

Ходеева Людмила Владимировна

преподаватель

ГБПОУ «Московский технологический колледж»

г. Москва

ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНОВ ЗАНЯТОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД И ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

***Аннотация:** в данной работе проводится анализ роли органов службы занятости в реализации права на труд и обеспечении занятости населения. При написании статьи были использованы теоретические и эмпирические методы. Назрела необходимость совершенствования структуры занятости, формирования новой политики, новых приёмов воздействия рынка труда на занятость, активизации органов службы занятости, принципов и методов исследования проблемы занятости и управления ею посредством воздействия государственной службы занятости. Однако для этого требуется решение многих проблем, как экономического, так и социального плана, осуществление комплекса мероприятий, в том числе проведение ряда специальных социально-экономических научных исследований. В качестве мер по решению проблем занятости автор предлагает осуществление таких мероприятий, как создание дополнительных рабочих мест, сотрудничество профессиональных образовательных учреждений и работодателей, стимулирование притока высококвалифицированных специалистов по приоритетным для государства направлениям.*

***Ключевые слова:** право на труд, органы занятости.*

Высшим нормативно правовой актом в РФ, который закрепляет права граждан в области труда и занятости, является Конституция РФ, принятая в 1993 году. Она более четко сформулировала права человека в сфере труда применительно к рыночной экономике, чем ранее действующие нормативно правовые акты. Основной упор сделан на закрепление свободы труда, его надлежащих условий и права человека свободно распоряжаться своим трудом. Основные статутные права человека в сфере труда закреплены в ст. 37 Конституции РФ. Права в сфере

труда занимают особое место среди социально-экономических прав. В условиях рыночных отношений рост малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, однако реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников.

Гражданам РФ в области труда гарантируются следующие права:

1. Право на свободный труд, свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом.

2. Право на защиту от безработицы и необоснованного увольнения. Трудовое законодательство гарантирует правовую защиту от необоснованного увольнения, а также предоставляет гарантии и компенсации работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата работников/

Безработные граждане находятся под защитой государства, которое гарантирует им такие виды защиты как:

а) социальная поддержка;

б) осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

в) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие в связи с истечением периода его выплаты, органами службы занятости и органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления может оказываться материальная помощь.

3. Право на запрещение принудительного труда. Согласно ст. 4 ТК РФ принудительным трудом считается выполнение работы под угрозой какого-либо наказания, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке и т. д. В случае нарушения данного права работник вправе обратиться за защитой своих прав в суд.

4. Право на бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости. В случае признания гражданина безработным органы службы занятости в порядке, предусмотренном Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации», осуществляют подбор подходящей работы.

5. Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, то есть право на охрану труда.

6. Право на труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7. Право на отдых. Общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время.

8. Право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

9. Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

10. Право на информирование о положении на рынке труда.

11. Право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Граждане могут защищать свои трудовые права следующими способами:

а) самозащита работниками трудовых прав. В соответствии с Конституцией РФ, каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В нормах трудового законодательства также предусмотрена самозащита работниками своих трудовых прав: право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

в) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и его территориальными органами;

г) судебная защита. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством РФ.

Анализируя выше изложенные права граждан РФ в области труда и занятости, можно прийти к выводу о том, что труд в РФ занимает особое положение, является сложным предметом правовой структуры и находится в постоянном развитии, что требует постоянного контроля за данной сферой, ее постоянного регулирования, внесения поправок и обновления законодательной базы. РФ является правовым государством, законодательство которого в области трудового права систематизировано: главенствующим нормативно правовым актом является Конституция РФ, в которой закреплён ряд прав граждан в области труда. Вслед за Конституцией РФ нормативно правовым актом является Трудовой кодекс РФ, который принят в 2001 г.

Таким образом, можно утверждать, что трудовые права граждан являются многосторонними, так как включают в себя множество составляющих. Эти права признаны на международном уровне и находят свою реализацию, в том числе и в Российской Федерации. С трудовыми правами неразрывно связана осуществляемая политика занятости государства.

