

С Т Е Н О Г Р А М М А

парламентских слушаний на тему

"Вопросы обеспечения занятости населения: региональный аспект"

30 июня 2023 года

И.Ю. СВЯТЕНКО

Добрый день, уважаемые коллеги! Отмечу, что мы сегодня обсуждаем вопросы обеспечения занятости населения в регионах, и эта тема находится постоянно в центре внимания Совета Федерации. И, конечно, различные аспекты развития российского рынка труда и обеспечения занятости регулярно рассматриваются и на совещаниях, и на различных площадках Комитета Совета Федерации по социальной политике.

В данный момент мы столкнулись с новыми вызовами и при низком уровне безработицы, а ее уровень по итогам первого квартала составил 3,5 процента (ну, может, подправит меня потом Елена Вячеславовна по цифрам), наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров, и особенно рабочих специальностей. Были приняты и продолжают действовать меры поддержки рынка труда: это и профессиональное обучение работников промышленных предприятий, организация общественных и временных работ, а также мероприятия по стимулированию работодателей к приему на работу отдельных категорий граждан, внедрены уже гибкие формы дистанционной работы.

Современные реалии рынка труда и необходимость внедрения механизмов поддержки занятости обусловили

необходимость актуализации законодательства о занятости. И по инициативе парламентариев во главе с Председателем Совета Федерации Валентиной Ивановной Матвиенко и Председателем Государственной Думы Володиным Вячеславом Викторовичем разработан и внесен в Государственную Думу новый проект закона о занятости. В законопроекте предусматривается совершенствование действующих положений законодательства с учетом правоприменительной практики, вводятся отдельные главы о мониторинге и прогнозировании рынка труда, устанавливаются система мер по сокращению нелегальной занятости, а также полномочия органов власти в этой сфере.

Отмечу, что я являюсь членом рабочей группы, которая разрабатывает этот законопроект, и мы в постоянном режиме работаем для того, чтобы законодательство было отшлифовано. И здесь хочу поблагодарить Министерство труда и социальной защиты за ту большую работу, которую мы ведем в рамках этой рабочей группы.

Отмечу, что среди новаций – урегулирование новых отношений в сфере занятости, в том числе самозанятости и платформенной занятости, определение правового статуса граждан, которые используют эти виды занятости. Законопроект уже принят в первом чтении, сторонами социального партнерства сейчас ведется его доработка. И на выездном заседании Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации, которое состоялось в апреле текущего года в московском центре занятости, мы убедились, что помощь обновленных центров занятости в построении карьеры и изменении профессиональной траектории является крайне востребованной. Четыре года 175 центров занятости в 73 регионах

работают уже по новым стандартам, и в текущем году комплексная модернизация затронет более 400 центров занятости.

Ну и не могу не отметить трудоустройство молодежи. Это очень важный сейчас момент, который мы должны иметь в виду. В 2021 году правительством была утверждена долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года.

Основным трендом современного рынка труда является значительно возросший спрос на рабочие руки (я в начале как раз это уже упомянула), и это диктует необходимость ускоренной переориентации системы профобразования на подготовку квалифицированных рабочих и инженерных кадров. И здесь огромной важности инструмент — это федеральный проект "Профессионалитет", и его обсуждению было посвящено также проведенное в апреле текущего года заседание Президиума Совета законодателей. Все регионы отметили значимость, очень подробно все рассмотрели.

Отмечу, что одним из самых приоритетных направлений является обеспечение занятости участников специальной военной операции. Ряд трудовых гарантий уже закреплен законодательно, создан государственный фонд "Защитники Отечества", к полномочиям которого в том числе отнесено содействие в трудоустройстве ветеранов боевых действий, принимавших участие в специальной военной операции. И, конечно, особое внимание в регионах стоит уделять вопросам оказания помощи в трудоустройстве лицам, которые находятся в пунктах временного размещения. И здесь важно, чтобы та работа, которая ведется службами занятости в регионах, где есть пункты временного размещения, адресно и точно находила возможности для дальнейшей интеграции и адаптации в том или ином регионе.

Уважаемые коллеги, мы понимаем, что, несмотря на общие тенденции развития российского рынка труда и региональных рынков труда, региональные рынки всегда имеют свои особенности. Поэтому сегодня мы с вами собрались на парламентские слушания. И я с огромным удовольствием передаю слово для основного доклада Мухтияровой Елене Вячеславовне, заместителю Министра труда и социальной защиты Российской Федерации.

Отмечу, что Вы являетесь в России действительно ведущим спикером по вопросам труда и занятости. Поэтому, пожалуйста, Вам слово, Елена Вячеславовна.

Е.В. МУХТИЯРОВА

Спасибо большое, Инна Юрьевна.

Уважаемая Инна Юрьевна, уважаемые сенаторы, участники парламентских слушаний! На протяжении ряда последних лет мы последовательно сталкивались с самыми разнообразными серьезными вызовами для рынка труда и занятости наших граждан – пандемией, санкциями, перестройкой производства и логистики. Все это требовало и требует концентрации общих усилий для сохранения занятости и поддержания стабильности в трудовых коллективах, обеспечения экономики кадрами. Сегодня уровень безработицы находится на минимальных отметках за всю историю Российской Федерации. Буквально позавчера вышло последнее исследование Росстата: 3,2 процента, или 2,4 миллиона человек. Это на 18,3 процента ниже, чем в аналогичном периоде прошлого года. И мы рассчитываем, что в ближайшее время такая ситуация сохранится. Вместе с тем, несмотря на низкую безработицу в целом по России, ситуация в регионах, конечно же, разная. Самый низкий показатель

безработицы – 1,6 процента – у нас в Ямало-Ненецком автономном округе и городе Санкт-Петербурге.

Но я, наверное, хотела бы обратить внимание прежде всего на те субъекты, где, несмотря на предпринимаемые усилия, уровень безработицы все еще высок, я бы даже, наверное, сказала – традиционно высок. Самый высокий уровень безработицы – в Республике Ингушетия (27,5 процента). Но здесь важно отметить позитивный тренд: этот показатель ниже того, что был на начало текущего года, и сопоставим с периодом прошлого года (в 2021 году показатель, напомню, доходил до значения выше 32 процентов). Также все еще высокий уровень безработицы в Чеченской Республике и Республике Алтай – это 10,9 процента и 9,2 процента соответственно, хотя здесь динамика также носит положительную направленность.

С каждым таким регионом выстроена работа в рамках реализации утвержденных субъектами комплексов мер по снижению структурной безработицы и повышению экономической активности населения, ведется системный мониторинг их выполнения. Здесь, конечно же, важнейшая задача региона – анализировать и оценивать успешность и эффективность тех мер, которые применяются, и при необходимости донастраивать применяемые инструменты, в том числе с нашей помощью.

Регистрируемая безработица также снижается. Сейчас она составляет 516 тысяч человек, это на 48 тысяч граждан меньше, чем в начале года, а уровень регистрируемой безработицы – 0,7 процента от численности рабочей силы.

Еще один фактор рынка труда – это количество вакансий на портале "Работа России". Сейчас оно составляет 1,84 миллиона. То есть сейчас, если сопоставлять, количество вакансий у нас в 3,6

раза превышает число зарегистрированных безработных. При этом в прошлом году, в то же время, когда только разворачивались процессы импортозамещения, перестройки наших производственных цепочек, кадровая потребность была существенно выше: открытыми оставались более 2,3 миллиона вакансий. То есть за минувший год произошла перенастройка и мы практически вернулись к штатному для российского рынка труда объему предложения — 1,8 миллиона. Однако и здесь при региональном анализе мы видим также несовпадения спроса и предложения. В ряде субъектов наблюдается высокая напряженность на рынке труда. Это значит, что имеется значительное количество безработных граждан при небольшом объеме вакансий. Это так называемые трудоизбыточные регионы: например, Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Дагестан, Республика Тыва. И при этом ряд регионов сталкивается с дефицитом кадров, это регионы трудонедостаточные. Традиционно большой запрос на кадры в регионах Дальнего Востока, Поволжья, Урала. Но если мы анализируем структуру спроса и предложения в этих регионах уже по конкретным безработным гражданам и рабочим местам, то понимаем следующее: работу граждане ищут по таким профессиям, как водитель автомобиля, подсобный рабочий, повар, охранник, бухгалтер, продавец, сторож, экономист, менеджер, а запрос экономики — на квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий.

Обрабатывающая промышленность сейчас лидер по предложению, в том числе по зарплате. Каждое третье предложение в банке вакансий — это промышленность и производство: токари, слесари, инструментальщики, наладчики,

станочники, операторы машинного оборудования. На одного квалифицированного соискателя здесь приходится порядка 10 вакансий.

