

ФИЛОСОФИЯ. ПОЛИТИКА. КУЛЬТУРА



Прогресс-Традиция
МОСКВА 2011



ИНСТИТУТ
ФИЛОСОФИИ
РАН

ФИЛОСОФИЯ. ПОЛИТИКА.
КУЛЬТУРА
МАТЕРИАЛЫ ШКОЛЫ
МОЛОДОГО ПРОФЕССОРА

С участием студентов, аспирантов,
исследователей и преподавателей философии
из стран Содружества Независимых Государств,
приуроченной к 20-летию образования СНГ

(Подмосковье, 20–25 июня 2011 года)

ББК 0.08
УДК 87.3
Ф 56



Издание осуществлено при финансовой поддержке
Межгосударственного фонда гуманитарного сотрудничества госу-
дарств—участников СНГ

Ф 56 **Философия. Политика. Культура : Материалы школы
молодого философа / Под ред. д. филос. н. С.А. Никольского. —
М.: Прогресс-Традиция, 2010. — 000 с.**

ISBN 978-5-89826-382-9

В новом формате – исследователей философии стран Содружества независи-
мых государств - сборник возобновляет прерванную более двадцати лет назад
традицию Школ молодого философа, проводившихся в СССР с участием пред-
ставителей союзных республик. Как философия осмысливает культурно-духов-
ное содержание прошедшего двадцатилетия жизни как каждой из стран в от-
дельности (взгляд изнутри), так и общего политического целого (попытка
взгляда снаружи)? Существует ли, и если «да», то что представляет собой общее
философское, политическое и культурное пространство стран СНГ? Как оно ви-
дится зрелым ученым и молодежи, выросшей и получившей образование в этот
период? Что такое национальное самосознание и национальная идентичность?
Эти и многие другие вопросы ставятся в статьях, представленных в авторской ре-
дакции.

**УДК 87.3
ББК 0.08**

ISBN 978-5-89826-382-9

© Коллектив авторов, 2011
© И.В. Орлова, оформление, 2011
© Прогресс-Традиция, 2011

О ПУТЯХ ОПТИМИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А.С. Заболотских,

студент 5-го курса факультета политологии Государственного
академического университета гуманитарных наук

Формированию и реализации социальной политики России уделяется значительное внимание со стороны различных государственных институтов, что в свою очередь отражается и на динамике развития рынка труда и системы социально-трудовых отношений. Период финансово-экономического кризиса 2008—2010 гг. показал, что степень развития и механизм функционирования ведомств, регулирующих область трудовых отношений, в каждом регионе России уникальны. Вот как эта проблема осознавалась и решалась властями российской столицы.

Опираясь на выводы, сделанные во время исследования автором социальной политики в городе Москве, можно утверждать, что работа органов власти города Москвы по борьбе с последствиями кризиса на столичном рынке труда в целом оказалась успешной и в тяжелый 2009 год обеспечила уровень занятости населения в 69,7% (по России в целом — только 62,1%)¹, а уровень зарегистрированной безработицы позволила удержать на самом низком уровне в сравнении с другими субъектами Федерации — 0,73% от экономически активного населения (по состоянию на декабрь 2010 г.)².

Вместе с тем ситуация на региональном рынке труда требует от институтов политической власти более детального изучения проблем занятости населения и выработки долгосрочной концепции действий на рынке труда минимум до 2020 г., используя весь накопившийся за два десятилетия опыт социально-экономического прогнозирования.

¹ См.: *Нетеребский О.В.* Московский рынок труда: проблемы и перспективы // Вопросы экономики. 2010. № 10. С. 153.

² См.: Московский рынок труда в 2011 году. Пресс-релиз Департамента труда и занятости населения города Москвы (<http://labor.ru/index.php?id=1465>).

В ближайшей перспективе общая экономическая ситуация в городе Москве будет характеризоваться постепенным ростом основных экономических индикаторов. Рост валового регионального продукта на 5,0%, индекса промышленного производства на 3,8%, а также увеличение объема инвестиций в основной капитал, запланированные на 2011 г. в прогнозе социально-экономических показателей развития города Москвы, должны благоприятно сказаться и на состоянии рынка труда. В результате численность экономически активного населения в 2011 г. по предварительной оценке, составит 6,2 млн человек (без учета рабочей силы, не зарегистрированной в городе Москве, включая мигрантов)¹.

