

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
**Саратовский государственный технический университет  
имени Гагарина Ю.А.**

Социально-экономический институт

*Кафедра «Философия, социология, культурология»*

**Ю. Овинова, В. Ярская-Смирнова**

## **ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Основные понятия, современное состояние,  
вопросы для повторения  
и современная научная литература**

**Учебно-методическое пособие  
для студентов направления 39.03.02 «Социальная работа»**

*Редактор Л.А. Скворцова  
Компьютерная верстка Т.В. Семеновой  
410 Кб 01.06.2023  
410054, Россия, Саратов, ул. Политехническая, 77  
Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.  
Тел.: 8 (8452) 99-87-39  
izdat@sstu.ru  
<http://lib.sstu.ru>*

© Саратовский государственный  
технический университет  
имени Гагарина Ю.А., 2023  
© Овинова Ю.В.,  
Ярская-Смирнова В.Н., 2023

**ISBN 978-5-7433-3569-5**

**Овинова, Ю.** Политика занятости Российской Федерации: основные понятия, современное состояние, вопросы для повторения и современная научная литература: учебно-методическое пособие / Ю.В. Овинова, В.Н. Ярская-Смирнова. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т имени Гагарина Ю.А., 2023. – 24 с. – 1 CD-ROM. – Загл. с титул. экрана. – ISBN 978-5-7433-3569-5– [Текст, изображение: электронные]

Учебно-методическое пособие посвящено проблеме политики занятости в условиях осуществления реформ, перехода к гражданскому обществу и правовому государству в России.

Для студентов направления 39.03.02 «Социальная работа».

Одобрено  
редакционно-издательским советом  
Саратовского государственного технического университета  
имени Гагарина Ю.А.

*Учебное электронное издание*

ПК с процессором Intel Core i3 и более; 512 Мб; Microsoft Windows XP и выше; SVGA 800×600, 16 bit и более; CD/DVD-ROM дисковод; Adobe Acrobat Reader 8.0

© Саратовский государственный  
технический университет  
имени Гагарина Ю.А., 2023  
© Овинова Ю.В.,  
Ярская-Смирнова В.Н., 2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Аннотация .....	4
1. Политика занятости – основные подходы.....	5
2. Социальная поддержка в системе занятости.....	7
3. Неформальная занятость = прекариат .....	9
4. Из выступления на заседании правительства области 24.08. 2022.....	11
5. Связь с молодёжной политикой .....	13
6. Рынок труда Саратовской области: основные тенденции и вызовы в современных реалиях.....	14
7. Новый формат работы службы занятости населения и что нового ожидается в законодательстве .....	17
8. Изменения в законе «О занятости населения РФ» .....	18
9. Миграция.....	19
10. Вопросы для повторения.....	22
Список источников.....	22
Сведения об авторах.....	24

## АННОТАЦИЯ

Студенты направления социальной работы часто спрашивают преподавателей, что такое занятость, чем она отличается от трудовой деятельности, как она связана с миграцией, что такое прекариат, и существуют ли в трудовой сфере социальные проблемы, с которыми имеют дело специалисты по социальной работе. Сегодня проблема занятости в России не только предельно актуальна, но и отличается чрезвычайной сложностью в теоретическом и практическом отношении, имеет комплексный и системный характер. Специальные образовательные программы специальности и бакалавриата по социальной работе должны содержать современные представления и направления политики занятости в переменных условиях реформирования нашего общества, в дискурсе перехода к правовому государству, гражданскому обществу. В результате усвоения курса по проблемам занятости студенты получают фундаментальные знания о государственном регулировании политики занятости страны и регионов. Авторы методического пособия хорошо знакомы с существующей методологией проблемы занятости, участвовали в конструировании отечественных методик деятельности и соответствующей нормативной базы в этой сфере, являлись пионерами обеспечения и становления, институционализации службы занятости, ее интеграции в систему государственного регулирования. Сегодня государственное регулирование системы содействия занятости населения осуществляется через реализацию федеральных и региональных, прямых и косвенных целевых программ, хотя, к сожалению, они бывают нерезультативными. Важнейший институт регулирования социально-трудовых отношений одновременно выступает не только социально-экономическим, но и мощным фактором индивидуального социального поведения субъекта. В содержании пособия показана многоуровневая значимость в целом института занятости, детерминированная соответствием рынка труда и всех его субъектов: социально-профессионального потенциала социума, социально-экономических условий трудоустройства и реальных рабочих мест, сформированности эффективной занятости, решения проблем прекариата.