Также мы продолжаем контроль изменения режимов занятости в регионах. Я напомню, что была развернута система мониторинга, который позволяет нам вместе с регионом (каждому губернатору предоставлен доступ к единой информационной системе) в режиме реального времени видеть изменения режимов занятости по каждому региону, каждому предприятию индивидуально, а также индивидуально отрабатывать каждый случай. За минувший год численность работников, находящихся в простое или в режиме неполной занятости, сократилась более чем втрое. Если в прошлом году в это же время число занятых в режиме неполного дня составляла более 130 тысяч, сейчас это меньше 40 тысяч человек. Численность граждан, которые находятся в простое, также сократилась более чем в 3,5 раза за год: в июне 2022 года число находящихся в простое составляло свыше 120 тысяч – сейчас это менее 35 тысяч работников. И каждого такого работника и предприятие службы занятости фактически знают в лицо.

С самых первых дней перестройки экономики правительство, законодатели, региональные органы власти, работодатели, профсоюзы – все подключились к решению вопросов рынка труда. Здесь, конечно же, отдельно благодарность и признательность. Несмотря на то что сейчас сложился рынок труда соискателей, мы продолжаем эту работу. Основные задачи сейчас – помощь с подбором кадров для производства, трудоустройство граждан в регионы, где сохраняется высокий уровень безработицы.

Если говорить о стране в целом, мы видим, что снизилась необходимость поддержки занятости путем поддержки временных или общественных работ. Это как раз те меры, которые были направлены на компенсацию режимов неполной занятости. С начала года заключены договоры на участие 80 тысяч человек. Уже приступили к работам 70 тысяч. Наиболее активно эти мероприятия реализуют Тверская, Рязанская, Белгородская области.

Вместе с тем в связи с необходимостью подготавливать и переподготавливать работников под изменившиеся потребности предприятий активно реализуются программы переобучения. По нацпроекту "Демография" можно получить востребованные у работодателя навыки. В этом году особенность – мы привлекли к проекту организации, которые ведут обучение по программам федерального проекта "Профессионалитет". И здесь поможем почти 140 тысяч будущих сотрудников подготовить с приоритетом, с упором как раз на рабочие специальности. Возможность обучиться по этим программам появилась и в новых регионах. Запись у нас открыта, и мы уже активно обрабатываем заявки от жителей ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей. Кроме того, в число участников программы благодаря вашей поддержке включены теперь ветераны СВО. Мы такое решение принимали на заседании Совета законодателей, оно было реализовано.

В целом по состоянию на сегодняшний день приступили к обучению по данной программе более 80 тысяч человек, в том числе 16 тысяч человек – это ветераны и участники боевых действий, принимавшие участие в СВО. Завершили уже обучение более 22 тысяч, большинство из них трудоустроены, вышли на работу. Наиболее активно в мероприятиях по обучению участвуют

Москва, Санкт-Петербург, Московская область, Республика Башкортостан, Краснодарский край, Республика Татарстан, Самарская область и Нижегородская область.

Также работодатель, который относится к категории оборонных предприятий, может переобучить своего работника или, при наличии учебного договора, того, кто только собирается работать на этом предприятии. В мероприятии у нас принимают участие 63 субъекта Российской Федерации. Уже заключены договоры на обучение 4 тысяч человек с 39 предприятиями.

Продолжает свое действие программа субсидирования найма. Она нацелена в первую очередь на уязвимые категории соискателей. Заявки у нас подали на участие 17 тысяч работодателей, и уже трудоустроены по данной программе более 20,5 тысячи человек. В основном это регионы Приволжского и Северо-Западного федеральных округов. Наибольшая численность активно пользующихся этой программой – это Республика Башкортостан, Москва и Республика Татарстан.

Для стимулирования трудовой мобильности начиная с 2016 года действует программа точечного привлечения специалистов, как раз программа трудовой мобильности в первую очередь для регионов Дальнего Востока. В 2023 году мы эту программу увеличили в два раза и через нее планируем до конца года привлечь почти 1,4 тысячи особо востребованных в этих регионах специалистов. В этом году также начали новую программу – "Мобильность 2.0", по которой поддерживается переезд как из соседнего региона, так и из удаленного района внутри региона. Здесь ключевое условие – что компания должна компенсировать расходы на переезд своему работнику. В таком случае организация

может возместить более 260 тыс. рублей. Это в первую очередь быстрые меры, направленные на текущее реагирование.

Меры, которые рассчитаны на среднесрочную перспективу, — конечно, это взаимодействие в рамках молодежной занятости. Для того чтобы в долгосрочной перспективе решить проблему дефицита в той либо иной сфере, конечно, необходимо уже сейчас вкладываться в формирование кадровых установок молодежи через семью, школу, культуру. Центры занятости здесь тесно взаимодействуют у нас с центрами карьеры вузов и колледжей. Мы видим, анализируя данные налоговой службы, Социального фонда: опыт, который получают в ходе обучения ребята, формирует прирост в заработной плате в среднем на 10 процентов, то есть выпускники, которые прошли практику, успешнее трудоустраиваются и больше получают. Если мы говорим о квалифицированных рабочих, то каждый последующий год опыта формирует прибавку к зарплате. Первый год дает плюс 20 процентов к заработной платы таких специалистов.

И здесь, по большому счету, мы возвращаемся и также обсуждаем такую традиционную, наверное, кадровую проблему — проблему первой работы. Чтобы ее решить, ребятам необходимо еще в процессе обучения получить практические навыки. Поэтому с сентября на портале "Работа России" запускаем сервис стажировки и практики, который поможет получить молодым людям первый практический опыт.

Еще более долгосрочный шаг — это перезапуск целевого обучения. Впервые в стране появилась единая витрина, появится единая витрина предложений о целевом обучении. Целевой прием станет открытым конкурсом за выпускников, которые готовы отучиться и прийти к конкретному работодателю. Это как раз шаг

вдолгую.

Очень важную роль здесь играют, конечно же, информирование, консолидация усилий всех участников рынка труда. И важно создавать площадки, где будут встречаться работодатель, соискатель, учебное заведение. В этом году мы провели Всероссийскую ярмарку трудоустройства "Работа России. Время возможностей". Ярмарка – это отличная возможность не только быстрого трудоустройства или найма, но еще и один из первых шагов, помогающих массово обновить трудовые установки. То есть даже те, кто сейчас не ищет работу, смогли ознакомиться с теми вакансиями, которые предлагает рынок, которые востребованы. Проходила она в два этапа: в апреле – региональный этап, а 23 июня состоялся федеральный этап. Суммарно в этих этапах участвовали свыше 800 тысяч наших граждан, и по итогам первого этапа трудоустроены уже почти 50 тысяч человек.

Для того чтобы видеть проблемы на дальних еще подступах, в дополнение к оперативному мониторингу ситуации в еженедельном режиме под руководством Татьяны Алексеевны Голиковой собирается межведомственная рабочая группа по вопросам рынка труда (здесь Инна Юрьевна как раз о ней говорила). В работе участвуют полпредства, субъекты Федерации, отраслевые министерства, значительную роль среди которых играют коллеги, сегодня выступающие, – Минпросвещения и Министерство науки и высшего образования, профсоюзы, работодатели, конечно же, представители Совета Федерации и Государственной Думы. Совместно с коллегами разбираем ситуации по отраслям, по регионам, привлекаем крупных работодателей. Еженедельный режим позволяет фактически в

режиме онлайн видеть ситуацию в масштабе как регионов, так и отдельных предприятий. В частности, на заседаниях рабочей группы уже были заслушаны представители более 200 предприятий промышленности, которые имеют большую кадровую потребность, и для каждого предприятия формируется индивидуальный план закрытия этой потребности, определяются кураторы, и в режиме постоянного мониторинга идет оценка закрытия.

Продолжаются модернизация центров занятости, обновление нашей службы под адресную работу с соискателями и работодателями и повышение ее эффективности. В период с 2019 по 2022 год в 73 регионах в соответствии с новыми стандартами были модернизированы 175 центров. В 2023 году (здесь тоже огромная благодарность) благодаря вам была инициирована комплексная модернизация системы всех центров занятости населения с поэтапным охватом всех регионов.

Более подробно про модернизацию расскажет Ян Петрович Талбацкий.

Но здесь что бы хотела особо отметить? Службы занятости – по сути, это наши руки на земле, несмотря на то что это региональные учреждения. И здесь критически важно, чтобы мы все работали как одна большая команда – в одной идеологии, в одних стандартах, в рамках одной большой страны и одного, единого рынка труда. И нам, конечно, здесь очень сильно помогает то, что мы постоянно находимся в коммуникации с регионами, обучаем сотрудников, настраиваем их на индивидуальную работу с каждым клиентом – гражданин ли это, который ищет работу, или работодатель, который испытывает потребность.

