

© **Анастасия Николаевна Орлова**

кандидат юридических наук,
доцент кафедры юриспруденции,
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета
имени А. Г. и Н. Г. Столетовых,
г. Муром
oid@mivlgu.ru

Anastasia N. Orlova

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor of the Department
of Jurisprudence,
Murom Institute (branch),
Vladimir State University named after
Alexander Grigorievich and Nikolay
Grigorievich Stoletov,
Murom

© **Юлия Витальевна Горохова**

студент 4-го курса,
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета
имени А. Г. и Н. Г. Столетовых,
г. Муром
lynch.julia2018@yandex.ru

Yulia V. Gorokhova

4th year student,
Murom Institute (branch),
Vladimir State University named after
Alexander Grigorievich and Nikolay
Grigorievich Stoletov,
Murom

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ:
КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

State employment policy: constitutional and legal aspect

Аннотация. В статье приведен анализ конституционно-правового регулирования государственной политики в области решения вопросов занятости населения.

Abstract. The article provides an analysis of the constitutional and legal regulation of state policy in the field of resolving employment issues.

Ключевые слова: занятость, человек, политика, государство, права, труд, благосостояние, законодательство.

Keywords: employment, person, policy, state, rights, labor, welfare, legislation.

В жизни людей очень важное значение имеют труд и занятость, которые должны соответствовать новым требованиям, а также международно-правовым нормам и принципам Конституции. Труд и занятость — неотъемлемая основа благосостояния и стабильного развития населения страны, способствующие росту государственной экономики.

С течением времени социальная роль государства претерпела изменения. Предоставление социальных услуг стало, согласно О. В. Родионовой, ключевой инновацией в современной социальной функции государства, что свидетельствует о переходе непосредственно на новый, более качественный

уровень. Активное содействие в сфере занятости выделяется среди важнейших социальных услуг [4].

Занятость – это понятие, которое может быть трактовано по-разному различными исследователями.

Согласно В. Ф. Анурина, труд и занятость обладают способностью маскироваться друг под друга, создавая внешнее сходство, которое тем не менее является лишь поверхностным восприятием. Но, объединяя толкования российских исследователей, можно отметить, что такая категория как «занятость населения» тесно связана с терминами «труд», «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Мы полностью согласны с тем, что термины «труд» и «занятость» необходимо различать. Хотя на первый взгляд они могут выглядеть похожими, на самом деле они представляют две разные категории. Однако при анализе и исследовании этих понятий мы обнаруживаем, что категория «занятость населения» тесно связана с такими терминами, как «труд», «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Труд является широким понятием, описывающим физическую и умственную деятельность, направленную на производство товаров или услуг [1].

В соответствии с утверждением А. Бузгалина и А. Колганова многоаспектную оценку материальных условий производства и рабочей силы включает в себя внешний аспект категории «занятость». Сочетание трудовых усилий с производственными ресурсами проявляется непосредственно в акте труда. Он служит основой для протекания производственного процесса [2].

С. Н. Злупко анализирует занятость в рамках общественных отношений, ориентированных на систематическое вовлечение трудоспособной части населения в трудовую деятельность, являющуюся коллективно значимой [3].

Занятость — это не просто деятельность, а общественные отношения, особенно экономические и правовые, связанные непосредственно с участием работника в трудовой кооперации на определенном рабочем месте. Эти отношения сохраняются непосредственно, пока работник остается в данной системе хозяйственного комплекса. Статус занятого не определяется текущей занятостью, и поэтому толкование «занятости» как «деятельности» нецелесообразно [5].

Вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений и защитой занятости, являются важными в современном обществе. Конституционные положения и специальное законодательство играют ключевую роль в обеспечении защиты граждан от безработицы. Они определяют права и обязанности работников и работодателей, а также устанавливают механизмы регулирования трудовых отношений.

В Конституции РФ категория занятости вытекает из права на труд. Эта категория является одним из элементов Конституции, в котором государство осуществляет целенаправленную деятельность по формированию гарантий обеспечения работой или активностью, приносящей доход от труда.

Одной из основных задач конституционно-правового регулирования в сфере труда является предотвращение безработицы и ее негативных последствий. Безработица может привести к расширению бедности и деградации

населения, поэтому важно разработать эффективные меры по ее предотвращению и борьбе с ней.