На наш взгляд, в среднесрочной перспективе ключевыми задачами социально-экономической политики государства в сфере занятости населения должны быть:

— снижение напряженности на национальном и региональных рынках труда;

— повышение эффективности использования рабочей силы: стимулирование роста производительности труда, создание новых (современных) и повышение качества существующих рабочих мест;

— смягчение структурных проблем рынка труда: содействие работодателям в обеспечении производства рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации; реализация мер по предупреждению и смягчению дефицита квалифицированной рабочей силы по отдельным профессиональным группам;

— содействие согласованному развитию сферы занятости и системы подготовки и переподготовки кадров;

— сокращение региональной дифференциации по показателям сферы занятости и рынка труда;

— содействие процессу согласования спроса экономики и ее секторов на труд и предложения отечественной рабочей силы с учетом возможностей и целесообразности привлечения иностранной рабочей силы;

¹ См.: *Фатеев С.А.* Перспективы развития ситуации на рынке труда города Москвы в посткризисный период // Проблемы и перспективы обеспечения занятости населения и развития социально-трудовых отношений в городе Москве в условиях перехода к инновационной экономике: Сборник докладов и выступлений по материалам научно-практической конференции. М.: Товарищ-Медиа. С. 55.

— совершенствование статистического обеспечения прогнозно-аналитических исследований в сфере занятости, прежде всего в отношении профессионально-квалификационного состава занятого и безработного населения;

— развитие институтов гражданского общества, которые в своей взаимосвязанной деятельности должны стать основой развития системы социального партнерства в России, выражая интересы наемных работников и частных предпринимателей среднего звена.

Базой реализации предложенных мер должна стать совместная конструктивная работа органов законодательной, исполнительной власти и социальных партнеров по совершенствованию законодательства как в части разработки и принятия законов города Москвы, так и в части разработки предложений по корректировке федеральных нормативных правовых актов для обеспечения учета интересов регионов, в том числе специфических интересов города Москвы как столицы государства и крупнейшего мегаполиса. На мой взгляд, в первую очередь законодательные изменения должны быть направлены на:

— снижение доли неквалифицированной иностранной рабочей силы на российском рынке труда и повышение внутренней трудовой мобильности граждан России;

— поддержку и развитие отечественного производства в целях сохранения существующих и создания новых рабочих мест с использованием современных технологий и опыта высокоразвитых стран;

— становление системы непрерывной профессиональной ориентации детей и молодежи, позволяющей оптимизировать трудовые ресурсы страны в долгосрочной перспективе;

— переориентацию системы государственного управления на развитие внутреннего человеческого капитала и построение социального государства, поддерживающего высокий уровень социальной защищенности граждан.

Для решения вышеназванных проблем необходимо объединить усилия Министерства образования и науки России, Федеральной службы по труду и занятости, вузов, научных учреждений и объединений работодателей с целью проведения исследований для разработки стратегии подготовки кадров на длительную перспективу с учетом

внедрения самых современных технологий и реализации принципиально новых потребностей в рабочей силе и ее востребованности на рынке труда.

Переходя от частного к общему, хотелось бы определить наиболее важные направления государственной политики в сфере занятости населения и рынка труда, в которых предстоит двигаться уполномоченным органам в ближайшие годы, чтобы привести в порядок систему социально-трудовых отношений города Москвы.