И в период COVID, в период санкций, сегодня, когда идет подбор кадров для приоритетных предприятий, для нас очень

важен индивидуальный подход, конечно же, с нашей плотной методической поддержкой. Мы стараемся максимально четко описывать все технологии работы с клиентами службы занятости и настроить единообразную работу всей системы.

Под каждый вызов, с которым мы сталкиваемся в последние годы, мы формируем вместе с регионами рекомендации по организации работы. Буквально позавчера направили рекомендации по комплексному решению вопросов участников СВО, связанных с занятостью, подготовленные на основании того опыта, который уже был получен нашими коллегами в регионах.

И, конечно же, не могу не сказать, что в наших новых регионах также развернута сеть службы занятости – 78 учреждений, которые активно вовлечены в вопросы обеспечения кадрами экономики Российской Федерации. И так совпало, что сегодня – ровно год, как первый центр занятости "Работа России" открылся в Мелитополе. И, пользуясь случаем, я бы хотела выразить огромную благодарность всем тем, кто принимал участие в создании и развитии служб занятости в новых регионах страны.

Изменения, которые трансформировали рынок труда, нашли свое отражение в законопроекте о занятости населения, который подготовлен рабочей группой с участием коллег-сенаторов. Документ предусматривает профилактику безработицы, возможность обращения в службу занятости не только безработных, но и тех, кто ищет более подходящую работу, продолжает модернизацию и регулирование трудоустройства инвалидов. Здесь мы рассчитываем, что совместными усилиями сможем доработать его, с тем чтобы принять закон уже в ходе этой, весенней сессии.

Помимо законопроекта начата работа по подготовке

законов-спутников и подзаконных актов. И, конечно же, в соответствии с поручением президента на Петербургском международном экономическом форуме правительство совместно с организациями, объединениями работодателей, органами власти регионов будет разрабатывать сценарный прогноз потребности экономики в кадрах на среднесрочный период, учитывающий необходимость технологического развития экономики и реализации инвестиционных проектов.

Таким образом, все усилия направлены на то, чтобы ответить на вызовы, обеспечить потребности нашей экономики подходящими кадрами в достаточном количестве и обеспечить занятость населения, сокращая дисбаланс спроса и предложения рабочей силы в регионах.

Доклад окончен. Спасибо большое.

И.Ю. СВЯТЕНКО

Спасибо большое, Елена Вячеславовна, за столь подробный доклад. И многие вещи на самом деле теперь уже стали понятными, потому что есть определенная логика подготовки кадров, для того чтобы у нас не было дефицита по ряду специальностей.

Я хотела бы предоставить слово Штогрину Сергею Ивановичу, аудитору Счетной палаты.

Сергей Иванович, пожалуйста.

С.И. ШТОГРИН

Спасибо большое, Инна Юрьевна.

Действительно, и статистика, и те цифры, которые привели Вы, Инна Юрьевна, и Елена Вячеславовна, в определенной мере, так сказать, вселяют оптимизм относительно ситуации на рынке труда. И, на мой взгляд, тут первую роль все-таки играет та

трансформация деятельности службы занятости, которая происходит в последнее время.

Я в прошлом году участвовал во всероссийском форуме инспекторов труда, который проводился службой занятости, и там собрали молодых продвинутых людей, которые занимаются именно вот персонально, я бы так сказал, каждым и интересные формы внедряют в работу службы занятости. В этом году для нас, сотрудников Счетной палаты, Минтруд провел семинар по новым формам работы, где мы еще раз ознакомились с теми тенденциями, которые происходят. Поэтому вполне понятно, что и ситуация меняется в стране, а главное — меняется сама служба занятости. Это не просто пришел, сделал заявление, что ты безработный, встал на учет — и до свидания, а здесь действительно происходят такие позитивные изменения.

Но у Счетной палаты предназначение такое — опять кого-нибудь за что-нибудь критиковать, никуда от этого не денешься. Поэтому мы смотрим вот за этими, так сказать, общими цифрами и стараемся видеть те проблемы, которые все-таки есть.

Вот Елена Вячеславовна говорила о том, что в разных субъектах ситуация разная. Это действительно так. Я некоторые цифры повторю. У нас по федеральным округам общий уровень регистрируемой безработицы разный — от 3 процентов до 0,5 процента. И, соответственно, есть регионы, особенно Северного Кавказа, где он — от 0,3 процента до 2,5 процента (это Северная Осетия, Чечня, Кабардино-Балкария). От 8 до 10 процентов сложился уровень безработицы в Карачаево-Черкесии, Республике Алтай, Туве, Калмыкии.

Вот у нас, особенно в республиках Северного Кавказа, в последние три года те, кто был в тени, активно начали выходить из

тени и становиться на налоговый учет для уплаты налога на профессиональный доход. Я недавно запросил информацию о том, какие же ежемесячные доходы заявляют лица, которые уплачивают налог на профессиональный доход. И я поразился – оказывается, почти половина на Северном Кавказе заявляет доход от 0 до 1 тысячи каждый месяц. И вот эти цифры наталкивают на размышление и необходимость все-таки посмотреть, а как же все-таки у нас легализуются те лица, которые встали на налоговый учет в качестве плательщиков налога на профессиональный доход, и действительно чем же они занимаются, и их доходы. Потому что здесь сейчас есть несколько стимулов, для того чтобы легализовать свои доходы и не было нулевого дохода и претендовать на те же самые пособия на детей, которые выплачиваются с 1 января, и единое пособие на детей.

Еще одна проблема, о которой я не могу не сказать, – это вопрос, связанный с миграцией, мобильностью трудовых ресурсов (Елена Вячеславовна говорила об этом). Да, деньги выделяются, но почему-то у нас вот этот механизм, этот инструмент, не востребован. Вот мне тут сведения дали: в 2020 году участвовало всего 15 регионов, и этим воспользовались 714 человек, в 2022 году 14 регионов – и всего 811 человек. Казалось бы, мера очень нужная, тем более для северных регионов, для Дальнего Востока, но, к сожалению, тут есть проблемы. И надо нам вместе как-то это дело более глубоко изучать, с тем чтобы принять соответствующие меры.

И, конечно, остаются еще две проблемы. Прежде всего это работа для тех, кто живет в сельской местности. Вот мы проверяли, как у нас используются федеральные деньги для соцконтрактов, и выявили такую, в общем-то, хорошую эффективность

соцконтрактов по направлению личного подсобного хозяйства. И там, по-моему, по памяти, порядка 12– 17 процентов тех, кто эти контракты заключил. По итогам они выходят из бедности. И это один из механизмов, которые, на мой взгляд, мы должны продвигать в сельской местности, с тем чтобы люди какие-то собственные доходы имели, были заняты, поскольку эта востребованность есть.

Есть, правда, одна проблема, самая большая, у них – проблема реализации продукции. У нас рынки монополизируются, и людям продать свою продукцию, которую они вырастили, – это проблема. Вот здесь прежде всего муниципальные власти, на наш взгляд, должны ее решать более оперативно.

И молодежь (Елена Вячеславовна говорила о молодежи). Действительно, для тех, кто учится, получает специальное образование, среднее, высшее образование, меры приняты. Наверное, эта проблема, на наш взгляд, в большей степени касается тех, кто не попал ни в средние специальные, ни в высшие учебные заведения по каким-то причинам. Что касается их профессионального образования, профессиональной подготовки, чтобы их как-то задействовать в экономике, – тут есть проблемы.

Еще хотел бы сказать об одной вещи – о тех, кто работает в режиме неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. На 1 января таких было 76 тысяч. Их количество увеличилось по сравнению с 1 января 2022 года с 48 тысяч до 76 тысяч. Наиболее высокие показатели зафиксированы в республиках Башкортостан, Татарстан, в Самарской, Нижегородской областях и Санкт-Петербурге.

Кроме того, мы, Счетная палата, все-таки отслеживаем и ситуацию, связанную с заработной платой в бюджетной сфере. И

вот интересные факты нам привели наши коллеги из субъектов Федерации по занятости, по нагрузке в бюджетной сфере и уровню заработной платы.

Вот, например, Контрольно-счетная палата Забайкальского края провела в 2022–2023 годах экспертно-аналитическое мероприятие "Оценка системы оплаты труда работников сферы образования Забайкальского края". По итогам мероприятия было отмечено, что повышение заработной платы педагогических работников Забайкальского края обусловлено увеличением нагрузки на педагогов, которая в среднем составляла 2022 году 1,6 ставки, в 2017 году было – 1,4 ставки. В результате снижается мотивация к труду педагогических работников, растет дефицит кадров. Рост по сравнению с 2017 годом составил в 3,7 раза. Общая численность работников общеобразовательных организаций с 2017 года по 2022 год сократилась на 1750 человек, или на 7,4 процента. При этом общее количество учеников за этот период увеличилось на 2200 человек.

