анализ отечественной законодательно-правовой базы по проблемам рынка труда и занятости и предложения по ее совершенствованию

Трудовое законодательство, защищающее права работников, сложилось в России ранее, чем в большинстве стран Европы. Уже в Конституции СССР 1936 г., а также законах РСФСР были закреплены и гарантированы право на труд, а также отсутствие при его использовании любой дискриминации по полу, национальности, расовой принадлежности, возрасту, имущественному, социальному и должностному положению.

Некрестьянова С.Я.
канд. физ.-мат. наук, профессор, докторант Московской академии государственного и муниципального управления, директор ФГОУСПО «Московский автомобильно-дорожный колледж им. А.А. Николаева»

В соответствии с Конституцией СССР все работники были защищены от несправедливого увольнения, имели все права и полные гарантии на труд, отдых, бесплатное образование и медицинское обслуживание. В связи с этим социальные законы о занятости, а главное – защите населения от безработицы не требовались до начала рыночных преобразований. По этой причине СССР уже достаточно давно присоединился к ряду Конвенций Международной организации труда (МОТ).

Изменения законодательства были обусловлены введением элементов рыночного хозяйствования, обострением проблем занятости, а также появлением массы незанятых лиц в связи с сокращением объемов производства. В этой ситуации «де-факто» утратились все права и гарантии в сфере труда, поскольку они не имели материального обеспечения.

Эта ниша в правовой базе заполнялась законодательством о занятости (начиная с 1991 г.). Так, закон «О занятости населения» претерпел более 10 редакций. Наряду с этим формировалось и совершенствовалось законодательство о социальном партнерстве: «О коллективных договорах и соглашениях»; «Об утверждении Положения о Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Совокупность принятых и уточненных в течение последних 10-15 лет законов обеспечивают комплекс согласованных мер по защите труда и занятости населения. В Конституции РФ закреплены основополагающие принципы по защите труда от дискриминации по полу, национальности, расовой принадлежности, имущественного, социального и должностного положения, политических убеждений и других, не связанных с деловыми качествами работников признаков.

В Трудовом Кодексе обеспечивается защита работника и его прав в процессе трудовой деятельности. В Законе «О занятости населения» предусматривались отдельные меры государственной поддержки функционирования рынка труда, но главное внимание было сосредоточено на социальной защите лиц, потерявших работу, либо ее не имеющих.

Таким образом, российское законодательство сложилось в настоящее время под воздействием требований рыночных условий развития экономики и отражает необходимость усиления мер социальной защиты граждан, утративших заработок. В законодательстве последнего времени учтены требования ряда конвенций МОТ по вопросам занятости.

Если сопоставить российское законодательство с западным с точки зрения уровня защищенности работников, то можно отметить по одному комплексу вопросов более высокую защищенность наших работников. Это проявляется в следующем:

– отсутствует дискриминация по возрасту;

– страхование по безработице осуществляется за счет госбюджета, в западном – смешанное;

– государственное страхование по безработице носит всеобщий характер, в западном – из систем страхования заведомо исключаются отдельные группы;

– более широкий круг лиц, подлежащих охвату социальными выплатами по безработице;

– более продолжительные сроки выплаты пособий по безработице, в западном – не более одного года;

в СССР все работники были защищены от несправедливого увольнения, имели все права и полные гарантии на труд, отдых, бесплатное образование и медицинское обслуживание

– предусматривается широкий спектр мер по истечении срока выплаты пособия по безработице;
– предусматривается ограниченная сфера применения срочных трудовых контрактов, в западном они применяются очень широко.