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации, каждый человек имеет право на свободу труда. Это означает, что у граждан есть возможность свободно использовать свои способности для работы и выбирать свою профессию. Они могут самостоятельно решать, какую деятельность предпочесть и как оформить соответствующие отношения. Таким образом, они могут решить, будут ли они заниматься предпринимательской деятельностью, присоединятся к государственной службе, заключат трудовой договор или предпочтут работать на основе гражданско-правового договора. Свобода предполагает отсутствие ограничений для индивида, но абсолютной свободы нет. Это право действовать, не нарушая права других, ограничивается этикетом, моралью и общественными интересами.

В Законе РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» закреплены основы политики государства содействия занятости населения, включая гарантии государства по реализации конституционных гражданских прав РФ на труд и социальную защиту от безработицы. Государство на полную и продуктивную и свободно избранную занятость проводит политику содействия реализации прав граждан. Данная политика направлена непосредственно на защиту национального рынка труда; развитие трудовых ресурсов, повышение мобильности; обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы всех граждан.

В рамках политики обеспечения занятости населения и реализации права на труд преобладает направленность на защиту прав человека, что отражается в приоритетах развития страны и отражено в Указе Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». В данном Указе речь идет о сохранении численности всего населения, обеспечении здоровья граждан и их благополучия, формировании необходимых условий для самореализации и развития талантов, а также о формировании достойных и самых эффективных трудовых возможностей.

Кроме того, государственная политика по стимулированию занятости также направлена на совершенствование системы распределения ресурсов в трудовой сфере. Она стремится обеспечить справедливое распределение вознаграждения и борется с неравенством в оплате труда. Правительство должно создавать условия для создания новых рабочих мест и поддержки предпринимательства, чтобы обеспечить устойчивый экономический рост и благосостояние граждан.

Важно отметить, что государственная политика по стимулированию занятости должна быть гибкой и адаптивной к изменяющимся условиям на рынке труда. Она должна учитывать технологические изменения, демографические тенденции и другие факторы, которые могут влиять на спрос на рабочую силу. Правительство должно постоянно анализировать ситуацию на рынке труда и принимать соответствующие меры для поддержки занятости и экономического развития.

В Указе Президента РФ от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности РФ» выделены национальные интересы как объективные потребности личности, общества и государства в обеспечении безопасности и устойчивого развития. Сформулированы основные цели политики государства, включая сохранение демографии, развитие человеческого потенциала, улучшение качества жизни и благосостояния граждан. Решение этих задач предусматривает:

- 1) обеспечение стабильного увеличения численности;
- 2) осуществление необходимых мер по укреплению здоровья граждан;
- 3) сокращение бедности;
- 4) создание условий для равного распределения ресурсов и возможностей;
- 5) развитие образовательных программ для поднятия уровня образования граждан;
- 6) формирование гармонично развитого и социально ответственного гражданина, а конкретнее, поддержка тех ценностей и инициатив, благодаря которым обеспечивается формирование ответственного гражданства.

Увеличение уровня реальных доходов, обеспечение самых благоприятных условий для участия лиц с ОВЗ и лиц пожилого (старшего) возраста в жизни граждан Российской Федерации, устранение неравенств на рынке труда, решение проблем дефицита кадров, сокращение неформальной занятости, легализация трудовых отношений, улучшение профподготовки, вовлечение высвобожденных работников непосредственно в трудовую деятельность, особенно в моногородах, и также другие меры необходимы для достижения этих целей.

В контексте законодательства о занятости обнаруживается интересное явление – наличие норм, представляющих собой ожидаемые результаты регулирования в качестве цели. Это подчеркивает стремление законодателей к установлению конкретных и измеримых целей в сфере занятости.

Активно формулируются в правовых актах, обладающих программным характером современные направления (стратегические) в политике государства в области занятости. Законодательные документы становятся не только средством установления правил, но также и инструментом формирования целенаправленной политики, направленной непосредственно на достижение определенных результатов в сфере занятости. Тенденцию к более системному и результативному подходу к регулированию отражает введение программных элементов в законодательные акты.

При вмешательстве государства в управление занятостью для решения различных проблем на рынке труда очевидной становится необходимость изменения методов управления. Важно использование большего количества активных методов с целью обеспечения поддержки занятости, особенно в регионах РФ.

Существующие подходы к управлению рынком труда и занятостью в регионах и внедрение новых методов требуют совершенствования в нынешних условиях экономики. Поэтому требуется закрепление на конституционном уровне статуса органов государственной власти субъектов РФ путем наделения

их правом разрабатывать и осуществлять дополнительные мероприятия государственной политики в сфере занятости.