В области нормативно-правового и информационно-аналитического обеспечения политики на рынке труда и в сфере занятости:

— совершенствование законодательства Российской Федерации в области труда и занятости населения, трудовой миграции. К числу наиболее острых правовых проблем я бы отнес несоответствие и несогласованность нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней. В частности, устанавливаемые субъектами Федерации квоты на привлечение иностранной рабочей силы все чаще теряют свое значение из-за возможности у работодателей привлекать иностранцев на определенные должности (в основном руководящие), которые Минздравсоцразвития выводит из категории котируемых¹. В итоге в Москве появляется все больше организаций, имеющих у себя в штате по 20—30 фиктивных менеджеров высшего звена, фактически выполняющих совершенно иную функцию;

— совершенствование системы мониторинга рынка труда, создание системы отраслевых мониторингов создания и сохранения рабочих мест, движения рабочей силы в разрезе видов экономической деятельности. В настоящее время изменения на рынке труда фиксируются на основе разрозненных данных из различных источников (Федеральная служба государственной статистики, органы исполнительной власти экономического сектора, объединения работодателей, собственные ресурсы службы занятости). Чтобы только объединить, систематизировать и проанализиро-

¹ См.: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 декабря 2009 г. №1010н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустраиваемых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты не распространяются на 2010 год».

вать такой объем информации, заинтересованным органам власти требуются многие месяцы. В итоге подчас принимаются решения по введению или отмене отдельных мероприятий на рынке труда, которые основаны на неточной, неполной или даже недостоверной информации. Чтобы избежать подобной ситуации и улучшить систему проведения мониторинга рынка труда и своевременного анализа полученных данных, необходимо разработать современный, универсальный и проверенный на опыте (к примеру, стран Западной Европы) метод, который в конечном счете приведет к улучшению ситуации на рынке труда;

— формирование прогноза баланса трудовых ресурсов с учетом основных направлений социально-экономического развития города Москвы, изменения демографической ситуации и структуры профессионального образования, возможностей привлечения и использования иностранной рабочей силы. Конечно, подобные прогнозы делаются уже давно, и именно они кладутся в основу планов государственных ведомств по образованию нации, содействию занятости населения. Однако упомянутые направления социально-экономического развития города меняются довольно часто, а приоритеты органов власти идут вслед за волей политических элит, не согласующейся с нуждами простых жителей города. Баланс трудовых ресурсов сегодня — это скорее глубокий дисбаланс, насыщение рынка труда представителями «настроечных» специальностей (экономисты, юристы, менеджеры и т.д.) и острая нехватка рабочих рук и инженерной мысли в сфере новых технологий. Для того чтобы избежать ухудшения, необходима срочная переориентация государственных приоритетов на идеи научного прогресса и развития интеллектуальных ресурсов страны, которая в нынешнем ее состоянии не способна к самостоятельному развитию.

В области обеспечения сбалансированного развития рынка труда и формирования комплексной социально-экономической политики в интересах занятости:

— обеспечение координации направлений социально-экономического развития города Москвы и политики в области занятости населения, формирование комплексной социально-экономической политики в интересах занятости. Дело в том, что занятость населения напрямую зави-

сит от состояния экономики в регионе и стране. К примеру, размер заработной платы у тех или иных специалистов — один из важнейших факторов, влияющих на старшекласника при выборе дальнейшего места обучения и работы. Наличие на предприятии профессионального руководства и полного социального пакета не может не сказаться на производительности труда его сотрудников и привести к росту конкуренции в случае набора нового персонала. Государство в рамках своей компетенции может и обязано учитывать все возможные факторы при формировании концепций социально-экономического развития региона и согласовывать его прежде всего с интересами самих работников и их объединений (профсоюзов);

— обеспечение прогрессивных структурных сдвигов в распределении занятых по видам экономической деятельности и профессиям на основе содействия динамичному развитию системы рабочих мест и свободного передвижения рабочей силы по видам деятельности и профессиям. С одной стороны, все мы имеем право на свободный труд и можем работать там, где нам больше нравится. С другой — мы хотим трудиться там, где это делать выгодно, удобно и перспективно. Того же мы желаем и своим детям, которые находятся только в начале своего профессионального пути. Чтобы у каждого из них было свое достойное рабочее место, необходимо развивать систему рабочих мест и создавать условия для развития предприятий, учитывая их интересы и нужды. Для этого существуют объединения работодателей, к которым государству необходимо прислушиваться как можно чаще;