## 1. ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ – ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ

Культура социальной политики и социального государства часто легко просматривается с позиций занятости населения, соотношения профессионального образования и готовности выпускников к самостоятельной карьере. Традиционно социально-трудовая сфера понимается как часть объекта и предмета социальной политики, единства социальных и трудовых отношений, она выступала системой социального партнерства, социального страхования, пенсионной системой, охраны труда, элементом экономической политики и социальной стратегии. Современный период развития российского общества отмечен наличием пролонгированных системных изменений структурных характеристик, всех сторон его жизнедеятельности. Культура является средством социального развития, а стратегии и принципы политики занятости и всей социальной политики строятся на мировом опыте трудовых отношений, с учётом преломления этого опыта в российских реалиях. Влиятельными факторами стали потребность в квалифицированных работниках с высоким уровнем профессиональной конкурентоспособности и социальная ценность занятости в контексте направленности на улучшение качества жизни российских граждан. Необходимы результаты социологических исследований сферы социально-трудовых отношений современной России, знание тенденций рисков и современных геополитических всплесков, научно обоснованных новых институциональных процессов рынка труда.

Проблема политики занятости в условиях осуществления реформ, перехода к гражданскому обществу и правовому государству в России не только чрезвычайно актуальна, но и отличается новизной и сложностью в теоретическом и практическом отношении, носит комплексный и межотраслевой характер. Исследования социальных наук показали, что Занятость не выступает сугубо экономической проблемой, как было принято считать ранее, семантика этой категории значительно более глубокая, наполнена социальным содержанием. Политика занятости коррелирует с принципом личностных и социальных ресурсов, именно социальная сфера выступает в качестве одного из важнейших условий самореали-

зации и жизненного успеха человека. Переход от государства субсидий к истинно социальному государству, граждане которого не только пользуются социальными правами, но и выполняют обязательства друг перед другом и перед обществом, требует социологической рефлексии основных принципов современной социальной политики. Действуя в рамках рыночной экономики и опираясь на приоритет ценностей прав человека, норм конституции и социальных принципов, российское государство вырабатывает адекватные управленческие механизмы и формирует необходимые институты на федеральном и региональном уровнях.

Радикальные трансформации российского общества, состояние социальной практики актуализируют социальный заказ на систематизацию данных, проведение сравнительных прикладных исследований по социальной политике и разработку практических рекомендаций в аспектах активной политики занятости и адекватной социальной защиты населения. Среди безработной молодежи существуют группы, подверженные дискриминации: юноши и девушки со средним образованием, невостребованной профессией, проблемами здоровья, инвалидностью, полученными травмами на производстве. Эти молодые люди, вернувшиеся из армии, зон боевых действий, получившие ранения или увечья, нуждаются в реабилитации. Беременные женщины и находящиеся в декретном отпуске или по уходу за ребенком порой испытывают на себе недостаток внимания со стороны государства. Данную когорту пополняют молодые люди, вернувшиеся из заключения, беженцы, вынужденные переселенцы, ВИЧ-инфицированные, с наркотической зависимостью. Дискриминация и социальное исключение по признаку пола, когда предпочтение отдается мужчинам, связаны с гендерными стереотипами, характерны для частного сектора, обусловлены репродуктивным подходом, утратой квалификации, связаны с нарушением прав человека, дифференциацией статуса, стартовых возможностей.

Вариативность и уникальность регионального опыта опосредованы и рядом социокультурных факторов. К ним относятся локальные социально-экономические условия, специфика социальной политики на местном уровне,

практические инициативы субъектов управления социальных служб, характер связи практиков с системой социального образования и науки, межсекторное взаимодействие, возможности международного сотрудничества. Система содействия занятости населения является одним из институтов регулирования социально-трудовых отношений и индивидуального социального поведения. Значимость института занятости определяется направленностью на обеспечение соответствия социально-профессионального потенциала социально-экономическим условиям, оптимизацию системы отношений между субъектами рынка труда, формирование эффективной занятости. Существующая методология, методика деятельности и соответствующая нормативная база обеспечили становление службы занятости, ее институционализацию и интеграцию в систему государственного регулирования. Эффективность социальной политики в целом определяется качеством политики занятости как основной формы социальной поддержки. Сфера занятости в современной России в целом и на уровне регионов порой проявляет некоторые негативные последствия процессов реформирования (например, в образовании) и характеризуется нестабильностью, несбалансированностью локальных и профессиональных рынков труда. Задача институционального, организационного оформления и реализации политики занятости является одним из приоритетов оптимизации системы государственного управления процессами в социально-трудовой сфере.

## **2. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА В СИСТЕМЕ ЗАНЯТОСТИ**

Основу социальной поддержки в сфере занятости обеспечивает развитие мер, направленных на социально-профессиональную активизацию как занятого населения, так и безработных. Это позволяет рассматривать в качестве основного направления деятельности службы занятости регулирование рынка рабочей силы и рынка рабочих мест с целью обеспечения их сбалансированности. Россия входит в число стран, где служба занятости осуществляет широкие социальные полномочия как система трудоустройства, вторичной социализации,

социально-экономической поддержки, адаптации, реабилитации и профессионального обучения. В этом смысле она может рассматриваться как системное образование, обладающее признаками социального института.