В Краснодарском крае тоже наши коллеги провели проверку финансово-хозяйственной деятельности госучреждений, находящихся в ведении краевого министерства здравоохранения. По итогам сделан вывод о том, что за последние три года достижение значений целевых показателей уровня средней заработной платы в крае обеспечивается только за счет повышения выплат по совместительству и совмещения должностей, а также выплат компенсационного характера за расширенный объем работы. Таким образом, заработная плата сотрудников растет за счет увеличения объема работ сверх определенных Трудовым кодексом.

Поэтому мы считаем, что на эти вещи, на бюджетную сферу,

тоже надо обратить особое внимание, потому что дефицит кадров, например, в медицине порождает недостатки в медицинском обслуживании населения, предоставлении им в этой сфере услуг, растет заболеваемость и так далее. И тут нарастает целый ком — мы должны платить больше по больничным листам, расходовать на это бюджетные деньги и так далее, и так далее. Поэтому это особая сфера, на которую, на наш взгляд, надо обращать еще больше внимания. Спасибо.

И.Ю. СВЯТЕНКО

Спасибо большое, Сергей Иванович. Обязательно возьмем в работу те предложения, которые от Вас прозвучали.

Я хочу предоставить слово Петровой Ольге Викторовне (она у нас по ВКС, я ее уже вижу), заместителю Министра науки и высшего образования Российской Федерации.

Сейчас, конечно, очень важно, чтобы у нас все выпускники вузов были трудоустроены. Мы все хорошо помним советское прошлое, когда было распределение и каждый студент понимал, что он обязательно найдет работу. И сейчас тоже важно, чтобы работодатели искали своего студента, а может, даже и выращивали.

Поэтому, Ольга Викторовна, спасибо за то, что Вы подключились. Ждем Ваше сообщение. Спасибо.

О.В. ПЕТРОВА

Уважаемая Инна Юрьевна, уважаемые сенаторы, уважаемые участники парламентских слушаний! Спасибо большое за приглашение. Я приветствую всех с Псковской земли (здесь проходит большое мероприятие).

И.Ю. СВЯТЕНКО

Попрошу техническую группу... Звук плавает.

Ольга Викторовна, поближе к микрофону. Звук плавает. Мы

Вас практически не слышим.

О.В. ПЕТРОВА

Я могу говорить погромче. Вот так нормально?

И.Ю. СВЯТЕНКО

Вот так будет лучше. Спасибо.

О.В. ПЕТРОВА

Еще раз всем добрый день! На самом деле я прослушала доклад Елены Вячеславовны. Могу сказать, что очень...

И.Ю. СВЯТЕНКО

Техническую группу я попрошу все-таки со звуком разобраться.

Ольга Викторовна, намекните вашей технической группе (наша группа кивает на Минобрнауки), пусть попробуют со звуком еще раз поработать, потому что очень ждем Ваше сообщение и не хотели бы ничего пропустить.

О.В. ПЕТРОВА

Сейчас слышно?

И.Ю. СВЯТЕНКО

Ну, так себе, если честно. Давайте пробуем, Ольга Викторовна.

О.В. ПЕТРОВА

Да. Раз, два, три...

И.Ю. СВЯТЕНКО

Плавает звук почему-то. Ольга Викторовна...

О.В. ПЕТРОВА

Слышно меня или плавает звук все равно?

И.Ю. СВЯТЕНКО

Давайте поступим так. Пока Ольга Викторовна разбирается со звуком, я бы предоставила слово Талбацкому Яну Петровичу,

заместителю руководителя Федеральной службы по труду и занятости.

Ольга Викторовна, очень просим к нам вернуться к следующему докладу. Спасибо.

Я.П. ТАЛБАЦКИЙ

Можно, пожалуйста, презентацию поставить?

И.Ю. СВЯТЕНКО

Ян Петрович, может быть, Вам удобно с трибуны?

Я.П. ТАЛБАЦКИЙ

Давайте с трибуны.

Уважаемые сенаторы, уважаемые участники парламентских слушаний! Я постараюсь кратко в своем выступлении рассказать о модернизации службы занятости, том процессе, который упоминали уже сегодня неоднократно. Она началась в 2019 году в рамках национального проекта тогда еще "Производительность труда и поддержка занятости". Через этот процесс к концу 2022 года прошли 73 субъекта Российской Федерации, модернизировано 175 центров занятости. На это было в целом выделено порядка 2 млрд рублей.

В чем же заключалась модернизация службы занятости? В первую очередь для нас это было изменение внутренних процессов работы службы занятости. И дальше я покажу, собственно говоря, итоги, результаты этого. Служба занятости, самое главное, перешла на адресный подход к каждому из заявителей – то, что касается граждан, и то, что касается работодателей. Если до этого для службы занятости, по сути дела, был единый клиент, просто безработный гражданин без каких-то особенностей, практически не учитывалось, что это может быть женщина с ребенком либо человек с инвалидностью, либо человек пенсионного возраста,

теперь у нас построена работа в модернизированных центрах занятости по принципу жизненных и бизнес-ситуаций, когда рассматривается именно портрет гражданина и конкретно под него подбирается набор услуг и сервисов.

Кроме того, достаточно важным элементом модернизации службы занятости стала цифровизация ее работы. Буквально завтра у нас полностью на работу на портале "Работа в России" перейдет город Москва. И у нас, если говорить о старых субъектах, все будут работать на портале. Новые субъекты у нас перейдут на работу с ним со следующего года. Это обусловлено определенными техническими возможностями, необходимостью построения информационно-коммуникационной инфраструктуры.

Но вместе с тем этот процесс начался еще в 2020 году, когда в апреле впервые была запущена возможность постановки на учет в онлайн-режиме. Мы последовательно развивали этот функционал, и теперь все услуги службы занятости переведены в электронный вид — можно подать заявление, записаться дистанционно, не посещая службу занятости. Но при этом, что важно, это абсолютно не исключает очного общения со специалистами службы занятости. И мы переводим в цифровой формат именно административные процедуры, чтобы гражданин, приходя в службу занятости, занимался не заполнением заявлений и анкет, а именно сущностным общением с карьерными консультантами, которые и оказывают ему услуги по индивидуальному плану. И уже упоминавшийся здесь новый законопроект о занятости в принципе эти подходы, которые мы на практике реализовали в модернизированных центрах занятости, реализует.

Но, безусловно, для нас было важно не только перестроить

внутренние процессы, но и изменить внешний облик центров занятости, привести их к единому стилю, сделать пребывание в службе занятости комфортным и удобным для гражданина.

Какие существенные результаты мы видим? Это как бы сухие цифры статистики, статистических форм по занятости, которые формирует Росстат. Мы посмотрели по основным показателям, связанным с эффективностью, что у нас складывается в модернизированном и в немодернизированном центре занятости, и по основным показателям, связанным и с трудоустройством, и с обращаемостью граждан, поскольку для нас очень важно (и Елена Вячеславовна, и Инна Юрьевна об этом уже говорили) на дефицитном рынке труда, чтобы к нам, в службу занятости, шли не только безработные граждане, но и граждане, ищущие работу, и тем самым мы расширяли для себя возможности подбора персонала для работодателей. Для нас это очень важно. И ярмарка, региональный и федеральный этапы лишний раз подтвердили, что для нас очень важен (и работодатели это увидели) приход работодателей в службу занятости, потому что, безусловно, один из основных инструментов для трудоустройства – это вакансии. Если работодатель будет доверять службе занятости, понимать, что может найти там соответствующих соискателей и соответствующий сервис подбора, то, безусловно, количество вакансий, которое заявляется именно в службу занятости, будет расти (мы это видим по portalу "Работа в России"), и сегодня уже озвучивалось – более 1,8 миллиона вакансий там находится. Это, безусловно, тоже свидетельство доверия граждан и работодателей к службе занятости, использование ее возможностей для подбора.

Также исследовательская группа "Ромир" проводила такое исследование (мы его заказывали) – именно некоторая

субъективная оценка граждан, не просто с точки зрения формальных цифр, потому что для нас очень важно, чтобы гражданин или работодатель, приходя в службу занятости, не только находил работу или своего будущего работника, но и получал удовлетворение от тех услуг, которые ему оказываются, и был доволен.