— содействие оптимизации профессионально-квалификационной структуры рабочей силы на основании широкого информирования граждан по перспективным потребностям экономики города в профессиональных кадрах, развития системы профессиональной ориентации граждан, в том числе по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда. Избыток людей, получивших невостребованную рынком специальность или профессию, вызван в том числе отсутствием полноценной государственной политики в сфере профессиональной ориентации детей и молодежи. Подросток в возрасте 14–16 лет не в состоянии принять ответственное решение, идентифицировав себя с

конкретной профессиональной группой. В итоге под влиянием предрассудков, навязанных средствами массовой информации, выпускники школ отправляются учиться тому, что модно... но никому не нужно. Общество будет в силах это изменить, если государство его услышит. Здесь полезным может оказаться и опыт частных компаний, которые все чаще проводят мероприятия по привлечению молодых кадров в современных психолого-педагогических формах¹;

— легализация занятости, преодоление скрытой безработицы и других деформаций на рынке труда. Для этого в первую очередь нужно создать условия для формирования легального рынка труда, «осветления» серых зарплат. Кроме того, в развитых странах наряду с официальной статистикой зарегистрированных безработных используются и более гибкие и объективные оценки по методологии Международной организации труда. В этом случае безработным считается лицо в экономически активном возрасте (в России это 15—72 года). Эти люди не имеют работы на момент опроса, активно ее ищут (не только через службы занятости) и готовы приступить к работе немедленно. Таких людей существенно больше, чем зарегистрированных на бирже труда. Думаю, что при разработке планов социально-экономического развития региона следует учитывать и их, поскольку неофициальные безработные — это именно те, кто в первую очередь согласится на предложение «подработать» в обход действующих трудовых норм и тем самым усложнит жизнь и себе, и окружающим людям.

В области повышения качества рабочей силы и развития человеческого капитала:

— развитие городской системы непрерывного профессионального образования, в том числе внутривидового обучения работников. Имеется в виду процесс развития трудовых навыков и умений на практике — на месте их применения. Ведь чтобы научиться что-либо делать, недостаточно обладать знаниями, необходимо методично их применять. Соответственно с увеличением опыта повышается и стоимость труда работника. И чем раньше он этот опыт получит, тем больше сможет зарабо-

¹ Например, МТС провела карьерный квест для краснодарских студентов (<http://www.livekuban.ru/node/287553>) 28 апреля 2011 г.

тать. А это — путь к благосостоянию каждого гражданина нашего большого государства;

— повышение трудовой мотивации граждан, обеспечение государственной пропаганды труда и содействие трудовому воспитанию молодежи. В советском прошлом, помимо плохого, было много хорошего. К однозначно хорошему я бы отнес систему трудового воспитания молодежи — целенаправленный, тесно связанный с обучением в школе процесс подготовки детей и юношества к трудовой деятельности¹. Такая система позволяла удерживать производственные отношения на довольно высоком уровне и являлась элементом государственной идеологии, которой так не хватает сегодня.

В области совершенствования социально-трудовых отношений, обеспечения условий и охраны труда:

— совершенствование систем оплаты труда на основе сочетания государственных гарантий и механизмов материального стимулирования эффективной работы, базирующихся на коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений и повышении социальной ответственности работодателей. Если говорить о социальной ответственности бизнеса, то исследователи условно разделяют ее на три уровня — минимальный, достаточный и полный². Так вот сегодня нам необходимо достичь хотя бы минимального уровня, когда соблюдение требований трудового законодательства и полная уплата установленных налогов будут являться не исключением из правил, а само собой разумеющимся для участников трудовых отношений;

— совершенствование государственного управления охраной труда в городе Москве, развитие городской инфраструктуры обеспечения охраны труда, повышение эффективности государственного надзора и контроля за охраной труда. Причем охрану труда нельзя отождествлять с техникой безопасности, производственной санитарией, гигиеной труда, ибо они являются лишь элементами охраны труда, ее составными частями. К ее элементам также отно-

¹ См.: Большая советская энциклопедия. Трудовое воспитание // <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/Трудовое%20воспитание/>.

² См.: *Нетеребский О.В.* Готов ли бизнес поступиться своими интересами ради общественного блага? // Труд и социальные отношения. 2008. №7.