Концепция трудоустройства является наиболее обеспеченной ресурсами и может рассматриваться как доминирующая стратегия деятельности службы занятости. Оптимальное решение проблем клиента социальной службы реализуется в нахождении его ресурсов, повышении готовности к переменам, адаптивности, социальном научении, изменении ценностных мотиваций – ориентации не на пособие, а личностное развитие. Человек, его интересы и свободное развитие, достойный уровень жизни – главный приоритет политики занятости, как и всей социальной политики.

Молодежь ориентирована на инновации, но в условиях рынка, жёсткого профессионального и интеллектуального отбора остро чувствует издержки социальных трансформаций. Так, в Докладе Международной организации труда «Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Тенденции 2023 года» отмечается, что: «В настоящее время две трети молодежной рабочей силы не обладает базовыми навыками, что ограничивает их перспективы на рынке труда, вынуждая к низкокачественным формам занятости».

Это подтверждается статистикой и в Саратовской области. Доля молодежи (до 35 лет) в общей численности занятого населения составляет 31,5 % (по итогам 2021 года) и по сравнению с прошлыми годами имеет тенденцию к снижению (2019 г. – 33,6 %; 2020 г. – 32,3 %). С одной стороны, это обусловлено сохранением в численности занятого населения высокой доли граждан старше трудоспособного возраста (около 11 % по данным ПФР за 2021 год), с другой – «демографической ямой» 1990-х–2000-х годов. Молодые люди, в том числе с инвалидностью, вынуждены осуществлять поиск форм занятости в условиях кризиса, роста требований работодателей, и дистанционный труд оказывается часто наиболее подходящим вариантом трудоустройства. Современные процессы демонстрируют новые явления в системе занятости молодёжи.

### 3. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ = ПРЕКАРИАТ

Неформальная занятость без оформления трудового договора, трудовой книжки, с устной договоренностью о размере зарплаты не только ущемляет права работников, но неизбежно приводит к негативным последствиям, ведь официально работника не существует. К этим негативам относятся минимизация пенсии и по старости, и по инвалидности, отсутствие оплаты больничных и отпусков, рождения ребенка, социальных гарантий при сокращении, реорганизации, ликвидации предприятия, отказ в получении банковского кредита, выдаче визы. Существует угроза привлечения к ответственности за незадекларированные доходы, неполучения зарплаты за отработанный период, увольнения в любой момент по инициативе работодателя, а также отсутствие возможности обращения в суд за защитой трудовых прав.

В реалиях современной России проявляется новый феномен социальных отношений, социальной структуры и особенностей отношений в сфере труда, в том числе занятости молодёжи. Это так называемая прекаризация, от лат. *precarium* сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный. Производные слова – прекаризация, прекариальный труд, прекариальность, прекаритет. Речь идёт о трудовых отношениях, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, то есть дерегуляция профессионализации, занятости молодёжи, трудовых отношений других возрастов и неполноценные, ущемлённые права и социальные гарантии в сфере занятости и трудоустройства.

Появилась работа Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс» [19]. Автор, профессор Лондонского университета, систематизирует и объясняет понятие прекариата, к которому относит людей, не имеющих постоянного заработка и гарантий профессионального роста, иммигрантов, гастарбайтеров, готовых за копейки гнуть спины в светоотражающих жилетах, фрилансеров, дизайнеров, журналистов. Главная мысль – прекариат сформировался как класс и в условиях глобализации продолжает расти. Неадекватность системы подготов-

ки кадров по состоянию не только глобального, но и российского рынка труда способствовала углублению дисбаланса профессиональной структуры спроса и предложения, росту безработицы молодых специалистов.

Сегодня прекаризация – идея, которая пока не прижилась в российском академическом сообществе и российских социальных реалиях, но отрефлексирована в академических работах (например, академик Ж. Тощенко). Заметно, как изменяется классовая и профессиональная структура и как отстывает социальное государство в этой сфере. Прекариат действительно существует, и указанные его характеристики соответствуют реалиям российской действительности.

Однако чётко выделить прекариат как отдельный социальный класс пока затруднительно, ведь эта характеристика соответствует ситуации большинства населения России. Их объединяют одинаково зыбкие, но в каком-то, может быть, даже в позитивном смысле гибкие финансовые и профессиональные перспективы, частичная занятость. Соблазнительно появление возможности управлять свободным временем.

В определенном смысле мы становимся пленниками порочного круга: управленческие кадры осуществляют социальный заказ образовательным структурам в рамках собственной парадигмы, а вузы готовят специалистов, которые иногда не могут попасть в кадровое поле. Социальное управление как научная и обучающая тематика пока не инструментально, редко строится на основе эмпирического материала, статистической и социально-политической информации в контексте российских реалий. С другой стороны, рыночные, конкурсные механизмы найма и увольнения, как и оплаты труда в социальной сфере, практически не задействованы, ключевыми остаются неформальные каналы трудоустройства и продвижения по службе. Прекариат в таком случае здесь – вполне логичное следствие. Инженерные вузы дают пока ещё большую долю выпускников, в том числе тех, кто не собирается работать по специальности (часть специалистов с инженерными дипломами работают рабочими).