Проблемы занятости населения в РФ возникли с переходом от плановой экономики к рыночной. С постоянным развитием органов службы занятости решение проблем ускоряется, некоторые из них решаются полностью. В современной российской практике наиболее актуальными проблемами сферы занятости населения, подлежащими первоочередному решению со стороны государства, являются следующие: актуальной проблемой можно выделить недостаточно согласованное развитие основных факторов производства. Возможности расширения занятости и сокращения безработицы зависят, в первую очередь, от интенсивности инвестиционных вложений в создание новых рабочих мест и темпов экономического роста. В настоящее время невысокий уровень совокупного спроса на труд из-за недостаточного объема инвестиций (прежде всего в реальный сектор производства) определяет существование циклической безработицы. Кроме того, сохраняется явная территориальная неоднородность спроса на труд (основная часть вакантных рабочих мест сосредоточена в Центральном федеральном округе, причем на Москву и Московскую область приходится около 30% общероссийских регистрируемых вакансий). Также актуальной проблемой является крайне низкий уровень оплаты труда, определяющий соответствующий уровень доходов большей части населения. Также среди актуальных проблем можно отметить качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на труд и его предложения в региональном, отраслевом, профессиональном, возрастном и других разрезах. Не скоординировано функционирование системы образования с динамикой спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций.

Не теряет актуальности и такая проблема, как низкий уровень межотраслевой и межрегиональной подвижности населения и рабочей силы, в которой значительна роль стихийных и случайных процессов.

Не менее важной проблемой является и то, что отсутствует четкая миграционная политика, регулирующая региональную динамику и структуру населения России и основанная на анализе и прогнозировании перспективных социально-экономических (инвестиционных, производственных и иных) условий. Недостаточно развита общероссийская составляющая информационной инфраструктуры рынка труда.

Для решения выше перечисленных проблем в сфере занятости необходимо:

Активизировать воздействие на работодателя с целью стимулирования создания дополнительных рабочих мест и закрепления персонала. Значительная роль в регулировании сферы занятости населения принадлежит и работодателям. Их регулирующая роль охватывает следующие направления: соблюдение условий договоров, реализация мер, предусмотренных законодательством о труде, оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств организаций, создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих и т. д.

Создание рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса. Наиболее динамично создание рабочих мест происходит в сфере услуг, что смягчает количественные диспропорции на рынке труда, однако в данной сфере наблюдается серьезное несоответствие рабочего места и профессиональной подготовленности работника (например, профессиональные педагоги занимаются торговлей, инженеры – финансовой деятельностью и т. д.). Поэтому важно поддерживать другие направления мелкого и среднего бизнеса в сфере производства и сельского хозяйства. Мировой опыт показывает, что малый и средний бизнес способен развиваться в условиях интеграции с крупным производством: в промышленности широко практикуются кооперационные связи между ними, в торговле и услугах

контрактные отношения. Российские крупные предприятия не проявляют интереса к сотрудничеству с мелкими структурами.

Решение проблемы «кадрового голода» путём тесного сотрудничества профессиональных образовательных учреждений и непосредственно работодателей. По данным статистики кадровых органов отмечается, что в России существует проблема «кадрового голода», в частности, среди квалифицированных рабочих.

В то же время отмечается, что высококвалифицированные специалисты с высшим образованием не могут получить работу по специальности. Поэтому важно не только непосредственное трудоустройство ищущих работу, но и обеспечение эффективной занятости, которая позволит работникам занимать подходящие рабочие места, где возможно будет максимально реализовать человеческий потенциал.

Регулирование оплаты труда по приоритетным для государства направлениям. Учитывая наметившуюся в России ориентацию экономической политики на долгосрочную перспективу и развитие наукоемких отраслей, важно стимулировать приток высококвалифицированных специалистов и рабочих в авиастроение, машиностроение, строительство транспортных сетей, научные исследования, энергетическую отрасль. Это возможно только в том случае, если заработная плата в указанных отраслях будет не ниже, чем в сфере финансов и торговли, добычи ископаемых и др.

Специалисты отмечают неэффективность государственного регулирования через установление минимального размера оплаты труда, который не несет экономического содержания и является номинальной величиной.

Ориентация сферы профессионального образования на фактические потребности сферы занятости населения. Современная структура подготовки кадров не отвечает потребностям экономики. Во многих регионах наблюдается перепроизводство юристов, экономистов, менеджеров при дефиците специалистов для промышленности, строительства, транспорта, жилищно-коммунального хозяй-

ства и квалифицированных рабочих. Недостаточно планируется подготовка кадров даже в таких поддающихся прямому государственному регулированию сферах, как государственная служба и бюджетные отрасли.