сят технику безопасности, гигиену труда, электробезопасность, пожарную безопасность, промышленную безопасность, безопасность жизнедеятельности. Все это требует пристального внимания, поскольку только за 2010 г., по данным Государственной инспекции труда, в городе Москве поставлено на учет 598 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе 120 случаев со смертельным исходом. При этом погибло 150 человек¹. Это тот случай, когда цифры говорят сами за себя;

— достоверная оценка состояния рабочих мест на основе системы мониторинга производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, аттестация рабочих мест, ужесточение экономических механизмов ответственности за причиненный на производстве вред здоровью работника. В первую очередь необходимо инициировать разработку в установленном порядке проект федерального закона, предусматривающего внесение изменений в ст. 230.1 Трудового кодекса Российской Федерации по вопросу необходимости учета и расследования несчастных случаев на производстве на территории субъектов России, где произошел несчастный случай, независимо от места государственной регистрации организации. Сегодня же многие работодатели уходят от ответственности за несоблюдение условий труда, используя «белые пятна» законодательства;

— развитие системы социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство является специфическим типом общественных отношений, при котором работодатель может обеспечить себе стабильное получение прибыли, а работник — достойные условия жизни. Это — один из наиболее эффективных механизмов разрешения конфликтных отношений между трудом и капиталом посредством проведения взаимных консультаций и переговоров, совместной выработки и принятия решений по социально-экономическим вопросам. Так почему бы не использовать его чаще?

В области защиты от безработицы и содействия занятости населения:

¹ Решение Межведомственной комиссии по охране труда при Правительстве Москвы от 29 марта 2011 г. «О состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях и организациях города Москвы в 2010 году и предупредительных мерах по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний» (www.labor.ru).

— совершенствование механизмов защиты от безработицы на основе повышения социальной ответственности работодателей и трудовой мотивации граждан, расширения прав службы занятости по профилактике безработицы, включая опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению. Деятельность государственной службы занятости сегодня — это сотни людей, борющихся с последствиями безработицы всеми возможными методами. Однако их труд был бы намного более эффективным, если бы у них в руках оказались инструменты по предупреждению самой безработицы: стимулирование работодателей, своевременное переобучение работающих граждан, создание рабочих мест и одновременная подготовка студентов, которые затем на них окажутся. К сожалению, государственная машина России пока не достигла уровня, необходимого для проведения такой политики;

— разработка новых направлений активной политики занятости населения на основе ее адресности, задач по содействию в трудоустройстве гражданам, испытывающим трудности в поиске работы. Думается, активная политика занятости должна способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации к заявленному спросу и содействия трудовой миграции в регионы с благоприятной конъюнктурой. Повышение трудовой мобильности становится важным средством сдерживания роста безработицы в регионах с критической ситуацией на рынке труда, а потому государству совместно с работодателями следует в ближайшей перспективе наладить механизм внутренней трудовой миграции, в том числе для того, чтобы окончательно не потерять российские регионы;

— расширение практики стажировок в организациях молодых специалистов с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место. Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение ими необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности, углубление знаний экономики производства, научной организации труда и управления, ознакомление с научными, техническими и производственными достиже-

ниями. Вместе с тем за время стажировки выявляются деловые и личностные качества выпускников вуза, а также повышается их общая конкурентоспособность на рынке труда, что позволяет им претендовать на более высокие и оплачиваемые должности уже после окончания высшего учебного заведения;

— совершенствование механизма социальной поддержки безработных граждан, предполагающего сочетание задач по поддержанию их уровня жизни и повышение мотивации к активному поиску работы. Обратной стороной активной социальной поддержки безработных граждан является возникновение так называемого социального иждивенчества — такой образ жизни (социального поведения) индивида, когда он умышленно (сознательно) стремится обеспечить для себя приемлемые условия существования в данном обществе за счет самого общества (в данном случае — за счет государственных гарантий в сфере труда). Заведующая кафедрой социальных коммуникаций и социологии управления Новосибирской государственной академии экономики и управления М.В.Удальцова отмечает, что длительный период такого поведения приводит к развитию социального эскапизма — уходу от решения реальных проблем. Он выступает как механизм социальной защиты личности незанятого гражданина в связи с дефицитом его социальной компетенции¹. Чтобы избежать подобных последствий, с безработными гражданами необходимо проводить регулярную работу психологов по повышению мотивации к труду и дополнительной социальной адаптации;