Мы проводили опросы среди работодателей и среди граждан в части того, удовлетворены они или не удовлетворены, улучшились или не улучшились услуги после проведения модернизации, и мы видим, что если брать и опросы соискателей, и опросы работодателей, то после модернизации, конечно же, внутренние процессы значительно изменяются и изменяется отношение к службе занятости. Я не стал выносить на фото сами центры занятости, каждый из коллег-сенаторов, я думаю, видит в своем регионе, что есть принципиальное отличие модернизированного центра занятости (даже с внешней стороны он отличается от еще не модернизированных центров занятости), как комфортно стало там находиться: появились детские уголки, зоны цифровых сервисов. То есть для нас важно и изменить некоторый бренд службы занятости, чтобы она перестала восприниматься как определенная биржа труда, а воспринималась именно как настоящее кадровое агентство.

Я уже говорил, что в модернизированных центрах занятости перестроена работа на основании жизненных и бизнес-ситуаций. За 2019–2021 годы были разработаны более 500 жизненных ситуаций, практически 500 бизнес-ситуаций, наиболее типичные приведены. Но для каждого региона, безусловно, есть индивидуальные комплексы услуг под те категории граждан, которые в каждом регионе играют, скажем так, важную роль для

работы службы занятости.

Другой не менее важный момент помимо изменений внутренних процессов, цифровизации, внешнего вида службы занятости — это, по сути дела, формирование новой корпоративной культуры в службе занятости, нового типа сотрудников. Мы понимаем, что кадровые технологии ежегодно меняются, пересматриваются, и нам надо, чтобы наши сотрудники службы занятости шли в ногу со временем и понимали, чего мы хотим и чего хотят от них граждане. Поэтому с 2021 года впервые была развернута федеральная централизованная программа переобучения сотрудников службы занятости. Более 10 тысяч человек через нее уже прошли, еще 6 тысяч пройдут в этом году, в следующем году — еще 6 тысяч сотрудников, и мы охватим практически всю службу занятости этим процессом переобучения. Причем мы переобучаем как линейных сотрудников, что для нас очень важно, карьерных, кадровых консультантов, цифровых консультантов, кто помогает гражданам работать с порталом "Работа в России" (и не только с ним), но и средний управленческий персонал, потому что мы понимаем, что от директора, от руководства службы занятости во многом зависит и степень продвижения тех процессов модернизации, которые идут, и этим категориям тоже нужно обучение.

С текущего, 2023 года мы перешли от точечной модернизации (вы видите, за три года всего лишь было модернизировано более 170 центров занятости, и, соответственно, было принято решение, и здесь огромное спасибо Федеральному Собранию, потому что именно по его инициативе были выделены дополнительные средства) к комплексной модернизации. Что же она подразумевает помимо тех вещей, которые уже реализуются в

рамках точечной модернизации?

Первое – мы меняем все центры занятости на территории субъекта, не один флагман, к которому должны стремиться все, а всю сетку центров занятости.

Второе (это важно) – это централизация управления и оптимизация имущественного комплекса. За счет этого мы, безусловно, находим резервы для, собственно, изменения облика службы занятости и внутренних процессов и повышения заработной платы сотрудников центров занятости, потому что здесь, безусловно, важна и материальная стимуляция, потому что качественных сотрудников для службы занятости можно найти, если будет обеспечена достойная заработная плата. И те вещи, о которых я уже говорил, – стандартизация услуг, перевод их в цифровой формат и переход к сервисной модели.

В 2023 году у нас участвуют 17 регионов, мы модернизируем более 429 точек присутствия. Это, по сути дела, покрывает все точки в 17 регионах. Что касается проекта, мы на уровне Роструда практически еженедельно собираемся (я думаю, коллеги из Липецкой области, которые будут выступать, это подтвердят), мониторим ход процесса. Он идет достаточно успешно. Мы везде практически завершили процессы, связанные с контрактацией, успешно работаем по внедрению жизненных и бизнес-ситуаций и к концу года, я думаю, достигнем необходимых результатов.

У нас целевые показатели закреплены федеральным проектом – это как сокращение в 1,3 раза среднего времени состояния на учете в качестве безработного, так и, соответственно, повышение скорости трудоустройства граждан, обратившихся в службу занятости. Как вы видите, из федерального бюджета на это выделено 3,3 млрд рублей – больше, чем выделялось до этого на

точечную модернизацию. Соответственно, сейчас идет отбор субъектов во вторую волну, это порядка 14 субъектов. Мы предполагаем, что если будет здесь поддержка в условиях существующего напряженного бюджета (но это важный, с нашей точки зрения, проект), то в следующем году мы еще охватим порядка 14 субъектов и более 369 точек присутствия. И такими темпами, постепенно процесс модернизации захватит всю страну и у нас не останется ни одного немодернизированного центра.

С учетом той ситуации, которая существует сейчас на рынке труда и, очевидно, будет складываться в ближайшей перспективе, развитие инфраструктуры занятости, безусловно, важно для вовлечения граждан в занятость и обеспечения кадровых потребностей и предприятий, и регионов и, самое главное, для возможности роста благосостояния самих граждан, потому что служба занятости – это не только поиск работы, но и возможность изменить свою карьерную траекторию, найти более подходящую работу в части и профессиональных способностей, и заработной платы, потому что соответствующие программы есть у службы занятости. Спасибо большое. Готов ответить на вопросы.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Ян Петрович, спасибо Вам большое за обстоятельный доклад.

Коллеги, есть вопросы к Яну Петровичу? Или , может быть, потом, в рабочем порядке зададим?

Спасибо Вам большое за действительно очень обстоятельное выступление.

Ольга Викторовна у Вас получилось подключиться, наладить связь и звук?

О.В. ПЕТРОВА

Только что получилось... Нет, опять плохо.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Плохо, да?

О.В. ПЕТРОВА

Нет, мне вас слышно очень хорошо. Вам плохо меня слышно?

О.С. ЗАБРАЛОВА

А нам Вас еще и не видно (или только мне?).

О.В. ПЕТРОВА

Пробуем?

О.С. ЗАБРАЛОВА

Пробуем.

О.В. ПЕТРОВА

Еще раз добрый день! Я на самом деле хочу, наверное, немного расширить то, что уже сказала Елена Вячеславовна в своем докладе, и начать с того, что совсем недавно, именно на ПМЭФ, наш президент Владимир Владимирович обратил внимание на то, каким образом будет оцениваться деятельность университетов как показатель трудоустройства. И вот этот посыл, как бы такая ключевая стратегическая линия – это то, что, собственно, мы сейчас уже начали определять и двигаться, рассматривая разные механизмы.

Один из моментов, о котором тоже уже говорила Инна Юрьевна, – это то самое наше распределение, которое мы все вспоминаем. Сейчас это, конечно, называется целевым обучением. И если говорить о выпуске этого года, то, условно, 900 тысяч ребят у нас выпускается. И, поскольку целевое – это минус четыре-пять лет (как раз был период, когда не было никаких жестких правил), мы получаем, что 13,5 тысячи ребят имеют целевку. Конечно, это

мало. И из этих ребят, вот мы фиксируем... Причем по работодателям хочется выделить РЖД: 2,7 тысячи – это их целевое обучение. И модель целевого обучения, и сама структура, как это будут определять, пересматриваются. И, как уже обратила внимание Елена Вячеславовна, со следующего года будет платформа, где будет прозрачная стыковка потенциальных работодателей, обучающихся и вузов.

И еще один момент, который тоже мы вводим с этого года, – это сам факт, когда определяется квота целевого обучения. Это будет в этом году, в конце года, – собственно, в конце года, когда будут определяться и контрольные цифры приема, потому что тот механизм, который внедрен уже Министерством науки и высшего образования по определению контрольных цифр приема, исходя из полной консолидации с регионом, – это то, что дает уже нам хорошие результаты, потому что мы понимаем, что регион должен для себя готовить специалистов в соответствии с запросами от работодателей, от предприятий, которые есть. И в этом году, в конце года, у нас будет одновременно определение и контрольных цифр приема, и квоты по целевым, чтобы избежать ситуации, когда работодатель говорит "я хочу 100 человек", а на самом деле по этому направлению максимально – только 80. То есть вот эта синхронизация – это то, что уже с этого года будет реализовано Министерством науки и высшего образования.

И, безусловно, важный момент, на который тоже уже обращала внимание Елена Вячеславовна, – это центры карьеры, которые находятся в полной коммуникации с центрами занятости. И я бы подчеркнула, что именно такое плотное взаимодействие министерства труда с нами, с Министерством просвещения позволяет убрать все лакуны, которые возникали и могут

возникнуть при определении, кого готовить, как готовить и как правильно маршрутизировать студентов.

