтобы раскрыть особенности именно российской системы оказания услуг в сфере занятости данной категории граждан.

Начну с базового федерального закона, который устанавливает в первую очередь категории людей, испытывающих трудности на рынке труда. Хочу напомнить, что Закону о занятости населения исполнилось 20 лет, и в момент его принятия в 1991 году он включал в себя лучшие мировые практики, потому что разрабатывался в тесном взаимодействии с европейскими партнерами и международными организациями.

В пятой статье закона заявлено о том, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Это отражение одной из норм Международной организации труда, установленной в соответствующих конвенциях. Именно в этой статье закона мы находим совершенно четкую дефиницию категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Подчеркну – это положение федерального закона.

Что это за категории?

- инвалиды (сейчас есть много альтернативных предложений, как данную категорию называть);
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы (бывшие заключенные);
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости);
- беженцы и вынужденные переселенцы;
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей (в нашем законодательстве присутствует такая особенность);
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других катастроф;
- граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые (категория «Выпускники»).

Совершенно четко мы видим 9 особых категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Это отражено в законодательстве.

Кроме того, политика государства, как следует из закона, должна охватывать не только клиентов службы занятости, но и работодателей. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Итак, мы определили категории и дефиниции, теперь нужно понять, какие есть инструменты для реализации этих гарантий в руках служб занятости и в руках государства.

Статья 13 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» устанавливает, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы. Это:

- разработка и реализация программ содействия занятости;
- создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций для их работы;
- установление квоты для приема на работу инвалидов;
- организация обучения по специальным программам и другие меры.

Я особо акцентирую внимание на такой гарантии, как установление квоты для приема на работу инвалидов, потому что данной проблеме посвящено несколько федеральных законов. Непосредственно понятие «квота для приема на работу инвалидов» раскрывается в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Также есть соответствующая статья, в которой устанавливается, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации на региональном уровне путем проведения специальных мероприятий. Это:

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов;
- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест и другие меры.

Закон о социальной защите инвалидов существует уже более 10 лет. Вместе с тем практика складывалась таким образом, что эти меры не сразу были реализованы. В части мотивации работодателей и помощи, оказываемой работодателям со стороны государства, эти меры стали применяться практически лишь в последние два года.

Я бы хотел проиллюстрировать, как эта работа проводится на практике. Наиболее наглядная группа граждан, испытывающих трудности в поиске работы, – это инвалиды. В органы занятости населения за содействием в поиске работы в течение года (например, 2010 год) обратилось 268 239 инвалидов. В целом в Российской Федерации общее количество инвалидов более 10 млн человек. В общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости, инвалиды составили 4,2%. По остальным категориям соотношение примерно такое же.

Реализация установленных законодательством норм и гарантий в отношении категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы в 2010 году

	всего	% от общей численности граждан, обратившихся в ЦЗ	инвалидов	% от общей численности инвалидов, обратившихся в ЦЗ
Обратилось за содействием в поиске работы	6 413 300		268 239	4,2%*
Нашли работу (доходное занятие)	3 984 019	62,1%	87 221	32,5%
Зарегистрировано в органах службы занятости в качестве безработных граждан	3 539 191	55,2%	236 641	88,2%

* от общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости

Самый главный итог деятельности службы занятости – это количество граждан, которые нашли работу при ее содействии. Если в целом нашли работу порядка 4 млн человек, или 62% от общей численности граждан, обратившихся за услугами в службу занятости (я хочу сказать, это довольно высокий показатель), то из категории инвалидов нашли работу около 87 тыс. человек. То есть доля трудоустройства инвалидов – 32,5%, или в два раза меньше, чем в обычной среде. Это еще раз доказывает то, что данная категория специфическая, и к ней невозможно полностью применить стандартные механизмы работы. Из общего количества обратившихся в службу занятости в течение года зарегистрировано в качестве безработных 3,5 млн человек, или 55,2%, то есть каждый второй остается на регистрационном учете как безработный. Что касается категории инвалидов, то на учет поставлено 236 тыс. человек, или 88,2% от общей численности обратившихся инвалидов. Здесь прослеживается различная целенаправленность разных категорий граждан. С какой целью инвалид приходит в службу занятости населения? Либо с целью действительно найти работу, либо с целью встать на регистрационный учет и получать какие-то социальные выплаты и иметь статус безработного, необходимый в дальнейшем для получения более высоких социальных гарантий. Этот вопрос остается открытым для более плотного анализа. Мы видим, что практически 90% инвалидов из обратившихся остаются безработными.