— развитие институтов рынка труда, включая развитие государственно-частного партнерства и внедрение инновационных технологий в сферу содействия занятости, повышение качественных характеристик государственной и негосударственной инфраструктуры трудового посредничества. В большинстве исследований инфраструктура рынка труда рассматривается как составная часть рынка труда и динамический комплекс взаимодействующих звеньев: инфраструктура трудового посредничества (в лице госу-

¹ См.: Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 8.

дарственной службы занятости и частных посреднических организаций), инфраструктура регулирования трудовых отношений (в лице различных профессиональных союзов, объединений работодателей и ассоциаций, комиссий по трудовым спорам и т.д.), инфраструктура регулирования миграционных процессов (в лице миграционной службы), инфраструктура профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения). Ряд элементов — законодательные структуры, организации, занимающиеся изучением конъюнктуры рынка труда, выработкой единой политики и разработкой программ, — обеспечивают наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. Развитие такого посредничества не только благотворно скажется на состоянии занятости населения в России, но и окажет влияние на развитие элементов гражданского общества;

— повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности, в том числе за счет повышения гибкости рынка труда и вовлечения в трудовую деятельность граждан, испытывающих трудности в поиске работы: инвалидов, женщин, бывших военнослужащих, лиц старшего возраста и др. В области совершенствования трудовых ресурсов особое значение приобретает воспитание личности, направленное на развитие ее творческого мышления и инициативы. Ключевым становится индивидуальный подход. Возникает типичная ситуация, когда каждый человек на всех стадиях обучения получает знания, исходя из уровня своего интеллекта. Время обучения также индивидуально. Для России очень важно систематически изучать опыт эффективного использования качественно новой, предполагающей высокую профессиональную и научную подготовку рабочей силы — трудовых ресурсов будущего, которые в настоящий момент в экономике России и других стран СНГ используются плохо и занимают низшее положение по оплате труда. Особое внимание в нашей стране должно быть уделено тому, что возглавляемая государством политика трудовых ресурсов в ведущих капиталистических странах (США, Япония, Германия, Великобритания, Швеция и др.) проводится при весьма значительном финансовом, ор-

ганизационном и ином участии предпринимателей и многих других социальных институтов общества;

— содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан. В условиях мирового экономического кризиса, сопровождающегося увеличением безработицы, становится актуальной проблема вовлечения в экономический оборот прежде всего таких потенциальных резервов, которые не требуют больших инвестиций и обладают ускоренной капиталоотдачей. К таким резервам относится такая сфера деятельности, как самозанятость, домашний бизнес и домашний труд. Для нашей страны в нынешних тяжелых экономических условиях развитие самозанятости, помощь в создании домашних предприятий и организация выполнения определенной части работ на дому с помощью штатных сотрудников позволит минимизировать социальную напряженность в связи с ростом безработицы. С другой стороны, это даст возможность создать множество новых рабочих мест при минимальных капитальных затратах и позволит привлечь к активной трудовой деятельности тех людей, которые ранее не имели возможности получить работу (пенсионеры, инвалиды, женщины с малыми детьми и др.);

— создание и сохранение (модернизация) рабочих мест для инвалидов и молодежи в рамках реализации Закона города Москвы от 21 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест в городе Москве». Квотирование рабочих мест — это установление квоты в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности для приема на работу для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Квотирование рабочих мест в Москве, да и в остальных регионах производится в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан. Механизм квотирования хорошо зарекомендовал себя за прошедшие годы. Так, правительство Москвы в качестве поддержки выпускников вузов и колледжей разморозило 14 тыс. рабочих мест в бюджетной сфере (образование, здравоохранение, культура, управление), предназначенных ранее к сокращению. Условием для занятия этих вакансий был возраст специалиста: претендент не мог быть старше 30 лет. По данным Л.И. Швецовой, заместителя мэра Москвы по социальной политике, выпускников вузов и кол-

леджей в 2009 г. было около 100 тыс. человек; таких, кто искал работу и не нашел, осталось 2,5 тыс. человек,¹ — очевиден положительный эффект, поэтому развитие системы квотирования необходимо продолжить, заинтересовав в этом прежде всего работодателей.

