УДК 331.5.07:339.13

Ю. О. Чертовских*

ПРОБЛЕМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПО ВОПРОСАМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Рассмотрены проблемы взаимодействия службы занятости населения с предприятиями, привлекающими иностранную рабочую силу (на примере ОГКУ «Центр занятости населения города Иркутска»). В частности, отражены такие вопросы, как «пробелы» в законодательстве, отказы предприятий в приеме на работу российских граждан, невыполнение соглашений о сотрудничестве с центром занятости населения и др. Приводятся результаты социологического исследования особенностей сотрудничества предприятий со службой занятости по основным направлениям активной политики занятости.

Ключевые слова: работодатели, иностранная рабочая сила, центр занятости, политика занятости, квотирование рабочих мест.

В связи со структурной безработицей сохраняется большое количество свободных рабочих мест на рынке труда, многие из которых продолжительное время не заполняются гражданами России. В связи с этим возникает возможность и даже необходимость привлечения иностранных работников. Чтобы масштабный наплыв мигрантов не наносил ущерб интересам российских граждан, необходимо обеспечение нормализации процесса привлечения и использования иностранных работников.

Государственная служба занятости населения играет важную роль в регулировании вопросов социально-трудовой сферы как проводник государственной политики занятости и посредник в отношениях между работодателями и ищущими работу гражданами. Одним из значимых направлений деятельности службы занятости в рамках взаимодействия с работодателями является регулирование процесса привлечения иностранных работников. Для решения этой задачи служба занятости населения активно сотрудничает с работодателями, определяет потребность рынка труда в иностранной рабочей силе, прежде всего, по профессиям, в которых работодатели испытывают нехватку трудовых ресурсов, выявляет отрасли их привлечения и др. [5, с. 121].

Несмотря на то, что механизм регулирования процесса привлечения и использования иностранной рабочей силы достаточно отлажен, служба занятости населения все же сталкивается с рядом значительных проблем во взаимодействии с работодателями, привлекающими иностранную рабочую силу. В частности, существуют определенные пробелы в законодательстве, которые ставят органы труда и занятости в сложную ситуацию.

* Чертовских Юрий Олегович – магистрант, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, rurik4ert@rambler.ru.

Рассмотрение заявок работодателей межведомственными комиссиями (МВК) происходит за полгода до начала квотируемого периода, до 1 июня каждого года формируются реестры заявок работодателей на привлечение иностранной рабочей силы. Органы занятости населения, в обязанность которых входит анализ заявок работодателей до заседания МВК, исходят из ситуации на региональном рынке труда в целом и проводят сложную работу. Прежде всего, центры занятости должны соблюсти принцип приоритетного трудоустройства российских граждан на вакантные рабочие места. Но, в это время вакансии как таковые еще не существуют либо заняты, если привлечение иностранных работников на предыдущем этапе являлось постоянным [3, с. 25].

Во исполнение приказа Роструда от 13 июля 2007 года № 186 ОГКУ ЦЗН города Иркутска проводится консультационно-информационная работа с населением, в том числе с иностранными гражданами, а также с работодателями, использующими иностранную рабочую силу, по вопросам реализации положений законодательства в сфере внешней трудовой миграции.

Всем работодателям, обратившимся по вопросу привлечения иностранных работников, предоставлен перечень нормативных документов, регламентирующих привлечение и использование иностранных работников, разъяснен порядок предоставления государственной услуги по выдаче заключений о привлечении и об использовании труда иностранных работников.

Но, как показывает практика службы занятости, около 30 % проконсультировавшихся работодателей все же заполняют документы не правильно. Основной причиной допущения ошибок является экономия времени.

Также специалисты службы занятости сталкиваются с тем, что организации необоснованно отказывают в приеме на работу российским гражданам. Например, соискатель был направлен центром занятости в крупную инвестиционную компанию на должность аналитика финансового рынка. Но, сотрудник кадровой службы сообщил ему, что вакансия была размещена в центре занятости лишь для того, чтобы впоследствии получить заключение о целесообразности привлечения иностранного работника, с которым уже заключен трудовой договор. В направлении же соискателю было отказано в приеме на работу в связи с неудовлетворительными результатами собеседования [2, с. 15].

