

# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ РОССИИ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО  
РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА  
ПРЕДПРИЯТИЯ

THE IMPROVEMENT OF STATE REGULATION MECHANISMS OF ATTRACTION  
YOUNG PROFESSIONALS TO THE ENTERPRISES

Автор: Шмидтке М.П.  
ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ)  
Научный руководитель: д.э.н., Шиндина Т.А.

Author: Shmidtke M.P.  
National research South Ural State University  
Scientific advisor: Doctor of Economics Snindina T.A.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1 ПОНЯТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ .....	7
2 МОДЕЛИРОВАНИЕ РАСЧЁТА ВЕЛИЧИНЫ НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	8
2.1 Государственное регулирование рынка труда в России .....	8
2.2 Разработка системы льготирования при привлечении молодых специалистов .....	11
2.3 Расчёт экономии государства при выплате пособия по безработице.....	18
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	24

## АННОТАЦИЯ

В работе рассмотрен вопрос государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации, особое внимание уделено вопросу занятости молодёжи; проведен анализ современного российского молодёжного рынка труда; уточнено понятие «молодой специалист»; предложена система льготирования для предприятий, принимающих на работу молодых специалистов без опыта работы; выполнен расчёт экономии государства при выплате пособия по безработице данной категории граждан.

Ключевые слова: молодой специалист, система льгот, трудоустройство.

## SUMMARY

In work the question of state regulation of a labor market in the Russian Federation is considered, the special attention is given to a question of employment of youth; the analysis of a modern Russian youth labor market is carried out; the concept "young specialist" is specified; a system of benefits for the enterprises employing young specialists without experience is offered; calculation of economy of the state at payment of an unemployment benefit of this category of citizens is executed.

Keywords: young professional, a system of benefits, employment.

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране.

Трудоустройство молодежи является одной из важных задач, решение которой позволит обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, использовать их потенциал в развитии экономики страны.

Консолидация усилий работодателей, органов службы занятости и органов исполнительной власти, расширение сферы применения труда молодежи, развитие кадрового потенциала, преемственности и наставничества позволят сделать конкретные шаги на пути трудового и профессионального становления молодежи.

Особенности молодежи как социально-демографической группы определяют ее невысокую конкурентоспособность на рынке труда и являются не привлекательными для работодателя. Понятно, что «недостатки» в качестве рабочей силы молодежи в значительной степени связаны с ее возрастом. Однако в условиях неопределенности рыночной ситуации российские работодатели в подавляющем большинстве не хотят тратить время и средства на «взращивание» молодого работника в своем коллективе до состояния зрелого специалиста, а предпочитают нанимать уже сформировавшихся опытных специалистов. Таким образом, при отборе кандидатов работодатель отдаст предпочтение тому претенденту, который имеет хотя бы минимальный опыт работы.

Основополагающим инструментом государственного регулирования занятости населения выступает нормативно-правовая база. Законодательство о занятости не только регулирует трудовые отношения и обеспечивает правовую защищенность работника, но и оказывает непосредственное влияние на эффективность функционирования рынка труда: динамику занятости и безработицы, перераспределение рабочей силы и рабочих мест, а также благосостояние отдельных социальных групп.

Уверенность в завтрашнем дне молодым специалистам может обеспечить только реальное функционирование государственного механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений.

**Цели и задачи исследования.** Целью исследования является выявление путей совершенствования механизма государственного регулирования привлечения молодых специалистов на предприятия.

Данная цель обусловила решение комплекса взаимосвязанных задач:

– уточнить понятие «молодой специалист», учитывающее особенности категории трудовых ресурсов вновь принятых на работу после окончания высшего или средне профессионального учебного заведения и не имеющих стажа работы по специальности;

– разработать метод экономического обоснования налоговых льгот, устанавливаемых предприятию, работающему с молодыми специалистами, позволяющий обосновать долю молодых специалистов на предприятии, для которой может быть установлена льгота, а также величину устанавливаемой льготы;

– предложить экономическое обоснование эффективности политики по привлечению молодых специалистов в контексте затрат комитетов по занятости населения.

**Объект и предмет исследования.** *Объектом* исследования в работе выступает механизм государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов. *Предметом* исследования являются пути совершенствования механизма государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов.

**Теоретико-методологической основой исследования послужили** фундаментальные выводы, положения, концепции и гипотезы, изложенные в трудах зарубежных и отечественных ученых в рамках исследуемой проблемы. В качестве методологической основы были применены научные методы: анализа и синтеза, дедукции и индукции, системного подхода, обобщения и сравнительного анализа, а также совокупность методов экономического моделирования и статистики.

**Информационно-эмпирическую базу исследования составляют** официальные данные Росстата и его региональных отделений, материалы конференций, авторские материалы обследования функционирования и регулирования законодательства в области трудоустройства молодежи.