С подготовкой кадров связана еще одна проблема, с которой рынок иногда не может справиться, а именно: «присвоения» другими фирмами квалифицированных работников, подготовленных предпринимателем для себя. Это обстоятельство снижает стимулы предпринимателей к обучению работников. Ослабление стимулов работника и работодателя к проф. подготовке и повышению квалификации ведет к углублению такого негативного явления, как несоответствие работы и работника.

Сегодня назрела необходимость совершенствования структуры занятости, формирования новой политики, принципов и методов исследования проблемы занятости и управления ею. Однако для этого требуется решение многих проблем как экономического, так и социального плана, осуществление комплекса мероприятий, в том числе проведение ряда специальных социально-экономических научных исследований.

Соответственно необходимо принципиально по-новому подходить к современным методам управления процессом формирования структуры занятости в стране. От планового распределения рабочей силы и специалистов по отраслям производства следует переходить к созданию социально-экономических и правовых условий, обеспечивающих автономный процесс формирования занятости трудоспособного населения в интересах как отдельного предпринимателя или государственной структуры, так и в интересах самого работника и общества в целом.

Таким образом, в современных условиях в сфере занятости существует огромное количество проблем, требующих особого внимания со стороны государства и их нормативного и практического урегулирования. Одной из самых значительных проблем является безработица, уровень которой в последние годы хоть и стал ниже, но так и не приблизился к зарубежным показателям. Для решения этих проблем необходимо проводить обеспечение эффективной занятости

путём осуществления конкретных мер. Государство должно быть активным посредником между рынком труда и системой образования, обеспечить правовую и нормативную поддержку формирования связей между профессиональным образованием и работодателями. Благодаря тому, что государство осознало срочность решения данных проблем, защита прав граждан в трудовой сфере и социальная поддержка безработных граждан возрастает.

Реализация государственной политики занятости предполагает разработку и реализацию ряда направлений, таких как «Молодежная занятость», «Содействие занятости инвалидов», «Содействие занятости женщин» как наиболее социально-уязвимых слоев населения.

Формирование рыночных отношений в сфере занятости привело к тому, что планомерность приема в учебные заведения осталась, а использование высококвалифицированной рабочей силы пущено на самотек. Каждый второй молодой специалист либо не трудоустраивается вообще, либо работает не по специальности. В наиболее сложном положении оказываются выпускники инженерных специальностей технических вузов. Причин их не востребованности несколько. Главное – запоздалая реакция учебных заведений на потребности рынка. Стихийно развивающийся рынок труда требует новых профессий – менеджеров, маркетологов, специалистов по внешнеэкономическим отношениям и др. Нужны специалисты, которые могут быстро приспосабливаться к систематически меняющейся экономической ситуации, принимать рациональные решения в экстремальных социально-экономических условиях. В последнее время не находят спроса ещё недавно столь нужные специалисты по банковскому делу, бухгалтеры, экономисты.

Всё очевиднее проявляется противоречие между формальным и реальным образованием. Учебные заведения готовят кадры, не задумываясь над ситуацией на рынке труда.

Совершенно новые перспективы для решения проблем молодежи открываются в связи с уточнением четырех приоритетных направлений развития страны

на ближайшую перспективу. Среди них – необходимость перестройки образовательного процесса, что, несомненно, в первую очередь, касается непосредственно молодежи. Восстановление большинства отраслей народного хозяйства сопровождается серьезными изменениями, происходящими в их материально-технической базе. Это ставит на повестку дня вопрос о необходимости создания государственной системы подготовки квалифицированных кадров по новейшим направлениям. Настал тот благоприятный период, когда можно и нужно перейти от слов к конкретным действиям для выхода из зоны экспортно-сырьевых стран и научиться выпускать продукцию на основе высоких технологий. И решить эту задачу можно только при наличии высококвалифицированной рабочей силы.

Государство в лице Федеральной службы по труду и занятости и Государственной инспекции по труду должно не выпускать из поля зрения вопросы организации и оказания услуг в сфере занятости молодежи, более целенаправленно защищать ее от безработицы, оказывать услуги, связанные с профессиональной ориентацией молодого поколения, контролировать действия предпринимателей по отношению к молодым работникам.

В этой проблеме занятости молодёжи усматриваются несколько путей решения:

1. Развивать более тесное сотрудничество между предприятиями, организациями, заинтересованными в новых кадрах, и образовательными профессиональными учреждениями, готовящими молодых специалистов.
2. Агитация молодёжи на те направления в трудовой сфере, в которых государство испытывает нехватку кадров.
3. Развитие системы стимулов для работодателя при приёме на работу молодого работника.
4. Создание мощных, оснащенных на самом высоком уровне межведомственных государственных центров, финансируемых через бюджетный механизм.