Отделом по взаимодействию с работодателями центра занятости населения организовываются маркетинговые визиты. Цели этих визитов самые разные: сбор вакансий, уточнение сведений о работодателе, о рабочих местах. В ходе таких визитов было выявлено, что некоторые организации, привлекающие иностранную рабочую силу, в заявках о потребности в работниках указали заведомо ложные сведения о месте нахождения рабочих мест, а также номера телефонов. То есть эти предприятия подали вакансии в центр занятости формально, исключительно для успешного прохождения всех процедур по привлечению иностранных работников. По данным фактам сотрудниками центра занятости населения были составлены протоколы, вакансии сняты.

Все эти и другие негативные факты отражаются при подготовке предложений о привлечении и об использовании иностранных работников [4, с. 22].

Как правило, организации, привлекающие иностранную рабочую силу, нацелены на привлечение иностранных работников и заведомо создают сопутствующие условия (низкая заработная плата, возрастной ценз, завышенные разряды, требования к определенным навыкам и умениям – знание китайской, вьетнамской кухни, знание иностранных языков). Для ищущих работу и обратившихся в центр занятости российских граждан данные условия не приемлемы. Сведения о потребности в работниках представляют по профессиям, по которым планируют привлечь иностранных работников, а не российских граждан.

В целях реализации права российских граждан на приоритетное трудоустройство, службой занятости организована работа по заключению соглашений о сотрудничестве с руководителями предприятий, использующими труд иностранных работников. В адрес каждого предприятия, обратившегося в течение отчетного периода с заявлениями на привлечение иностранной рабочей силы, направляются письма с просьбой рассмотреть возможность заключения соглашения о сотрудничестве. Несмотря на неоднократные обращения, часть предприятий не дали положительного ответа, либо отказались от заключения соглашения, мотивируя нецелесообразностью. Часть предприятий, с которыми были заключены соглашения о сотрудничестве, формально относятся к выполнению соглашения. То есть с момента заключения соглашения ими не трудоустроен ни один человек [5, с. 126].

В рамках социологического исследования проблем и перспектив привлечения иностранных работников на городском рынке труда, проведенного среди работодателей, обратившихся в ОГКУ ЦЗН города Иркутска в целях получения государственных услуг, выяснилось, что все опрошенные работодатели испытывают потребность в кадрах.