Мы можем проанализировать непосредственно оказание государственных услуг. В арсенале служб занятости порядка 10 государственных услуг, которые оказываются как гражданам, ищущим работу, так и безработным на бесплатной основе.

Оказание государственных услуг по содействию занятости гражданам, испытывающим трудности в поиске работы (на примере услуг для инвалидов)

	Численность безработных граждан	% от общей численности зарегистрированных безработных граждан	Численность безработных инвалидов	от общей численности зарегистрированных безработных инвалидов
Получили услугу по профориентации	3 746 914	58,4%*	160 487	59,8%**
Получили услугу по психологической поддержке	243 916	6,9%	33 881	14,3%
Получили услугу по социальной адаптации	275 101	7,8%	26 984	11,4%
Направлены на профессиональное обучение	506 940	14,3%	14 078	6,0%
Получили услугу по самозанятости	285 506	8,1%	12 251	5,2%

* от общей численности граждан обратившихся за содействием в поиске подходящей работы

** от общей численности инвалидов обратившихся за содействием в поиске подходящей работы инвалидов

Самая распространенная у нас услуга – по профессиональной ориентации. Ее получают 58,4% обратившихся инвалидов, то есть охват достаточно высокий, сопоставимый с другими категориями. Государственную услугу по психологической поддержке от общего количества безработных получают порядка 7%, а в категории инвалидов охват уже 14,3%, то есть в два раза больше. Что касается услуги по социальной адаптации на рынке труда, то охват данной категории (более 11%) значительно превышает охват по обычным категориям безработных (до 8%). Мы видим пакет, как минимум из трех услуг, которые в большей степени востребованы гражданами, испытывающими трудности в поиске работы, особенно инвалидами. Но вспоминая предыдущие цифры, говорящие о том, что уровень трудоустройства инвалидов вдвое ниже, чем в обычных категориях, можно задаться вопросом: действительно ли эти услуги напрямую и так эффективно способствуют конечной цели – их трудоустройству?

Далее рассмотрим очень важную услугу по профессиональному обучению. Более 14% всех безработных, состоящих на учете, пользуются этой услугой службы занятости. Хорошие показатели, но могли бы быть и больше. В отношении инвалидов, к сожалению, эта услуга охватывает только 6% контингента. А она могла бы стать существенным вкладом в конечный показатель трудоустройства. Далее рассмотрим услугу по содействию самозанятости граждан. Ею пользуются более 8% от общей численности зарегистрированных безработных. Среди инвалидов таких 5,2%, или чуть более 12 тыс. человек. Это весьма невысокие показатели. Можно сделать выводы, какие именно услуги влияют напрямую на основной показатель трудоустройства.

Как я упоминал, в нашем законодательстве установлены административные механизмы содействия занятости. Я имею в виду пресловутое квотирование. Давайте посмотрим, действительно ли административный механизм работает в полной мере на конечный результат. Вся заявленная работодателями потребность составила в 2010 году 76 528 рабочих мест в счет квот для приема на работу инвалидов и других категорий, на которые распространяется квотирование. Это более 10% от всех вакансий, предоставленных работодателями в службу занятости. Это значительная цифра. Для инвалидов в счет квот предоставлено более 52 тыс. рабочих мест, что составляет порядка 7% от общего количества заявленных вакансий.

Что мы имеем в итоге? Из числа инвалидов по квотам трудоустроено всего 4872, или 5,6% от общего числа трудоустроенных инвалидов. Это наглядный пример того, что действие исключительно одного административного механизма – квотирования – не позволяет в полной мере решать поставленную задачу.