#### **4. ИЗ ВЫСТУПЛЕНИЯ НА ЗАСЕДАНИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА ОБЛАСТИ 24.08. 2022**

Во исполнение поручения Президента России в 2021 году Межведомственной рабочей группой по вопросу восстановления рынка труда утвержден федеральный План мероприятий по снижению теневого занятости и легализации трудовых отношений на 2022-2024 годы. Координацию этой работы в регионах осуществляет Минтруд России. В рамках реализации Плана мы ежеквартально направляем отчет о фактическом количестве легализованных физических лиц и об информационной работе.

С учетом задач федерального плана утвержден трехлетний План мероприятий по снижению уровня теневого занятости в Саратовской области (*на 2022-2024 годы*), который носит межведомственный характер и предусматривает комплекс мер, направленных на профилактику, выявление и пресечение фактов неформальной занятости на территории области. Ввиду отсутствия у региональных органов власти прямых полномочий на осуществление этой работы мероприятия проводятся в рамках деятельности коллегиальных органов: в Правительстве области в качестве координирующего органа действует региональная комиссия, на муниципальном уровне – муниципальные комиссии, которые возглавляют преимущественно главы районов и городских округов.

Основные мероприятия по выявлению и легализации проводятся на муниципальном уровне. С учетом пристального внимания руководства области и органов власти всех уровней к этой теме за предыдущий год легализовано свыше 21 тысячи человек, из них наибольшее количество – в сфере торговли и в сельском хозяйстве (*в торговле – 9,3 тыс. чел., в сельском хозяйстве – 2,3 тыс. чел., в строительстве – 0,3 тыс. чел., на транспорте – 0,4 тыс. чел.*). В силу закрытости и невозможности проведения обследований в сфере строительства (*дорожного строительства*) наблюдается рост неформально занятых в этой сфере, и это несмотря на увеличение бюджетных инвестиций в рамках реализации национальных проектов и региональных программ.

За 2021 год в бюджет области за легализованных работников дополнительно поступило около 54 млн руб. Это почти на 40 % выше, чем за 2020 год (38,7 млн руб.). За последние три года (2019, 2020, 2021) уровень занятых в неформальном секторе снизился до 26 % (общая численность составила 293 тыс. чел).

В Саратовской области тенденция на сокращение соответствует общероссийской и во многом зависит от социально-экономической и политической ситуации как в стране, так и в регионах. В последнее время ситуация с неформальным рынком труда усложнилась. В связи с ограничениями, вызванными прошедшей пандемией, и санкциями наблюдается некоторое увеличение численности населения, занятого в неформальном секторе экономики.

Это обусловлено тем, что часть населения работает на себя и никак не оформляет свой статус (*самозанятые, ИП*). Кроме того, законодательное закрепление удаленной работы позволило нерадивым работодателям пренебрегать требованиями трудового кодекса и не оформлять работников должным образом. В этом случае отследить и применить какие-либо санкции к работающим в теневой зоне в настоящее время физически не представляется возможным.

Несмотря на многообразие аспектов прекариальной занятости, рассмотренных в отдельных работах, авторов объединяет единый методологический принцип: выделение и учет в анализе социальных ролей личности работника – как гражданина, как жителя, как работника и участника непосредственного окружения в контексте межличностного общения. Такой комплексный подход позволяет увидеть, как связаны между собой сферы производственной и непроизводственной жизни людей разных профессиональных групп, имеющих разные статусы занятости. Основная гипотеза исследования о том, что прекаризация занятости ведет к прекаризации других сфер жизни, проверяется преимущественно на основе сравнения прекариев и непрекариев по их ответам на релевантные вопросы анкеты с использованием метода процентных различий.

Анализ содержания публикаций, сводных таблиц в приложениях позволил сделать вывод о недостаточной доказательной базе для подтверждения ги-

потезы о прекариате. Чтобы четче понять описываемые различия по множеству затрагиваемых аспектов, был составлен собирательный социально-демографический портрет прекарного работника. Использование его как модели для перепроверки эмпирических обобщений авторов позволило сделать вывод, что за обнаруживаемыми различиями прекариев и непрекариев часто скрывается влияние третьего фактора (пол, возраст, образование).

## **5. СВЯЗЬ С МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ**

Профессиональная идентификация молодёжи зависит от огромного комплекса взаимосвязанных причин, не только от уровня выпуска учебного заведения, но и ситуации на рынке труда в целом по стране. Молодёжная политика государства является одним из приоритетных направлений государственной политики, и социальная политика в этой сфере должна ориентироваться на формирование условий, способствующих реализации интересов, потребностей и жизненных перспектив нового поколения. Для успешного противодействия молодежному экстремизму следует отличать его причины, коренящиеся в несовершенстве самого общества, недостатках государственной молодёжной политики от форм его проявления, имеющих социально-групповую специфику [Чупров, Зубок].