В области регулирования трудовой миграции:

— защита интересов рынка труда города Москвы от возрастающего давления притока иностранной рабочей силы в легальной, и прежде всего в нелегальной форме. По словам начальника Управления Федеральной миграционной службы по городу Москве Федора Карповца, сегодня четверть всех иностранцев, приезжающих в Россию с целью получения работы, остается в Москве. При этом практически все иностранцы сразу стараются легализоваться: они своевременно уведомляют миграционную службу о своем прибытии и находятся в столице на легальном положении. Однако заявленная цель въезда не всегда соответствует истине, поскольку истинной целью является поиск работы. *«На законных началах в столице работает лишь каждый десятый иностранец»*, — заявил Карповец на прошедшем 14 марта 2011 г. в Московской городской думе круглом столе «О реализации государственной миграционной политики в городе Москве»². На мой взгляд, государственные структуры, уполномоченные регулировать российский рынок труда, обязаны в первую очередь заботиться о жителях России и конкретных ее регионов, в том числе делая все, чтобы сократить число возможностей для пребывания здесь нелегальных трудовых мигрантов. Для этого должна быть введена персональная ответственность для привлекающих нелегалов работодателей и выдающих фальшивые справки сотрудников медицинских учреждений;

— регулирование процессов привлечения иностранной рабочей силы на основе определения перспективных потребностей экономики города в трудовых ресурсах, принципов приоритетного использования национальных ка-

¹ См.: И. Власова. Молодым — работу, инвалидам — среду // Газета «GZT. RU», 30.10.2009 (<http://www.gzt.ru/Gazeta/stolitsa-v-gazete/269329.html>).

² См.: На территории столичного метро появились нелегальные биржи труда для иностранных работников // Газета.ру от 14.03.2011 (http://www.gazeta.ru/news/social/2011/03/14/n_1745741.shtml).

дров, единства требований к условиям и уровню оплаты труда для российских и иностранных граждан, а также с учетом решения задач по противодействию незаконной трудовой миграции. Самым важным компонентом для прогнозирования миграционных процессов и разработки стратегии миграционной политики является стратегия инвестиционной политики и регионального экономического роста. Если объединить эти исследования, которых в научном сообществе существует немало, то можно аргументированно говорить о миграционной политике и эффективных мерах ее реализации, а значит, и о оздоровлении российского рынка труда с точки зрения сбалансированности внутренних и внешних трудовых ресурсов;

— содействие замещению иностранной рабочей силы российскими работниками, в том числе прибывающими из других субъектов Российской Федерации, развитие межрегионального сотрудничества в области регулирования рынка труда. Основными причинами кадрового дефицита и привлечения трудящихся-мигрантов являются: (1) нежелание российских работников трудиться по ряду профессий из-за низкого качества рабочих мест (низкий уровень оплаты труда, вредные и опасные условия труда, высокие риски профессиональных заболеваний, тяжелый физический и неквалифицированный труд); (2) отсутствие кадров необходимой квалификации в связи с потерей взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг, недостаточной профессиональной ориентацией граждан, низкой профессиональной и территориальной мобильностью рабочей силы. Устранив эти две основные причины, власти смогут добиться установления положительной динамики в процессе замещения иностранных работников жителями регионов России, тем самым снизив социальную напряженность в данной сфере.

Успешное выполнение названных задач будет способствовать укреплению отечественного рынка труда и системы социально-трудовых отношений и позволит государству и обществу сосредоточиться не на борьбе с ростом безработицы, а на ее своевременном предупреждении.

Осуществление эффективной и продуманной политики на рынке труда требует более глубоких научных разработок, которые все еще отстают от запросов практики, чем

обусловлена необходимостью дальнейшего исследования сферы государственного управления в сфере занятости населения и социальной политики.