По работе межведомственной рабочей группы, на которую также Елена Вячеславовна обратила внимание, заседания которой у нас проходят еженедельно под руководством Татьяны Алексеевны. Мы можем сказать, что четко по предприятиям ОПК, а в этом году у нас 50 тысяч ребят этого выпуска распределяются на предприятия, мы где-то, конечно, включаем ручной режим, потому что понимаем запросы, и это все тоже идет через центры карьеры, которые у нас координируются из единого экспертного центра, где мы также проводим и обучение сотрудников, потому что понимаем, что это очень важный, тонкий момент. И мы обращаем внимание наших студентов именно на то, что если студент во время обучения уже где-то поработает, получит свою первую запись в трудовой книжке, то, безусловно, он будет уже и более востребован у нас на рынке труда и будет более четко понимать и определять свое предприятие.

И все новые стандарты, которые сейчас у нас определяются и вводятся (вот буквально совсем скоро) по программам высшего образования, также мы настраиваем на полную консолидацию с работодателем, чтобы как можно раньше работодатели входили, по сути, с нами, в процесс подготовки сотрудников. И где-то формируются у нас и специальные группы, базовые кафедры существуют, и это тоже расширяется.

Сейчас мы вместе с Минтрудом прорабатываем новый механизм стажировки и фиксируем его уже законодательно, для того чтобы это тоже было частью программы, потому что понимаем, что это важный инструмент, который, во-первых, обеспечивает занятость и, во-вторых, позволяет студенту понять,

почувствовать, его ли это предприятие, чтобы уже потом, после окончания обучения, сразу двигаться.

Безусловно, это механизм практик, которые всегда у нас были, и по некоторым направлениям подготовки мы расширяем, делаем практики более длительными, для того чтобы была возможность погрузиться и полностью получить практические компетенции, которые необходимы.

И вот эта консолидация, которая существует, – наверное, залог того, что наши выпускники уже будут маршрутизированы, и даже там, где нет целевого, потому что мы понимаем, что сейчас этот процент мы, конечно, увеличиваем, но в выпуске следующего года тоже будет еще маленький процент целевого обучения. Но тем не менее работодатель выходит уже на третий или четвертый курс и заключает договор со студентом, где есть и повышенная стипендия, где есть и гарантия, потому что на самом деле на втором курсе (и результаты ВЦИОМ нам это показывают) у всех студентов возникает тревожность от неопределенности, куда пойти дальше работать. Поэтому все наши механизмы работы – и центров карьеры, и совместно со службами занятости, с работодателями, с регионами – мы как раз переводим на момент окончания второго-третьего курса, чтобы как можно раньше сделать вот эту связку и замкнуть.

Безусловно, все то, на что и Ян Петрович сейчас обращал внимание, и наша ярмарка вакансий, которая была совсем недавно, показали нужность такого инструмента. То есть чем больше мы знакомим и убираем вот это... делаем более бесшовным переход от момента студенчества к моменту настоящей трудовой деятельности, тем лучше в целом для всей нашей системы. Поэтому это как раз то, что мы делаем вместе, в полном

взаимодействии.

Сейчас мы с Минтрудом также отработываем программу "ГосСтарт" для госслужащих, муниципальных служащих и будем предлагать такое масштабирование проекта, который мы отработали в этом году для Минобрнауки, потому что это тоже важная ниша для тех, кто решил связать свою жизнь с государственным или муниципальным управлением. Спасибо вам большое. Простите за сбой, который возник у нас.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо, Ольга Викторовна.

У нас есть вопросы к Ольге Викторовне, коллеги?

У нас есть еще несколько выступающих, но у меня к вам очень большая просьба: меня очень просят наши коллеги закончить в 12 часов 30 минут, мы с вами должны это сделать, поэтому давайте будем укладываться в регламент, чтобы я никого не прерывала. Мне, конечно, не очень удобно это делать, но, коллеги, давайте будем соблюдать регламент.

Я сейчас предоставляю слово Белоглазовой Ольге Николаевне, заместителю губернатора Липецкой области.

Ольга Николаевна, добрый день! Можно буквально три-четыре минутки?.. Ольга Николаевна, правда не укладываемся в регламент. Мы Вас слушаем.

О.Н. БЕЛОГЛАЗОВА

Спасибо. Пройдусь тогда коротко. Слайды направим, там вся информация будет изложена. Начну с того, что мы крайне рады, что попали в комплексную модернизацию с участием всех наших центров занятости.

Первый слайд, пожалуйста, включите.

Основная задача, которую мы ставили перед собой, — это

увеличение клиентопотока. И по итогам 2022 года, и уже в 2023 году мы видим, что с этой задачей справляемся. Это значит, что нас выбирают клиенты – как юридические, так и физические лица.

Следующий слайд, пожалуйста.

Не буду останавливаться на результатах, они очевидны.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Если с презентацией, то будет очень долго, Вы не уложите в три минуты. Пожалуйста, самые главные моменты.

О.Н. БЕЛОГЛАЗОВА

Услышала. Хорошо, давайте без презентации. Остановлюсь на основных моментах, может быть, отличающих Липецкую область от других субъектов, или том, что можно взять активно в работу.

80 процентов наших центров занятости размещены на клиентопотоке неспециальных центров занятости – они все совмещены с МФЦ. Они находятся либо в одном и том же здании, либо даже в одном и том же зале по обслуживанию клиентов, что позволяет нам отрабатывать клиентопоток не только целевой, но и в принципе входящий. Две простые цифры: 30 тысяч посещений у нас за год в центре занятости в 2021 году, а, например, МФЦ города Липецка ежемесячно принимает 100 тысяч.

Соответственно, ко всем тем программам, которые мы хотим реализовывать, и тем проектам, которые реализуются, имеет доступ значительно большее количество наших людей.

Много новых сервисов. Проектная работа идет постоянно в наших модернизированных центрах. И, наверное, основные, которые наиболее интересны, озвучу.

Есть у нас такой сервис, как "Эффективная вакансия", когда мы работодателю бесплатно даем анализ рынка труда

конкретно по его вакансии и компетенциям. Соответственно, сравнивая не только финансовые возможности, но и все другие социальные направляющие и конкретные кейсы, мы видим всегда увеличение заработной платы. А вот отработывая этот кейс в Ельце, мы увидели, что темп роста в принципе средней заработной платы по этому муниципалитету обогнал все остальные. Именно такая точечная работа.

По профобучению, наверное, сделаю еще один акцент – когда мы не ждем клиента в центре занятости, а выходим во все доступные нам точки. Профобучение, профориентация, то есть действуют мобильные центры занятости, осуществляется постоянный выезд на территории. Мы проводим встречи в ссузах, вузах, мы участвуем во всех городских ярмарках и активных городских мероприятиях. Мы проводим дни кофе в торговых центрах, мы проводим специальные ярмарки вакансий для молодежи.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Три минуты у нас с вами истекли. Всё, с МФЦ мы всё отфиксировали и с профобучением тоже все отфиксировали. Есть еще что-то, что нам нужно услышать?

О.Н. БЕЛОГЛАЗОВА

Наверное, обозначу тоже отличающийся момент.

Открыт фонд "Защитники Отечества". И если, как правило, это в одном из главных городов регионального значения, столице области, то где же разместить в муниципалитетах остальных представителей фонда? Мы приняли решение, что представители фонда будут размещаться на территориях модернизированных центров занятости, нашли для них помещения и одновременно с этим переобучили психологов центров занятости для работы с этой

категорией. Думаю, что вот как опыт тоже можно использовать.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Мы всё слышали. Спасибо Вам большое. Спасибо, Ольга Николаевна.

Светлана Николаевна, можно?.. Я реально должна в 12 часов 30 минут закончить, потому что нас коллеги очень просят.

С.Н. ГРУЗНЫХ

Можно, пожалуйста, поставить презентацию? Я буду просто листать и очень быстро говорить.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Да. Не потому, что я... Просто мы не можем по времени дольше работать.

С.Н. ГРУЗНЫХ

Все нормально.

Уважаемые коллеги! На самом деле модернизация для нас — это новые подходы и трансформация. И мы пошли на проектный подход. И в проектном подходе мы выявили те новые сервисы, которые позволяют нам сегодня быть эффективными на рынке труда.

В чем особенность опыта Томской области? Особенность опыта Томской области заключается в том, что центр занятости работает в экосистемном подходе — со многими институтами развития, образовательными организациями, предприятиями, выпускниками и так далее. У нас университеты выступают как партнеры, и мы интегрировали сегодня экосистему рынка труда в экосистему образования. За счет этого мы получили, разработали, и исследовали новый сервис, который называется "Акселератор карьерных смыслов". Это групповая работа с людьми, которые приходят. Она бьется на разные целевые аудитории — на

школьников, студентов, выпускников, просто взрослое население. И мы проводим разные форматы, которые позволяют нам сегодня добиваться хороших результатов.

Мы занимаемся не только в акселераторе выбором образовательной программы по нацпроекту "Демография", но и также пошли на новые типы акселераторов – это открытые отборы при содействии занятости людям.