Семантика разговора вокруг проблем и негативных тенденций препятствует конструктивному пониманию потенциала развития, имеющегося в молодёжной политике в отношении социально уязвимых молодёжных групп. Признание диалога, толерантности – это известные возможности превенции ксенофобии, фундаментализма, экстремизма, монополизирующих тенденций в молодёжной культуре, недопущения тоталитаризма любого вида, а более масштабно – конструирование не только молодёжной политики социального государства, но и гражданского общества. Социальное неравенство связывается и с неравными жизненными возможностями молодёжи, с распределением доступа к общественным благам. Численность молодежи России сокращается на фоне старения общества, обострились проблемы образования, здравоохранения, занятости, растут процессы криминализации, алкоголизма, наркомании.

Сегодня успешное профессиональное образование – тоже отнюдь не массовая ситуация как некий вклад институционального устройства в сравнении с особенностями национальной культуры и менталитета народов в процесс социальных изменений, радикальной трансформации постсоветских стран и государств. Скорее, такие случаи – лишь определенный прорыв, бифуркации в нелинейных процессах. Важно понимать, что представители социально разнородной молодежной когорты имеют равные права, и что их разнообразие не требует подгонки всех под один социокультурный знаменатель. Дискурс сплоченности, концентрация внимания на интеграции проблемных когорт, социально-уязвимых групп мог бы стать позитивной инновацией в стратегии государственной молодежной политики.

## **6. РЫНОК ТРУДА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ:**

### **ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ**

Сегодня уже очевидно, что экономика России, в том числе и Саратовской области, в 2022 году справилась с внешним санкционным давлением, о чем говорит сложившаяся ситуация на региональном рынке труда. В 2022 году уровень общей безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), снизился с 4,5 до 3,4 % (в среднем за 2022 год), уровень регистрируемой безработицы – с 0,8 до 0,6 % (на 01.01.2023 года). Напряженность на рынке труда не изменилась и составила 0,3 незанятых гражданина на вакансию (на 01.01.2023 года).

При содействии службы занятости населения Саратовской области нашли постоянную работу почти 42 тыс. безработных граждан. В рамках мероприятий активной политики занятости около 13 тыс. различных категорий граждан были трудоустроены на временные и общественные работы. В реализации федеральных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, приняли участие 364 работодателя области. За счет предоставленных субсидий они организовали временную занятость для почти для 2 тысяч (1,8 тыс.) своих

работников, находящихся под риском увольнения. Направили на опережающее обучение 226 работников промышленных предприятий, поддержали доходы 2,4 тыс. безработных граждан, организовав для них общественные работы. Более подробная информация представлена в справке.

В 2023 году показатели рынка труда также стабильны. Уровень безработицы и напряженность на рынке труда по сравнению с началом года не изменились. Вместе с тем в 2023 году рынок труда области ждет активная адаптация к сложившимся условиям. Во-первых, на рынке труда могут проявиться риски от санкций, которые в прошлом году удалось минимизировать, в том числе за счет реализации федеральных мер поддержки. Во-вторых, на структуру рынка труда могут оказать влияние последствия частичной мобилизации, которые еще не проявились в полной мере.

Сегодня мобилизованные граждане числятся занятыми, так как за ними закреплено рабочее место. Так, по сравнению с сентябрем 2022 года среднесписочная численность работников по полному кругу организаций снизилась всего на 800 человек и по итогам года составила 592,3 тыс. человек. По факту же, предприятия, если они не привлекают на эти рабочие места дополнительную рабочую силу, испытывают дефицит кадров. В-третьих, ситуация на рынке труда может измениться за счет сложившихся негативных демографических сдвигов, которые уже привели к увеличению среднего возраста занятого населения – сегодня он составляет 41,3 года (39,6 лет в 2008 году (начало проведения наблюдения) и сокращению предложения рабочей силы в целом. Так, в 2022 году в службу занятости населения за содействием в поиске работы обратились 58,8 тыс. человек, что на треть меньше, чем в 2021 году (87,3 тыс. чел.).

С учетом сложившихся факторов основным ключевым риском для развития экономики области в ближайшие годы останется дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, а также дефицит квалифицированных кадров. Об этом косвенно свидетельствует исторически низкий уровень безработицы (0,6 %) и значительное количество открытых вакансий, заявленных в службу занятости (свыше 26 тыс. ед.). Сегодня наибольший дефицит квалифицированных кадров

наблюдается в строительной отрасли (1,3 тыс. вакансий и 166 безработных), в сфере здравоохранения (2,8 тыс. вакансий и 70 безработных), на предприятиях оборонно-промышленного комплекса (1,9 тыс. вакансий и около 800 безработных). При этом в условиях специальной военной операции дефицит кадров на предприятиях оборонно-промышленного комплекса может увеличиться.