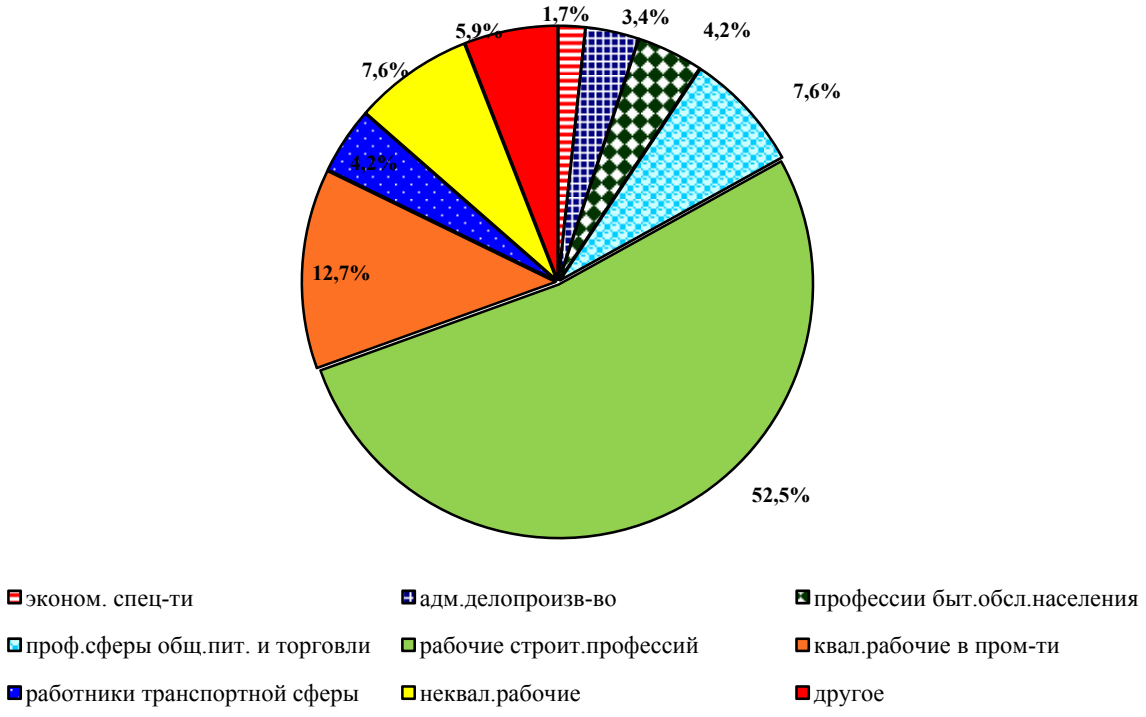

Рис. 1. Потребность в работниках в разрезе профессий

Как видно из рис. 1, работодатели испытывают наибольшую потребность в квалифицированных рабочих разного профиля (слесари, токари, рабочие строительных профессий, водители и т.д.), а также в работниках сферы торговли, общественного питания (продавцы, менеджеры в торговле, повара и т.д.), неквалифицированных рабочих (уборщики, мойщики, дворники, грузчики, подсобные рабочие и т.д.).

В связи с этим возникает необходимость привлечения иностранных работников. Среди опрошенных работодателей 61 % регулярно привлекают иностранную рабочую силу, привлекают в первый раз – 30 % и только 9 % предприятий не привлекают иностранных работников.

Некоторые руководители, которые не используют труд иностранных работников, указали на сложность официальной процедуры оформления как причину отказа от их привлечения, что они «*пробовали пройти процедуру заявки на квоту, но получили отказ*». Большинство же работодателей указывают экономические причины неиспользования иностранной рабочей силы: «*наличие достаточного количества местных работников; низкая квалификация иностранных работников*».

Мониторинг потребностей работодателей, привлекающих иностранных работников, показывает, что в первую очередь иностранная рабочая сила используется в строительных организациях (40 %), в оптовой и розничной торговле (19 %), в обрабатывающем производстве (12 %).

В основном это высококвалифицированные рабочие (строители, деревообработчики), специалисты в области новых технологий, управляющие предприятий с иностранными инвестициями. Также иностранных граждан планируют привлечь на неквалифицированные работы (подсобные рабочие, грузчики и т.п.). Работодатели отмечают, что эти работы не вызывают интереса у российских граждан из-за тяжелых условий труда и низкого уровня его оплаты.

По результатам исследования, 57 % работодателей ответили, что на вакансии, которые есть в организации очень трудно найти местных работников, 38 % отметили, что можно только часть вакансий заполнить местными работниками, и только 5 % работодателей считают, что можно найти местных работников на все имеющиеся вакансии.

Рассмотрим основные источники привлечения рабочей силы, которые предпочитает руководство исследуемых предприятий, как выстраивает стратегию сотрудничества с ведущими субъектами инфраструктуры рынка труда. Результаты исследования показали, что наиболее распространенный среди работодателей способ поиска и подбора кадров среди местного населения – это государственная служба занятости и средства массовой информации (рис. 2). Для решения кадровых проблем работодатели обращаются за помощью в государственные центры занятости населения, так как подбор персонала – дело сложное и его должны выполнять люди компетентные, в чьем распоряжении имеется достаточно большая база данных об ищущих работу гражданах.

Также среди предпочтительных способов поиска новых работников работодатели отмечают использование личных социальных связей, то есть через знакомых. В альтернативные коммерческие кадровые агентства обращались

10 % опрошенных работодателей. Дело в том, что некоторым предприятиям необходимы «эксклюзивные работники», которые ранее работали у фирм-конкурентов. Поэтому многие кадровые агентства переманивают работников других организаций, эффективно работая по схеме: увольнение и трудоустройство в новую организацию. Также работодатели отмечают, что кадровые агентства предлагают услуги, которых нет в центре занятости, это такие как: кадровый аудит, который включает проверку исполнения трудового законодательства, разработку правил внутрифирменного поведения, разработку должностных инструкций, положений об отделах, аттестацию рабочих мест, рекомендации по мотивации и оптимизации штатов и др.