Показатели эффективности вы видите, и с ними потом можно ознакомиться. Эти показатели привели к тому, что мы сегодня имеем возможность большое количество граждан охватывать и достигать таких эффективных результатов.

Модернизированные кадровые центры сегодня стали точкой притяжения для разных целевых аудиторий. Мы работаем в разных форматах в проектный подход, и нам это позволяет добиваться... Мы получили очень серьезную лояльность, мы получили новых работодателей (об этом уже говорили и Елена Вячеславовна, и моя коллега).

О.С. ЗАБРАЛОВА

Светлана Николаевна, что мы и наши коллеги должны отфиксировать для себя самое главное?

С.Н. ГРУЗНЫХ

Отфиксировать мы должны, самое главное, то, что модернизации бояться не надо и все регионы, которые в нее идут, должны следовать именно проактивному подходу. И только проактивный подход позволит нам добиваться тех результатов на рынке труда, с которыми мы сегодня...

О.С. ЗАБРАЛОВА

Совершенно с Вами солидарна. Спасибо Вам большое.

С.Н. ГРУЗНЫХ

Спасибо.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо, Светлана Николаевна.

Лилия Николаевна, Вам слово.

Л.Н. ОВЧАРОВА

Спасибо. Я не буду выходить и не буду загружать презентацию, понимая ситуацию, в которой мы оказались. Я просто очень тезисно впишусь в три минуты.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо.

Л.Н. ОВЧАРОВА

Первое. Я хочу сказать о том, что у занятости есть всегда второй аспект – это оплата труда. И я три минуты посвящу этому .

Тезис первый заключается в том, что мы – страна с очень высокой распространенностью низкооплачиваемой занятости. Это в значительной степени у нас является сегодня тормозом для демографии.

Тезис второй – что дефицит кадров и структурная перестройка будут гнать заработную плату вверх, что хорошо.

Тезис третий – борьба с инфляцией будет гнать заработную плату вниз. Поэтому вот эти два тренда будут входить в противоречие.

В этой связи нам нужны некоторые ориентиры, на которые нужно ориентироваться, для того чтобы управлять процессами и не допустить либо высокой инфляции, либо провала в занятости. Один ориентир у нас есть – это прожиточный минимум. Вот собиралась пять минут рассказывать, но придется вам поверить мне на слово, что многие регионы имеют проблему с низкооплачиваемой занятостью. И связано это с низким уровнем

минимального размера оплаты труда. Поэтому что нужно делать? Это повышать минимальный размер оплаты труда. Здесь мы солидарны с президентом.

Елена Вячеславовна, министерство подготовило проект, что поднимается доля до 48, но могу сказать: уверена, что вернемся и будем еще говорить о более высоких темпах роста минимальной заработной платы.

Тезис следующий – какой ориентир для тех, кто не связан с минимальной заработной платой? У нас нет такого бюджета, как благосостояние семьи. Мы рассчитали его прототип, готовы озвучить, что он на 80 процентов дороже, чем прожиточный минимум. Вот это ориентир, который может быть, на него можно ориентироваться, когда мы будем спорить между инфляцией и, наоборот, повышением заработной платы. И если мы введем такой бюджет благосостояния, то это поможет управлять.

Последний, завершающий тезис – что нужно делать? Нужно снижать региональное неравенство в оплате труда врачей и учителей. Эта задача первостепенная для нас. Понятно, что есть механизм, как это делать. Хотите – расскажу, но у меня всего лишь три минуты. Но я уверена, что в ближайшее время в регионах, где низкая заработная плата врачей и учителей, нам нужно будет ее подтягивать к средней заработной плате врачей и учителей в нашей стране. Если мы будем вместе решать эти вопросы – занятости и оплаты труда, я уверена, что мы будем обеспечивать и экономический рост, и повышение доходов населения. Спасибо.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо, Лилия Николаевна? Спасибо большое.

У меня есть предложение. Давайте мы заседание нашего

экспертного совета, которое будем проводить, как раз посвятим Вашему последнему тезису – насчет выравнивания заработных плат по регионам.

Елена Вячеславовна, не возражаете?

Е.В. МУХТИЯРОВА

Да, давайте. Эта тема такая важная.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Есть что прокомментировать. Хорошо. Спасибо большое.

Николай Николаевич Зародов, начальник Управления занятости населения Министерства труда и социального развития Краснодарского края.

Пожалуйста, Вам слово.

Николай Николаевич с нами по ВКС работает.

Н.Н. ЗАРОДОВ

Спасибо большое.

Уважаемые коллеги! Так как у меня всего три минуты, расскажу только о предложениях.

Наше предложение. Для того чтобы диспропорцию на рынке труда спроса и предложения уменьшить, мы предлагаем (и законодательное собрание нас поддержало) в рассматриваемый проект закона внести поправки, в статью 53 (прогноз потребности в кадрах на среднесрочную перспективу) включить как обязанность работодателей через единый портал "Работа в России" предоставлять эти сведения в службу занятости. Соответственно, это даст возможность (мониторинг) точно определять, какому работодателю на перспективу будут нужны конкретные специалисты, и каждый субъект сможет подавать в единую базу сведения по конкретному работодателю.

Мы этот опыт уже используем в течение восьми лет,

используя наш информационный ресурс. Охват рабочей силы, участвующей в этом вопросе, фактически составляет 90 процентов. Поэтому мы считаем, что это даст конкретный результат в подготовке необходимых кадров. Сегодня, например, прогноз края говорит о том, что до 2030 года 172 тысячи работников будет необходимо, из них 60 процентов – это квалифицированные работники именно рабочих специальностей.

Предлагаем в законе о занятости закрепить и, конечно, закрепить, что Минтруд будет этим процессом управлять. Методические рекомендации для самих работодателей по формированию прогноза тоже необходимо разработать. Спасибо.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Николай Николаевич, спасибо большое. Мы с Еленой Вячеславовной и Сергеем Ивановичем все предложения к сведению приняли. Спасибо Вам большое за доклад.

Павел Владимирович Абрамов, заместитель руководителя Федерального агентства по делам молодежи. Пожалуйста.

П.В. АБРАМОВ

Добрый день! Позвольте с места кратко с учетом времени?

О.С. ЗАБРАЛОВА

Павел Владимирович, Вам как удобно.

П.В. АБРАМОВ

Ольга Сергеевна, добрый день! Добрый день, уважаемые сенаторы! Добрый день, коллеги! Я кратко тогда пробежусь по мероприятиям (у нас их достаточно много), которые направлены как раз на самореализацию молодежи в части занятости.

Одно из ключевых мероприятий – это XI Всероссийский форум рабочей молодежи, который пройдет в этом году, с 7 по 10 сентября, в Перми. В прошлом году этот форум собрал 300 человек

из 72 регионов при поданных заявках – 2390 человек, то есть восемь человек на место. Это говорит о том, что если раньше на форумы (было такое понятие) загоняли молодежь, то сейчас туда конкурс. Это один из ключевых форумов.

Также ключевой форум "Инженеры будущего" – это специфический форум, который в понедельник стартовал в Тульской области, губернатор его открывал. Соответственно, был "Ростех", представители, все директора оборонных предприятий. Это форум молодых специалистов. Студентов там всего 15 процентов, 85 процентов – это как раз работающая молодежь закрытых предприятий. Представлены были 52 региона и 73 страны (были представители 73 стран), большое количество предприятий принимали участие в режиме онлайн. 1300 человек принимали участие на площадке в Тульской области. Соответственно, это тоже один из ключевых наших форумов.

Такой же ключевой форум, на мой взгляд, – это форум "Форсаж", который в этом году пройдет уже в 13-й раз, с 8 по 15 июля, в Калужской области. Это тоже немного специфический форум (наверное, назовем так) – он касается атомной сферы, в нем принимают участие молодые специалисты в этой области.

Также у нас ряд мероприятий проходит. Это проект "Переговорка. Круглые столы об актуальных профессиях". В том году он стартовал, в этом году он будет проходить уже в пяти городах – Сочи, Мурманске, Екатеринбурге, Саратове, Красноярске, – как раз с 1 по 8 июля. Будут проходить семинар-совещание для молодых специалистов по теме "Уроки карьеры", Международный инженерный чемпионат CASE-IN для школьников, студентов топливно-энергетического и минерально-сырьевого комплексов (немножко специфический).

Также стартовал проект "Больше, чем работа", ну и ряд других мероприятий. Мы всецело поддерживаем именно этот трек, и у нас, Росмолодежи, даже отдельно есть трек под названием "Карьера". Спасибо за внимание.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо большое, Павел Владимирович.

Есть вопросы к Павлу Владимировичу? Нет.

Спасибо большое.