В целях минимизации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда министерством труда и социальной защиты населения области совместно с министерством образования области в прошлом году проведена большая работа по корректировке программ обучения, предлагаемых средними профессиональными образовательными организациями. На предстоящий учебный год согласованы 50 предложений по изменению объемов и профилей обучения. Например, вводится обучение по новым востребованным на рынке труда образовательным программам: «Технология продуктов питания из растительного сырья», «Металлургия черных металлов», «Химическая технология неорганических веществ», увеличивается обучение по программе «Технология машиностроения». Рост общего количества бюджетных мест в обозримой перспективе даст положительный результат.

Дальнейшая модернизация экономики, в том числе ее цифровизация, будет сопровождаться, во-первых, увеличением спроса на труд, который не в полной мере сможет удовлетворяться за счет национальных трудовых ресурсов. В целях восполнения трудовых ресурсов в 2022 году нам удалось привлечь в экономику области 8,5 тыс. иностранных трудовых мигрантов (7789 чел.) и соотечественников, проживающих за рубежом (706 чел. трудоустроено). Среди соотечественников наиболее востребованы инженеры, врачи, учителя, работники аграрного сектора, квалифицированные рабочие.

Основное привлечение трудовых мигрантов традиционно осуществляется в сферу строительства. Вместе с тем их численность в общем числе занятых в экономике области не превышает 1 %. Работа в данном направлении продолжается и в этом году. Во-вторых, ожидаемо претерпит изменения структура заня-

тости и ее формы, которые мы наблюдаем уже сегодня. Появляются новые востребованные экономикой специальности, такие как: «Data-аналитик», «Проектный менеджмент в IT», «Цифровой маркетинг», а также разнообразные гибкие формы занятости, которые продолжают стремительно развиваться.

Например, удаленная (дистанционная) работа, набравшая популярность в период пандемии, самозанятые (лица, уплачивающие налог на профессиональный доход), численность которых на сегодняшний день составляет почти 74 тыс. человек, платформенная занятость, предполагающая активное взаимодействие специалистов из самых разных сфер с интернет-платформами (курьеры и таксисты, работающие на платформе Яндекс, репетиторы на платформах типа Профи.ру). И, если удаленная (дистанционная) работа была законодательно закреплена в Трудовом кодексе РФ, то самозанятость и платформенная занятость никак не регулируются действующим законодательством, что приводит к различным нарушениям прав специалистов-фрилансеров, в том числе лишает их социальных гарантий в сфере труда и занятости.

## **7. НОВЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ЧТО НОВОГО ОЖИДАЕТСЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

С 1 марта 2023 года заработал единый кадровый центр Саратовской области с разветвленной территориальной сетью. Саратовская область вошла в число первых 20 регионов, в которых проводится централизация системы управления районными центрами занятости. Данная структура позволяет обеспечивать единые проактивные подходы предоставления услуг, исходя из жизненной ситуации гражданина или бизнес-ситуации работодателя, что делает их максимально комплексными и адресными. Кроме того, централизация административных процессов на уровне флагманского центра занятости высвобождает у специалистов на местах время для качественной обработки запросов

соискателей, их оперативной отработки, что в итоге позволит повысить эффективность деятельности службы занятости.

В настоящее время развитие цифровых технологий позволяет службе занятости оперативно подстраиваться под актуальные запросы работодателей и соискателей. Услуги в сфере занятости уже оказываются в электронном виде через портал «Работа России», что открывает возможность равного доступа к услугам Единого кадрового центра жителей и работодателей региона независимо от места их проживания или работы. Только в 2022 году через портал поступило 66,7 тысячи заявлений граждан на оказание различных услуг по содействию в поиске работы, подбору программы профессионального обучения и пр.

## 8. ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНЕ

### «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

15 марта 2023 года в Государственной Думе в первом чтении одобрен новый законопроект о занятости населения. Основной задачей проекта закона является отражение изменившихся реалий рынка труда, введение эффективных инструментов, необходимых для решения государственных задач, в том числе в условиях санкционного давления. В частности, изменения коснутся **принципов назначения пособий по безработице**. Теперь встать на учет в службу занятости и получить официальный статус безработного можно не только по месту прописки, но и по месту пребывания. Это поможет многим людям, которые являются скрытыми безработными, найти работу в том месте, где они проживают, и поддержать свое финансовое положение на время ее поиска.

ИП и самозанятые, которые имели официальный статус и платили налоги в бюджет в течение последних 12 месяцев, смогут получать максимальный размер пособия по безработице (в действующей редакции он составляет 12792 руб.), сегодня могут рассчитывать на минимальный размер в 1500 тыс. рублей. Будет увеличен размер пособия по безработице, так как его расчет будет производиться от

минимального размера оплаты труда (16242 рубля). Законодательно закрепят понятия новых форм занятости (самозанятость и платформенная занятость).