Вместе с тем в российском законодательстве отмечаются негативные моменты, требующие основательной корректировки:
– размер пособия по безработице, зависящий от низкого уровня оплаты труда работников, не позволяет создавать для лиц, временно утративших заработок, достойные условия жизни;
– слабая ответственность частного бизнеса за уровень оплаты труда и соответственно пособий по безработице, а также за страхование работников от безработицы и формирование региональных программ занятости населения;
– отсутствие законодательства о подготовке рабочей силы на производстве и стимулирования введения этой практики;
– отсутствие законодательства о введении гибких форм занятости;
– законодательно не оформлена неполная (частичная) занятость, либо незанятость без разрыва трудовых отношений (скрытая форма безработицы);
– отсутствие экономических, организационных и административных ресурсов для развития межрегиональной трудовой миграции;
– слабые формы информированности населения о вакансиях и спросе на рабочую силу в пределах региональных рынков труда и возможностях трудовой миграции.

С учетом изложенного предлагаются *следующие направления совершенствования российского законодательства о занятости.*

совокупность принятых и уточненных в течение последних 10-15 лет законов обеспечивают комплекс согласованных мер по защите труда и занятости населения

Для функционирования цивилизованного рынка труда необходим комплекс мер в социально-трудовой сфере, который в перспективе поможет привести к эффективной занятости населения, обеспечивать развивающиеся потребности экономики в работниках соответствующей профессиональной квалификации, содействовать созданию достойных материальных условий труда путем:

закон и порядок

– поэтапного приближения минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума, а, следовательно, и пособий по безработице;
– обеспечения свободного перемещения рабочей силы на всей территории Российской Федерации за счет снятия экономических, организационных и административных барьеров;
– формирования механизма стимулирования инвестиционной активности в направлении создания новых рабочих мест;
– разработки законодательств о введении гибких форм занятости;
– введения в законодательство легализации неполной (частичной) занятости, скрытой безработицы;
– повышения эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, процедур договорного процесса, обеспечения большей независимости внутри профсоюзных организаций от работодателей;
– содействия привлечению в РФ иммигрантов, в первую очередь высококвалифицированных специалистов, исходя из интересов обеспечения экономики страны и ее регионов необходимыми трудовыми ресурсами.

Для обеспечения территориальной трудовой миграции и повышения мобильности рабочей силы необходимо:
– повысить уровень информированности населения о региональных рынках труда и условиях обмена рабочей силой между регионами;
– создавать условия для русскоязычных беженцев и переселенцев из бывших республик СССР для освоения запущенных территорий.

Говоря о совершенствовании нормативно-правовой базы регулирования рынка труда по конкретным направлениям, следует иметь в виду следующие аспекты.

1. Формирование страховых взносов на социальную защиту безработных должно осуществляться не только за счет федерального бюджета, но и за счет создания внебюджетных страховых фондов.

Данная система будет способствовать созданию механизма материальной поддержки

в российском трудовом законодательстве отсутствует возрастная дискриминация

размер пособия по безработице, зависящий от низкого уровня оплаты труда работников, не позволяет создавать для лиц, временно утративших заработок, достойные условия жизни

работников, не имеющих заработка и лишенных возможности получить статус безработного. Она может быть стимулятором сокращения численности указанных категорий лиц, поскольку страховые взносы предприятий будут напрямую увязаны с их наличием. Личное страхование граждан базируется на формировании страхового фонда социальной защиты от безработицы за счет отчислений средств от их собственных доходов.

2. Усиление роли государства в части нормативно-правового обеспечения механизмов регулирования занятости и ситуации на рынке труда должно обеспечивать следующие результаты:

на федеральном уровне:

– совершенствование политики занятости (создание страховых и резервных фондов, разработка социальных программ по сдерживанию безработицы, уточнение правовой основы деятельности служб занятости);

– стимулирование предпринимательства к инвестированию с целью создания новых рабочих мест и т.д.

на региональном уровне:

– недопущение массового высвобождения работников;

– квотирование создания специальных рабочих мест для инвалидов и молодежи;

– развитие дифференцированной системы выплат по безработице;

– обеспечение организации профессиональной подготовки и переподготовки и т.д.

Литература

1. Концепция действий на рынке труда в период 2003-2005 гг. Утв. Распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 г. № 568-Р/СЗ РФ, № 20, 2003, ст. 1920.

2. Рекомендации Международной организации труда №195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров, непрерывное обучение (2004 г.).

рп