Каковы же альтернативы? Альтернативы мы начали замечать с начала 2010 года, когда в рамках антикризисных мероприятий в сфере занятости впервые был применен механизм, позволяющий создать экономическую мотивацию работодателей для приема на работу таких категорий граждан. Работодателю выделялась непосредственно из бюджета определенная сумма для создания специализированного рабочего места для инвалида, то есть в какой-то степени компенсировались возможные издержки при приеме на работу инвалида. Такие меры экономического стимулирования были реализованы впервые, причем они касаются не только инвалидов, но и также действуют в отношении молодых специалистов. В случае стажировки выпускников работодателю компенсировалась часть заработной платы в размере МРОТ, если он брал на работу выпускника.

Что касается результатов, то уже в первый год реализации мероприятий по прямому экономическому стимулированию удалось трудоустроить порядка 8 тыс. человек. Причем эта цифра больше числа инвалидов, трудоустроенных с помощью административных процедур, то есть квотирования, и составила около четырех тысяч. И мы имеем серьезный план на 2011 год – порядка 18 тыс. человек. Реализация данных мероприятий должна, безусловно, проходить путем применения сразу нескольких процедур. Нельзя исключать административные механизмы, как дополнение необходимы меры экономической мотивации работодателей.

Третий компонент – это общее административное воздействие. Этими вопросами адресно занимается, в частности, служба занятости населения. Предыдущие два компонента смыкаются вместе с третьим, что существенно влияет на результат.

С одной стороны, цифры более чем скромные, но прошло чуть более одного года, и если эту работу продолжать (я имею в виду меры экономического воздействия на работодателей), то программа будет набирать обороты. Помимо тех средств, которые напрямую выделялись субъектам для реализации данного направления, ряд регионов дополнительно выделял свое финансирование. Скажу, что в таких субъектах количество трудоустроенных инвалидов намного превышало запланированные цифры. Такой опыт имеется в Тюменской, Самарской и других областях. Это очень важно, когда региональные органы власти понимают свою ответственность и своими возможностями дополняют мероприятия, проводимые на федеральном уровне.

Безусловно, государственные органы занятости не являются единственным игроком на данном поле. Существует еще множество нереализованных возможностей по использованию потенциала частных агентств занятости или специализированных организаций, способных выполнять индивидуальные заказы служб занятости по трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В ряде стран мира такого рода аутсорсинг государственных услуг действительно применяется. Мы пока не опробовали такой вариант, но это один из путей развития взаимодействия государственных служб занятости с частным сектором.

Подходы к оказанию услуг по содействию занятости для таких категорий должны быть максимально персонифицированными и адресными. Это нестандартная работа. Стандартные услуги в сфере занятости инвалидов не способны приносить тот же эффект, который они приносят обычным категориям безработных. Ведь эта категория граждан на рынке занятости изначально объективно менее конкурентоспособна. У них никогда не будет трудового стажа в системе выплаты страхового пособия. Это относится и к молодежи, к выпускникам. Однозначно эти категории будут испытывать трудности в поиске работы, и подходы к ним должны быть индивидуальными.

Периодически возникают вопросы о целесообразности и степени обоснованности отнесения тех или иных групп к категории испытывающих трудности в трудоустройстве. Выше были перечислены

девять категорий граждан, которые отнесены российским законодательством к числу тех, кто испытывает трудности при трудоустройстве. Но часто возникают вопросы: может быть, этого мало? К примеру, есть граждане старших трудовых возрастов, в более широком понимании предпенсионного возраста и т.д. Этот вопрос остается открытым. Нам следует понимать одну особенность нашего законодательства. Если законом уже определена категория и уровень гарантий и мер социальной поддержки для нее, то в последующих законах этот уровень и объем не могут быть уменьшены и мы не можем потом вычеркнуть из закона какую-то категорию.

Существует вопрос о заинтересованности самих граждан в трудоустройстве и поиске работы. Зачастую уровень социальной поддержки этих категорий вне закона о занятости достаточен для того, чтобы они могли не работать. Здесь важно соблюдение баланса между существующим уровнем поддержки и теми благами, которые может дать этому человеку рабочее место. Если мы сохраняем серьезный уровень социальной поддержки, то соответственно мотивация к труду отсутствует. Это баланс должен соблюдаться в любом случае.