Решению вопроса дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, который характерен в целом для Российской Федерации, будет уделено особое внимание. Так, закладывается правовой механизм под эффективное взаимодействие между органами в сфере занятости населения и органами образования, который предусматривает планирование приема в учебные заведения с учетом реальных потребностей рынка труда. Это позволит получить качественное бесплатное образование за счет бюджетных средств тем соискателям, которые будут готовы выбрать профессию или сферу деятельности, в которых заинтересован конкретный регион.

Ожидаются изменения в вопросах работы с молодежью. В качестве одной из мер содействия занятости молодежи новый законопроект предусматривает финансовую поддержку для работодателей, активно работающих с молодежью. Будут урегулированы вопросы противодействия нелегальной занятости (устанавливают систему мер по ее сокращению и полномочия органов власти в этой сфере деятельности). Кроме того, будет введен еще целый ряд изменений.

## **9. МИГРАЦИЯ И ЗАНЯТОСТЬ**

Данные о миграции предоставляются Саратовстатом в результате анализа статистического учета прибытия, которые составляются гражданином при регистрации по месту жительства и месту пребывания (на срок 9 месяцев и более) в подразделениях Управления по вопросам миграции ГУ МВД России по области. Областная часть добавляется Росстатом из федерального массива данных (прибытие в другие регионы из Саратовской области). Миграционные потоки в области складываются из внутриобластных передвижений, миграции населения между областью и регионами России, странами СНГ, а также другими зарубежными странами.

В общем миграционном обороте:

- внутриобластная миграция – 41,3 %
- между областью и регионами России – 34,6 %,
- странами СНГ – 23,2 %,
- другими зарубежными странами – 1,0 %.

По предварительным данным Саратовстата в 2022 году:

миграционная убыль в области – 8093 чел. (в 2021 – 3834 чел., 2020 – 4612 чел.);

прибыло – 50974 чел. (2021 – 50439 чел., 2020 – 53771 чел.);

выбыло – 59067 чел. (2021 – 54273 чел., 2020 – 58383 чел.).

Информацию о миграционном движении Саратовстат предоставляет ежемесячно с опозданием в 1,5 месяца, в разрезе районов области – ежеквартально. Если граждане выбывают на работу в другой регион сроком более чем 9 месяцев, они обязаны зарегистрироваться в органах учета и они учитываются при подсчете прибыли, убыли. И это требование в последнее время предъявляют и отслеживают работодатели в соответствии с законом.

Основные причины миграционного оттока населения:

- выбытие по причинам личного и семейного характера (к детям, родителям);
- выбытие на другие территории после временного отсутствия;
- в связи с работой;
- приобретение жилья.

Факторы, которые могут оказать положительное влияние на сокращение миграционных процессов для Саратовской области: создание новых рабочих мест; повышение заработной платы, улучшение социальной инфраструктуры, миграционная привлекательность. Какие меры принимаются? В 2023 году в рамках Государственной программы прибыло 79 чел. (годовой целевой показатель 1500 человек), в т. ч. трудоспособного возраста – 54 чел., из них трудоустроено 27 чел. Информация о трудовой миграции ежемесячно предоставляется в министерство Управлением по вопросам миграции ГУ МВД России по Сара-

товской области. С 1 января 2023 года по 28 февраля 2023 года в область прибыли и на миграционный учет поставлены 10360 иностранных граждан (в основном из других регионов). Основная масса поставленных на миграционный учет разъезжается далее по разным регионам. При этом привлечены работодателями к трудовой деятельности 1025 трудовых мигрантов (в 2022 – 977), оформлено разрешительных документов 648 (в 2022 – 595), из них 8 разрешений на работу и 640 патентов.

Граждане стран, входящих в Таможенный союз ЕАЭС (Беларусь, Казахстан, Киргизия, Армения), часто работают без разрешительных документов. На основании разрешительных документов работают: въезжающие в безвизовом режиме (Узбекистан, Таджикистан, Азербайджан и др.), оформляется патент; въезжающие в визовом порядке, оформляется разрешение на работу (разрешение выдается ГУ МВД России по Саратовской области). Патенты приобретаются для работы в сферах: строительство (65 %), сельское хозяйство (20 %), обрабатывающее производство (10 %), иное (5 %).

В 2023 году утвержденная комиссией квота на привлечение трудовых мигрантов составляет 18 шт. ед. Привлечение иностранных граждан планируется в сфере строительства, косметологии и общественного питания (из Турции, Таиланда и Китая). Квота утверждается Минтруда РФ (в 2022 году выделена 21 квота, оформлено 8 разрешений на работу в счет квоты). Для привлечения трудовых мигрантов Минтруда РФ разработан алгоритм для работодателей, которые участвуют в реализации национальных и федеральных проектов, социально-экономических программ развития, инвестиционных проектов, они входят в перечень системообразующих организаций, среднесписочная численность их работников составляет более 101 человека, а доход превышает 800 млн рублей.