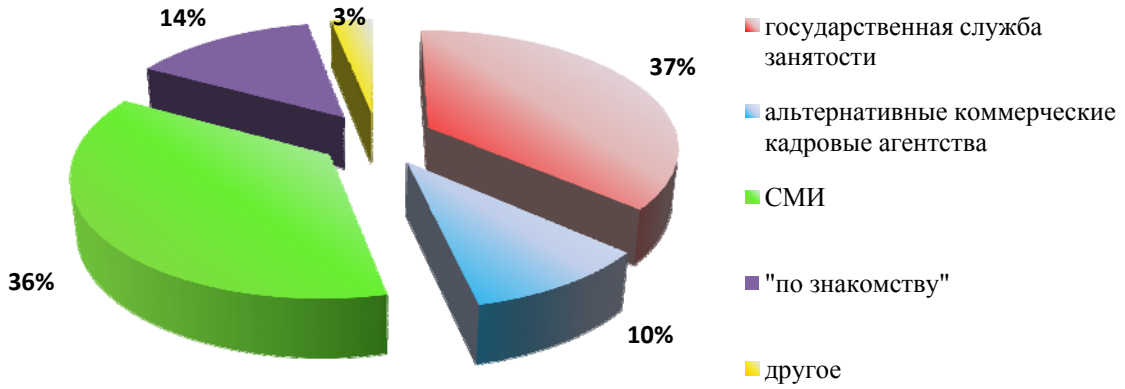

Рис. 2. Предпочитаемые способы привлечения рабочей силы на предприятие среди местного населения

В рамках проведенного социологического исследования также была предпринята попытка выявить готовность предприятий сотрудничать с центром занятости по основным направлениям активной политики, а также причины отказов от услуг центра занятости.

По результатам опроса (таб. 1), 49 % предприятий готовы сотрудничать с центром занятости по направлению «Организация трудоустройства на временные работы граждан, испытывающих трудности в поиске работы», 44 % – не готовы, в основном это организации в сфере строительства. Из числа опрошенных 7 % работодателей вообще затрудняются с ответом, что свидетельствует об отсутствии информированности у руководителей организаций и предприятий о данной программе.

Возможно, такое нежелание сотрудничать с центром занятости по данной программе связано с тем, что к категории, испытывающих трудности в поиске работы, относятся: лица предпенсионного возраста, инвалиды; несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и др., которые не смогут работать на тяжелой работе. Причинами также могут являться отсутствие достаточного количества специальных рабочих мест на предприятиях, при-

способленных для работы инвалида, а также отсутствие у работодателей стимулов для приема на работу инвалидов. Работодатели не видят в инвалидах полноправных сотрудников и считают трудоустройство людей с ограниченными возможностями большой проблемой, требующей к тому же существенных дополнительных затрат.

Готовность предприятий, использующих труд иностранных работников, сотрудничать с центром занятости по содействию занятости населения, %

Направления	Готовы	Не готовы	Затрудняются ответить
Организация трудоустройства на временные работы граждан, испытывающих трудности в поиске работы	49	44	7
Организация трудоустройства на временные работы несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	28	72	0
Трудоустройство выпускников учебных заведений	53	47	0
Организация стажировок выпускников	47	53	0
Организация общественных работ	49	23	1

Большая часть предприятий (72 %) не готовы трудоустраивать по программе «Организация трудоустройства на временные работы несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет». Не каждый работодатель соглашается нести ответственность за несовершеннолетних, *«гораздо легче принять взрослого человека, который сам за себя в ответе»*. И только 28 % работодателей готовы сотрудничать по данному направлению и отмечают, что у них *«на предприятии бывают такие виды работ, которые носят временный характер и не предполагают высокого профессионализма и сильной загруженности»*.

Что касается трудоустройства выпускников учебных заведений, то 53 % опрошенных компаний согласны принимать на работу выпускников, но, в основном, со средним специальным образованием. 47 % опрошенных работодателей не желают принимать в ряды своих сотрудников выпускников учебных заведений, работодателю *«гораздо выгоднее взять человека с опытом, нежели необученного новичка»*.