Следующий вопрос, который мы оставим для более детального обсуждения в будущем, – это демографическая проблема, проблема старения населения и проблема наличия трудовых ресурсов. Может быть, пришло время рассматривать названные категории не как испытывающие трудности в поиске работы, а как потенциально дополнительный трудовой ресурс для экономики? В том числе инвалиды, в том числе люди старших трудовых возрастов, предпенсионных возрастов. Мы сейчас говорим не о повышении пенсионного возраста, а о вовлечении в трудовую деятельность в том числе пенсионеров. Естественно, это выпускники, которые зачастую длительно находятся в поиске работы. Тогда нам надо активнее сокращать период поиска работы, привлекая этих людей в экономику.

В любом случае три компонента, которые я перечислил, должны быть включены в эту работу, а именно: административное воздействие, экономическая мотивация работодателей и ресурс служб занятости по оказанию государственных услуг.

Дискуссия в Секции 4 по теме «Меры по содействию занятости граждан, испытывающих трудности на рынке труда»

Генеральный директор объединения «Тверские сувениры» **Л.С. ПИСАРЕВА** рассказала о том, что на ее предприятии преимущество отдано инвалидам, поскольку там используется в основном ручной труд. «На этой конференции я поняла, что у меня большой потенциал, я бы с удовольствием начала принимать людей, которые могли бы пополнить и обновить мой коллектив, – сказала Писарева. – Коллектив стареющий, многие уже выработали свой стаж, однако продолжают трудиться. Я сейчас веду реконструкцию предприятия и хотела бы при реконструкции предусмотреть специальное оборудование мест для инвалидов, чтобы мы могли принимать на работу инвалидов-колясочников».

С. КАМЕНСКАЯ из Обнинска – инвалид. Рабочих мест пока не создала, но открыла собственное дело – фотомастерскую – благодаря помощи центра занятости. «Единственная моя проблема – с арендой. Фотография подразумевает размещение в таком месте, чтобы люди ходили и видели, на проходной улице, а не где-то в стороне. Но арендная плата в таком здании очень высока. Нанять кого-то, чтобы меня сменил, у меня не получается. Сажу безвылазно день и ночь», – поделилась Светлана.

Начальник Управления занятости Калужской области **Н.А. БЕЛОЗЕРОВА** подчеркнула роль экономического стимулирования работодателей по созданию рабочих мест для инвалидов. По ее словам, помимо федеральных средств регион дополнительно на каждое место выделяет работодателю 25 тыс. рублей, для того чтобы аттестовать это рабочее место или направить деньги на возмещение заработной платы. «С 1 января 2012 года сумма увеличится, возмещение заработной платы будет с учетом минимального уровня оплаты труда (у нас в регионе он наполовину выше, чем по федерации). Мы будем возмещать расходы по заработной плате и, соответственно, налоги на эту заработную плату тому работодателю, который будет принимать инвалидов сверх установленной квоты», – сообщила Белозерова.

По мнению **С.А. ИСАЕВА**, руководителя Департамента занятости населения Тверской области, стимулирование работодателей может рассматриваться только как временная мера в критических ситуациях. Он считает, что необходимо, прежде всего, сохранять структуры общественных организаций, которые сегодня содержат наибольшее количество инвалидов. Надо им помогать сохранять рабочие места, помогать модернизировать производство.

В Воронежской области сегодня проживает более 76 тыс. инвалидов трудоспособного возраста, почти каждый третий из них работает, рассказал Руководитель Управления занятости населения Воронежской области **Ю.А. БАЙ**. В регионе действуют три программы, направленные на эффективное трудоустройство инвалидов: областная целевая программа содействия занятости инвалидов на 2010–2014 гг., региональная программа «Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда Воронежской области на 2011 год» и долгосрочная областная целевая программа «Доступная среда на 2011–2015 гг.». За период действия этих программ почти 11 тыс. инвалидов смогут воспользоваться государственными услугами в области содействия занятости. Это практически каждый третий незанятый инвалид, не имеющий противопоказаний к труду. Вместе с тем Юрий Бай считает, что следует возродить систему специализированных предприятий, не только под эгидой отдельных обществ инвалидов, но и организованных как государственные учреждения, которые имели бы гарантированный заказ на услуги и выпуск продукции.