Маргарита Александровна, Вам слово. Вам как удобнее?
Тоже с места?

М.А. СКВОРЦОВА

Добрый день, уважаемая Ольга Сергеевна, уважаемые сенаторы, уважаемые коллеги! Я прошу запустить мою презентацию.

В настоящее время популярность системы среднего профессионального образования возросла и среди абитуриентов, их родителей, а также среди предприятий. Кроме того, в начале этого года президентом нашей страны была поставлена задача по подготовке не менее 1 миллиона кадров в ближайшие пять лет.

Каких результатов мы уже достигли и что нам еще предстоит? Для выполнения этой задачи полностью пересматриваются подходы к реализации образовательных программ, запущен федеральный проект "Профессионалитет". Но до того, как человек становится студентом учреждения СПО, колледжа, здесь очень важна профориентация, потому что именно она обеспечит карьерный путь студента и его дальнейшее эффективное трудоустройство. Поэтому уже с 1 сентября этого года внедряется единая модель профориентационной работы во всех школах нашей страны.

Предприятия также показали свою заинтересованность в сотрудничестве с системой среднего профессионального образования. В федеральный проект "Профессионалитет" уже вошло более 900 предприятий. При этом проект расширяется, ежегодное количество кластеров увеличивается, завершаются отборы на 2024 год, поэтому в ближайшее время мы узнаем о значительном увеличении количества участников проекта.

Почему предприятия готовы включаться в работу федерального проекта "Профессионалитет"? Потому что он учитывает их интересы в сфере образовательных программ, государственной итоговой аттестации, а также дает возможность предприятиям активно участвовать в управлении образовательной организацией и менять те процессы, которые необходимо донастроить для повышения эффективности подготовки кадров.

Кроме того, разработан новый макет государственного образовательного стандарта СПО, и под него уже разработано 90 программ. Как я уже говорила, демонстрационный экзамен проводится на базовом и профильном уровнях. Более 400 тысяч обучающихся пройдут 2023 году данный экзамен.

"Профессионалитет" в настоящее время охватывает 68 регионов нашей страны. Планируем, что через три года он охватит все регионы. Активная заявочная кампания в этом году была – на 70 кластеров подавалось 300 заявок. Это свидетельствует о том, что регионы также активно вовлечены в эту работу.

Действует механизм взаимодействия предприятий и колледжей через уменьшение налога на прибыль. Предприятия, которые инвестируют в материально-техническую базу образовательных организаций, могут воспользоваться данной мерой поддержки уже в восьми субъектах нашей страны. И,

конечно же, мы понимаем, что необходимо расширять действие инвестиционного налогового вычета и в дальнейшем, так как это существенно повышает мотивацию предприятий в софинансировании системы образования.

Кроме того, благодаря изменениям, внесенным в закон об образовании, колледжи могут и самостоятельно повысить свою финансовую устойчивость за счет создания учебно-производственных комплексов (около 300 будет создано в этом году).

Как я уже говорила, "Профессионалитет" расширяется, и мы планируем в течение трех лет создать еще дополнительно 510 кластеров, для того чтобы прирост был 200 предприятий плюс ежегодно.

Способствует развитию системы образования и новая линейка чемпионатного движения. Это национальная система чемпионатов – чемпионат "Профессионалы", чемпионат высоких технологий, чемпионат для людей с ограниченными возможностями "Абилимпикс" и чемпионат творческих профессий ArtMasters.

2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Финал пройдет в городе Туле, 2 октября будут объявлены результаты. В данном проекте участвуют все регионы нашей страны. Спасибо.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо большое, Маргарита Александровна.

Коллеги, есть вопросы к Маргарите Александровне? Нет.

Спасибо Вам большое. Спасибо Вам за презентацию, за доклад.

А сейчас я с удовольствием слово Владимиру Николаевичу предоставляю.

Владимир Николаевич, как удобно Вам. Пожалуйста.

В.Н. СКВОРЦОВ

Спасибо большое, Ольга Сергеевна.

Уважаемые коллеги, здравствуйте! Кадровый дефицит стал серьезным вызовом для формирования технологического, промышленного и продовольственного суверенитета, поскольку это напрямую зависит от уровня и качества занятости населения. И в условиях резкого, рекордно низкого уровня безработицы необходимо в первую очередь повысить эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов. Такие ресурсы в российской экономике есть – это самозанятые, которых в стране насчитывается более 7 миллионов человек.

Как правило, самозанятость – это сфера услуг населения, в основе которой низкооплачиваемый труд. Самозанятость оттягивает квалифицированные кадры из производственного сектора. Сегодня необходимо перейти переориентировать молодых людей на получение профессионального образования по инженерно-техническим специальностям и рабочим профессиям.

Основным драйвером развития экономики в регионах является создание достойных рабочих мест. Выступая на Петербургском международном экономическом форуме, глава государства отметил необходимость построения в России экономики высоких заработных плат. Только там, где труд достойно оплачивается, будут работать профессиональные, квалифицированные кадры.

Проблема кадрового дефицита в регионах усугубляется высокой межрегиональной дифференциацией уровня заработной платы, достигающей трех-четырех раз. Низкая заработная плата вынуждает работников переезжать в регионы с более высоким

уровнем оплаты труда.

Особенно эта проблема касается районов Крайнего Севера, зарплата в которых сопоставима с оплатой труда в регионах с меньшими климатическими нагрузками. Например, средняя зарплата в марте 2023 года в Приморском, Хабаровском краях и Амурской области составила 68 тыс. рублей, а в Московской области – 78 тысяч. Профсоюзы настаивают на сохранении действия всех районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате.

Появление нового формата занятости – платформенной занятости остро поставило вопрос о легализации ее и регулировании. Для профсоюзов этот вопрос приобрел большое значение, поскольку без государственного регулирования новых форм занятости невозможно осуществлять профсоюзную защиту прав и интересов занятых. Отношения между оператором цифровой платформы и платформенным занятым, по нашему мнению, должны быть трудовыми. Для профсоюзов важно, чтобы платформенные занятые имели равные социально-трудовые права и гарантии, включая права на оплату труда, на безопасные условия труда, на отдых и на все виды обязательного государственного страхования.

Представляется необходимым внедрение механизма социального партнерства для регулирования платформенной занятости. И право на вступление в профсоюзы и профсоюзную защиту должно быть предусмотрено для всех категорий занятых, включая платформенных работников.

Несколько слов о новом федеральном законе о содействии занятости населения. Важным достижением в новом законе станет то, что социальные партнеры смогут участвовать в разработке,

обсуждении не только федеральных, но и региональных программ содействия занятости. Еще одним положительным нововведением в законе станет статья о противодействии нелегальной занятости. Работа, которая ведется в этом направлении в рамках региональных межведомственных комиссий в соответствии с планом мероприятий, утвержденным правительством, получит нормативное основание. И после вступления, уважаемые коллеги, в силу нового закона о занятости, предположительно с 2024 года, размер пособия по безработице, скорее всего, не изменится.

Бюджетные ограничения, связанные с текущей ситуацией, затрудняют решение вопроса о повышении минимального и максимального размеров пособия. Сейчас минимальный размер составляет 1,5 тыс. рублей. В проекте закона сохранены нормы о ежегодном установлении правительством величины пособия по безработице. Слава Богу, удалось договориться о том, что в новом законе будет предусмотрена его индексация. По мнению профсоюзов, максимальный размер пособия должен быть уже сейчас не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и распространяться на весь период прохождения безработным обучения и трудоустройства по направлению службы занятости, но эта инициатива пока не поддержана Минтрудом России. Благодарю за внимание.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо большое, Владимир Николаевич.

Коллеги, есть вопросы к Владимиру Николаевичу?

Коллеги, кто с нами работает по ВКС, есть у кого-то вопросы, предложения? Пожалуйста. Мы вас видим, слышим. Ольга Николаевна, Александр Владиславович? Кого вижу, того и спрашиваю. Нет у вас вопросов?

Коллеги, есть еще у кого-то вопросы? Может быть, к Елене Вячеславовне, Сергею Ивановичу, Владимиру Николаевичу? Нет вопросов.

Л.Н. ОВЧАРОВА

Мы следуем Вашему распоряжению.

О.С. ЗАБРАЛОВА

Спасибо, Лилия Николаевна. Я за Вами все пять пунктов, честное слово, отфиксировала, причем очень быстро, оперативно, и мы с Вами договорились, что экспертный совет мы как раз этому посвятим.

Елена Вячеславовна, хочу Вас поблагодарить, Вас, Сергей Иванович, за очень правильную, нужную предоставленную информацию.

Коллеги, спасибо большое вам за участие. Если останутся какие-то вопросы и предложения, то в рабочем порядке мы всеотрегулируем. Спасибо вам большое.