Из таб. 1 видно, что основная часть работодателей не готовы организовывать стажировки выпускников. Проблема на сегодняшний день заключается в том, что организовать полноценную стажировку крайне сложно, так как предприятие должно не только давать студентам возможность изучить его профиль деятельности и организационную структуру, но и привлекать их к непосредственному участию в производстве. Как отмечают многие предприятия: «*на это требуется очень много времени, если и принимаем выпускника на стажировку, то только для того, чтобы показать производство, но не дать ощутить его*».

Вместе с тем 47 % организаций выразили готовность принимать на практику и стажировку выпускников учебных заведений профессионального образования. Данная программа привлекает тем, что *«частично компенсируются*

работодателю затраты на выплату заработной платы выпускникам, а также осуществляются выплаты за наставничество». В результате *«каждый наставник, который закреплен за стажером получает половину минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и на налоги ежемесячно*».

Рассмотрим мнение опрошенных работодателей о программе «Общественные работы». 49 % работодателей согласны принимать участие в организации общественных работ, так как это им выгодно. Во-первых, *«появляется возможность приобщить людей к выполнению неквалифицированных работ, на которые трудно найти постоянного сотрудника»*. Во-вторых, этот вид деятельности *«позволяет рассмотреть и в дальнейшем привлечь наиболее способных работников на вакантные должности»*. Общественные работы также позволяют сократить расходы работодателей, так как службой занятости участникам работ дополнительно выплачивается материальная поддержка из средств субвенций федерального бюджета.

Итак, несмотря на то, что большинство опрошенных работодателей готовы сотрудничать с центром занятости по трудоустройству местного населения, участвовать в различных программах активной политики занятости, однако присутствует и ряд рекомендаций с их стророны по улучшению взаимодействия службы занятости населения с организациями, привлекающими труд иностранных работников.

Так, высказываются пожелания со стороны руководства предприятий, либо их представителей о том, чтобы *«больше предоставлять информации о процедуре привлечения и использования иностранной рабочей силы»* (47 %), *«проводить разъяснительную работу о приоритетном трудоустройстве российских граждан»* (9 %), *«проводить экспресс-встречи с соискателями, мини-ярмарки, организовывать адресную переподготовку и обучение граждан под заявки работодателей*» (30 %), «*больше информировать о программах, мероприятиях, об услугах, оказываемых службой занятости»* (9 %).

Присутствуют пожелания и о том, *«чтобы меньше формальности было в отношениях службы занятости с работодателями, например, упростить процедуры подтверждения вакансий (в настоящее время их необходимо подтверждать на бланке)»* (47 %); *«сократить перечень поводов, по которым работодатель (его представители) должен лично приезжать в центр занятости»* (2 %). Некоторые респонденты отметили, что *«было бы лучше отменить механизм квотирования, так как сложно подавать документы для получения квоты, и не возможно заранее (почти на год вперед) определить потребность в работниках*».

Таким образом, представленные результаты социологического исследования позволили не только выявить проблемы во взаимодействии службы занятости с работодателями по вопросам привлечения иностранной рабочей силы, но и оценить готовность работодателей сотрудничать со службой занятости населения по основным направлениям активной политики занятости, что послужит базой для принятия управленческих решений по дальнейшему развитию деятельности службы занятости населения.

Список использованной литературы

1. Занятость и безработица: Ежемесячная экспресс-аналитическая информация ОГКУ Центра занятости г. Иркутска, январь-декабрь 2013 г.

2. Иванова А. А. Работодатель и служба занятости: как избежать конфликта / А. А. Иванова // Трудовые споры. – 2011. – № 8.

3. Крощенко М. Квота на иностранных работников: от политики к науке / М. Крощенко, Ю. Алексенцева // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 12.

4. Мангутова Р.Е. Практические аспекты применения законодательных документов по вопросу о привлечении иностранной рабочей силы / Р. Е. Мангутова // Служба занятости населения Иркутской области: материалы коллегии службы занятости населения Иркутской области (Иркутск, 4–6 июня 2008 г.). – Иркутск, 2008.

5. Шемаринова М. А. Ситуация на рынке труда города Иркутска. Трудовая миграция / М. А. Шемаринова // Перспективы совершенствования российского трудового законодательства: материалы Всерос. науч. – практ. конф. (Иркутск, 15–17 октября 2008 г.) / Иркут. гос. ун-та. – Иркутск, 2009.