Иностранные граждане, долгое время проживающие на территории России, в т. ч. работающие, подают документы в МВД России на приобретение разрешения на временное проживание (РВП). На 2023 год Правительством РФ утверждена квота на РВП для Саратовской области в количестве 150 единиц. Федеральная по-

литика направлена на сокращение размера квот всем субъектам (на 2022 – 500, на 2021 – 700). На заседаниях межведомственной рабочей комиссии рассмотрено 130 заявлений-анкет, согласовано 11 заявлений-анкет на выдачу иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на РВП в РФ (в настоящее время полномочия межведомственной рабочей комиссии переданы в ГУ МВД России по Саратовской области). В основном это иностранные граждане, проживающие на территории области, работающие или учащиеся учебных заведений области, имеющие близких родственников-граждан Российской Федерации или имеющих вид на жительство, у некоторых имеется в собственности имущество.

## **10. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОВТОРЕНИЯ**

В чём заключается политика занятости населения?

Социальная поддержка в системе службы занятости.

Особенности рынка труда Саратовской области.

Что такое неформальная занятость?

Каковы, по вашему мнению, перспективы развития прекариата?

Как связаны занятость и миграция?

Что изменилось в законодательстве о занятости?

## **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Абрамов Р.Н., Стребков О.Д., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. – М.: ВШЭ, 2022. – С. 165-168.
2. Батыров Т. Число молодых работников в России за год упало почти на полмиллиона // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/452359-cislo-molodyh-rabotnikov-v-rossii-za-god-upalo-pochti-na-polmilliona> (дата обращения: 13.11.2022).
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Academia, 2004. – 944 с.
4. Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. – 2019. – Т. 22. – № 2. – С. 91-104. DOI: <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00018>

5. Буянова А.В. Современное регулирование рынка труда и занятости в России. – М.: Прометей, 2022. – 268 с.
6. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учеб. – М.: КноРус, 2019.
7. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии / сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина. – М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2019. – 544 с.
8. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Российская молодежь в контексте социологического анализа. – М.: ФНИСЦ РАН, 2019.
9. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / пер. с франц. А. Б. Гофмана. – 4-е изд., испр. – М.: Юрайт, 2019. – 308 с.
10. Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь. – М.: Strelka Press, 2018. – 112 с.
11. Зудина А.А. «Не работают и не учатся»: молодежь NEET на рынке труда в России // Мир России. – 2019. – Т. 28. – № 1. – С. 140–160. DOI: 10.17323/1811-038X-2019-28-1-140-160.
12. Кастельс Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наёмного труда. – СПб.: Алетейя, 2009. – 574 с.
13. Кисиленко А. В., Шаповалова И. С. Проектирование жизненного пути, или Каким молодежь видит свое будущее? // Социологические исследования. – 2023. – № 2. – С. 83-94. DOI 10.31857/S013216250024385-6
14. Колосницына М. Г. Учебный курс «Государственное регулирование рынка труда»: Введение // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – URL: <https://economics.hse.ru/depe/gosreg/vved> (дата обращения: 28.11.2022).
15. Онлайн-опрос «Прекаризация труда: переход от постоянного к временному». – URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdYGNtVVcC-O4Rw8cWPxxx2nzlnpDdMjC9J5iOAJvHj3ls5ZA/viewform> (дата обращения: 07.12.22)

16. Политика занятости в региональном контексте социально-трудовых отношений: коллективная монография /под ред. проф. В.Н. Ярской, проф. Д.В. Зайцева. – Саратов: ООО ИЦ «Наука», 2013. – 180 с.
17. Сорокин П.А. Социальная мобильность / пер. с англ. М.В. Соколовой; под общ. ред. В.В. Сапова. – М.: Academia, 2005. – 588 с.
18. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
19. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу: монография. – М.: Наука, 2018.
20. Тугускина Г.Н., Рожкова Л.В., Корж Н.В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2021. – №. 4 (60). – С. 67-77
21. Темпоральность социальной заботы: история, современность, перспективы: сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической онлайн конференции, Саратов, 24-25.09.2021 г. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2022. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48211064> (дата обращения: 07.12.22)

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Юлия Вячеславовна Овинова** – начальник Отдела мониторинга рынка труда и государственных услуг управления стратегического планирования, Министерство труда и социальной защиты, кандидат социологических наук

**Валентина Николаевна Ярская-Смирнова** – заслуженный деятель науки Российской Федерации, директор Научно-образовательного регионального центра мониторинговых исследований, профессор кафедры ФСКЛ, Почётный работник СГТУ имени Гагарина Ю.А.