Обеспечение достаточно высокого уровня занятости населения является одной из важнейших задач, стоящих перед государством. В связи с этим государство создает специальные структуры и каналы поиска, отбора кандидатов для трудоустройства. Функции по контролю и надзору в сфере занятости, труда и альтернативной гражданской службы, а также по содействию занятости лиц, отнесенных к категории трудоспособных, выполняет Федеральная служба по труду и занятости. Эффективное выполнение этих функций происходит через систему служб и центров занятости, действующих в пределах конкретных регионов и муниципалитетов. Таким образом, главная задача деятельности службы занятости и ее структурных подразделений – осуществлять регулирование рынка труда через поиск работы для граждан и подбор работников для работодателей.

Политика занятости – комплекс мер, воздействующих на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена и направленных на оптимизацию распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости. Основные принципы такой политики установлены в Конституции РФ, в рамках которой гарантируется свобода труда, обеспечивается запрет принудительного труда, гарантируется обязательность вознаграждения за труд, право свободного выбора профессии и деятельности, а также право свободного распоряжения возможностями к труду.

Идея свободы труда, выраженная в статье 2 ТК РФ, охватывает право выбора и распоряжения трудовыми способностями. Согласно общепризнанным принципам международного права и Конституции РФ, каждый имеет право свободно выбирать сферу трудовой деятельности. Это также подчеркивает индивидуальную автономию непосредственно в выборе профессии. Закрепление в ТК РФ этих принципов гарантирует защиту индивидуальных прав в сфере труда в рамках мировых стандартов.

Однако есть и другая точка зрения, которая считает, что право на труд включает в себя свободу труда. Согласно этому подходу, государство должно обеспечить возможность свободного выбора труда и создать условия для его осуществления. Таким образом, свобода труда становится неотъемлемой частью права на труд [4].

Третья точка зрения: свобода труда и право на труд – разные категории, но при этом взаимосвязанные и взаимодополняющие. В данном случае право на труд предполагает свободу выбора труда или же свободное согласие на труд, и при этом государство должно обеспечивать возможность для реализации этого выбора.

Четвертую концепцию выделяет анализ различных позиций ученых на связь между свободой труда и правом на труд: разграничение понятий при сохранении тесной взаимосвязи и взаимного воздействия. Свобода труда и право на труд представляют собой хотя и разные категории, но при этом и взаимосвязанные категории. Без свободы выбора профессиональной деятельности (труда) невозможно полноценное осуществление права на труд.

Свобода труда не противоречит праву на труд и обеспечивает существование самого права непосредственно на труд.

Вопрос об основных принципах правового регулирования трудовых отношений и других отношений, которые связаны с ними, в соответствии со ст. 2 ТК РФ остаётся нерешенным. Анализ конституционных положений «свобода труда» и «право на труд» отражает неточность этой нормы. В рамках статьи 2 ТК РФ свобода труда не включает право на труд и другие трудовые права, являющиеся его обязательными составными частями. Свобода труда в рамках ст. 2 ТК РФ представляет собой связующую часть между свободой труда и правом на труд – возможность добровольно выбирать. В осознании сути и соотношения этих понятий смысл ст. 2 ТК РФ формирует определенную неоднозначность.

Неотъемлемый аспект стабильности трудового законодательства – это согласование в сфере труда норм Конституции и ТК РФ. Положения Конституции дополняются и уточняются ТК РФ, в связи с этим его нормы не должны противоречить положениям Конституции или скрывать истинную суть положений Конституции. При вмешательстве государства в управление занятостью для решения различных проблем на рынке труда очевидной становится необходимость изменения методов управления. Важно использование большего количества активных методов с целью обеспечения поддержки занятости, особенно в регионах РФ. Существующие подходы к управлению рынком труда и занятостью в регионах и внедрение новых методов требуют совершенствования в нынешних условиях экономики. Поэтому требуется закрепление на конституционном уровне статуса органов государственной власти субъектов РФ путем наделения их правом разрабатывать и осуществлять дополнительные мероприятия государственной политики в сфере занятости.

Список литературы

1. Анурин В.Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда // Социологические исследования. – 2006. – № 7.
2. Бузгалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. – 2006. – № 3.
3. Злупко С. Н. Теоретико-управленческие аспекты занятости в развитом социалистическом обществе. – Киев : Наукова думка, 1985.
4. Кузнецова И. А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 2. – С. 6-7.
5. Родионова О. В. Социальная функция современного государства : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Родионова Ольга Владимировна. – М., 2007.