Министра труда и социального развития Республики Дагестан **И.И. ЭФЕНДИЕВА** беспокоит вопрос, связанный с samozанятостью безработных в сельской местности. Они работают, как правило, в секторах, которые не могут дать быстрой отдачи. И при действующей системе налогообложения они едва сводят концы с концами, поэтому не приходится рассчитывать на то, что такие предприниматели возьмут на работу инвалидов. Поэтому в республике принято решение на полтора года освободить от налогового бремени безработных, решивших начать собственное дело. Но при этом с ними заключается договор о том, что он обязуется в течение не менее пяти лет гарантировать занятость и платить налоги, иначе он должен будет вернуть всю полученную сумму субсидии.

Итоги работы секции подвела модератор секции **Ольга КУЛАЕВА**, главный специалист по вопросам занятости Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Она выразила общее мнение, что люди, испытывающие трудности на рынке труда, в частности люди с ограниченными возможностями, – это особая категория людей, изначально поставленных в неравные условия, к которым нужно искать индивидуальные подходы.

Основным инструментом помощи таким гражданам в Российской Федерации является квотирование рабочих мест на предприятиях со среднесписочной численностью сотрудников выше 100 человек. Однако в условиях кризиса в рамках принятия дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда были введены новые меры, подчеркнула Ольга Кулаева. К ним, в частности, относится частичная компенсация заработной платы тем работодателям, которые создают рабочие места сверх установленных квот. Тем не менее цифры говорят о том, что решать эту проблему – задача непростая. 88,2% от общей численности граждан с ограниченными возможностями, которые обращаются в службу занятости, остаются там на учете. Средняя продолжительность периода безработицы среди этой категории достаточно высока: порядка 25% людей состоят на учете 4–8 месяцев и чуть более 26% – свыше 8 месяцев.

Между тем, как показывает опыт, среди людей с ограниченными возможностями довольно эффективно работала программа samozанятости (об этом говорили на разных секциях). Однако действий только органов занятости в этом плане недостаточно. Сегодня политикой занятости, в том числе и в плане трудоустройства людей с ограниченными возможностями, в России занимаются, как минимум, три министерства: Минздравсоцразвития, Минэкономики и Минфин. При этом, подчеркнула О. Кулаева, в стране отсутствует какой-либо орган, который инициирует согласованность политик между различными органами государственного управления.

Поступило предложение: в той части, которая касается людей, испытывающих трудности на рынке труда, таким инициатором могло бы выступить Минздравсоцразвития. Конечно, оно не может самостоятельно решить все проблемы, но это министерство могло бы взять на себя роль органа, который выявляет препятствия и барьеры, стоящие на пути роста занятости, и предлагает пути их решения. Как сообщили участники дискуссии, в ряде стран есть успешный опыт создания при совете министров рабочей группы или управленческой группы по вопросам согласования экономической политики и политики занятости. Такая группа подчиняется непосредственно премьер-министру или руководителю правительства, таким образом, создается институциональный механизм, который обеспечивает согласованность этих политик.

Во время дискуссии обозначилась еще одна проблема. Зачастую предприятия, которые открываются при помощи субсидий, получаемых от службы занятости, уходят в такие сектора экономики, которые не могут дать моментальной отдачи. Поэтому поступило предложение в качестве одной из рекомендаций конференции выйти с обращением по поводу того, чтобы такие предприятия на какой-то срок освобождались от налогов или, по крайней мере, получали налоговые льготы. Ольга Кулаева выразила общее мнение участников дискуссии о том, что политика занятости должна рассматриваться не только как часть социальной, но и как часть экономической политики и одна из ее основных задач – это обеспечение экономического роста в стране.

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
Российская Федерация 107031 Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23
тел.: +7 (495) 9330810
факс: +7 (495) 9330820
Эл. почта: moscow@ilo.org
www.ilo.ru

Твиттер: [www.twitter.com/ILO_News_RUS](https://twitter.com/ILO_News_RUS)

Facebook: <http://www.facebook.com/ilo.news.rus>