Актуальной в наше время остаётся проблема трудоустройства женщин, усиление структурных диспропорций вследствие складывающейся половозрастной структуры населения. Сочетание у женщин трудовой деятельности и детородной

функции становится для женщин неким препятствием для приёма на работу. Некоторые работодатели неохотно предоставляют рабочие места молодым женщинам, имеющим детей. Это объясняется тем, что женщина выполняет одну из самых важных своих функций – деторождение, что предполагает перерыв в трудовой деятельности.

Целью направления государственной политики «Содействие занятости женщин» является повышение конкурентоспособности женщин; адаптация женщин, выходящих на рынок труда впервые или длительно не работающих, к быстро меняющимся условиям; обеспечение рационального сочетания женщины-работника с выполнением материнской функции; развитие предпринимательской инициативы и само занятости.

Актуальность данной проблемы заключается в том, что женщина выполняет одну из важнейших социальных функций – деторождение. А в настоящее время проблема повышения рождаемости является одной из наиболее важных социальных задач. В тоже время сложившаяся экономическая ситуация не позволяет женщине не работать. Но, приступая к работе, женщины, имеющие малолетних детей, сталкиваются с проявлением дискриминации на рынке труда.

Практика показывает, что именно по признакам пола и возраста чаще всего имеют место случаи дискриминации в трудоустройстве. Настоящее и будущее решение проблем занятости и безработицы зависит от активной государственной политики на рынке труда. Формирование и функционирование такой политики определяется тем, насколько полно будет учитываться дифференцированные по регионам его демографические факторы: региональная демографическая ситуация, социально-экономическое положение отдельных демографических групп определяют различные объемы, структуру и динамику спроса на рабочие места. В связи с этим, очевидна необходимость объединения усилий общественных, государственных структур для научной и практической разработки проблемы занятости женщин, более четкой проработки нормативных документов и программ занятости. Также существует необходимость государственного контроля за соблюдением законодательства в трудовой сфере.

Назрела необходимость совершенствования структуры занятости, формирования новой политики, новых приёмов воздействия рынка труда на занятость, активизации органов службы занятости, принципов и методов исследования проблемы занятости и управления ею посредством воздействия государственной службы занятости. Однако для этого требуется решение многих проблем, как экономического, так и социального плана, осуществление комплекса мероприятий, в том числе проведение ряда специальных социально-экономических научных исследований. В качестве мер по решению проблем занятости можно предложить осуществление таких мероприятий, как создание дополнительных рабочих мест, сотрудничество профессиональных образовательных учреждений и работодателей, стимулирование притока высококвалифицированных специалистов по приоритетным для государства направлениям.

Проанализировав роль рынка труда, его формирование и его характеристики, можно сделать определённые выводы о современном Российском рынке труда.

Одним из наиболее важных аспектов можно отметить то, что в России рынок труда своеобразен, и к реализации его деятельности и разработке политики занятости необходимо подходить также своеобразно, учитывая пространственное несовпадение богатейших земельных, других природных ресурсов и размещение населения.

Соответственно необходимо принципиально по-новому подходить к современным методам управления процессом формирования структуры занятости в стране. От планового распределения рабочей силы и специалистов по отраслям производства следует переходить к созданию социально-экономических и правовых условий, обеспечивающих автономный процесс формирования занятости трудоспособного населения в интересах как отдельного предпринимателя или государственной структуры, так и в интересах самого работника и общества в целом.

Список литературы

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1995. – №67.
2. Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – №12.
3. Конвенция Международной Организации Труда №168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заключена в г. Женеве 21.06.1988) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – 1991.
4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – №4.
5. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 13.12.2008 №6 – ФКЗ, от 13.12.2008 №7 – ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Российская газета.
7. Закон РФ от 19.04.1991 №1032–1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – №17.
8. Гузаиров В.Ш. Социальная политика современной России. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2014.
9. Лайкам К.Э. Труд и занятость в России / К.Э. Лайкам, О.И. Антонова, Т.В. Блинова. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2015.
10. Рябов М.С. К проблеме классификации методов государственного регулирования занятости населения. – М.: Социальная политика и партнерство, 2015.
11. Проблемы занятости населения на современном этапе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lib.rosdiplom.ru/library/prosmotr.aspx?id=498583> (дата обращения: 25.09.2017).