**Нормативно-правовую базу исследования составляют** Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ.

**Инструментально-методический аппарат.** Исследование проводилось методами системного анализа, аналитического и графического моделирования. При изучении механизма государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов

были использованы методы теоретического исследования, (анализа и синтеза, индукции и дедукции), сравнения, экономической статистики. При разработке путей совершенствования механизма государственного регулирования трудоустройства молодых специалистов использовались методы финансового анализа, инструментальные технологии и методы графического и табличного отображения моделей.

**Рабочая гипотеза исследования** состоит в том, что заинтересованность предприятий в приёме на работу молодых специалистов без трудового стажа, которая сегодня находится на низком уровне, может быть повышена путём предоставления таким предприятиям налоговой льготы в области налогообложения заработной платы данной категории граждан.

**Научная новизна результатов исследования:**

- Уточнено понятие «молодой специалист», учитывающее особенности категории трудовых ресурсов вновь принятых на работу после окончания высшего или средне профессионального учебного заведения и не имеющих стажа работы по специальности, позволяющее рассматривать сегмент трудовых ресурсов региона, нуждающийся в наставничестве и представляющий собой потенциал для развития интеллектуальных ресурсов предприятия.

- Разработан метод экономического обоснования налоговых льгот, устанавливаемых предприятию, работающему в сегменте трудовых ресурсов категории молодой специалист, позволяющий обосновать долю молодых специалистов на предприятии, для которой может быть установлена льгота, а также величину устанавливаемой льготы по уплате в бюджет страховых взносов, отличающееся сохранением уровня поступления налогов в бюджет при увеличении рабочих мест в реальном секторе экономики.

- Предложено экономическое обоснование эффективности политики по привлечению молодых специалистов в контексте затрат комитетов по занятости населения, основанный на снижении затрат по выплате пособий по безработице молодым специалистам при расширении потребности в них на рынке труда, позволяющее обосновать муниципальные и государственные законодательные изменения с учетом финансово-экономических, а также социальных преимуществ.

**Практическая значимость результатов исследования** заключается в возможности применения полученных результатов при разработке механизма государственного регулирования привлечения молодых специалистов на предприятия на региональном и федеральном уровнях.

## 1 ПОНЯТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист».

Однако понятия «молодой специалист», «молодой работник» используется в различных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодых специалистов. Данные понятия можно встретить и в названиях правовых актов и по тексту.

При этом единые критерии, позволяющие отнести конкретную категорию работников к молодым специалистам, до сих пор не выработаны.

Можно определить лишь примерный перечень основных и дополнительных критериев, которым должен отвечать выпускник ВУЗа, претендующий на получение статуса «молодой специалист».

Основные критерии определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ:

- лицо должно окончить образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию,
- лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности,
- лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

В данной работе под молодым специалистом мы понимаем следующее:

**Молодой специалист – лицо, прошедшее полный курс обучения в образовательном учреждении высшего или средне профессионального образования, сохраняющее этот статус в течение 3-х лет с момента его окончания.**

## 2 МОДЕЛИРОВАНИЕ РАСЧЁТА ВЕЛИЧИНЫ НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

### 2.1 Государственное регулирование рынка труда в России

Государство может проводить на рынке труда политику двух типов – пассивную и активную. Пассивная политика ограничивается регистрацией лиц, ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Именно такая политика главным образом проводится на сегодняшний день в России.

Активная политика государства на рынке труда в гораздо большей степени отвечает потребностям трудового населения в условиях рыночной экономики. Ее цель заключается в том, чтобы каждый человек, желающий трудиться, мог найти рабочее место соответственно своим запросам. Он должен иметь возможность повышать свою конкурентоспособность в борьбе за место на рынке труда. Для этого ему необходимо ощущать содействие государства в самостоятельном трудоустройстве, занятии индивидуальной трудовой деятельностью, иметь возможность пройти обучение, переподготовку, обратиться за профессиональным консультированием и т.п. Таким образом, при проведении в жизнь активной политики государство является партнером как работника, стремящегося самостоятельно зарабатывать средства для своей семьи, так и предпринимателя – потенциального работодателя. Партнерство государства выражается в посредничестве между этими двумя субъектами рынка. Государство может и само выступать работодателем, создающим рабочие места, путем государственного предпринимательства, устройством общественных работ, привлечением на государственную службу и т.д.

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать половозрастную структуру занятых, незанятых и безработных граждан, средний возраст людей, составляющих трудовой потенциал данной отрасли, уровень их квалификации, доход семьи, получаемый от работы по найму, самостоятельной занятости, индивидуальной трудовой деятельности, а также развитие и эффективность трудовых институтов (организаций предпринимателей, трудящихся, профсоюзов). Важная задача государства – обеспечение защиты трудящихся и социального страхования.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.



Когда мы говорим о государственном регулировании рынка труда, то имеем в виду мероприятия, оказывающие влияние на внешний рынок труда. Эти мероприятия являются совокупностью экономических, административных, организационных, законодательных и других мер воздействия на рынок труда. Основные цели государственного регулирования рынка труда заключается в наиболее быстром вовлечении безработных в процесс трудовой деятельности, предоставлении рабочих мест каждому желающему стимулировании структурной перестройки и ускорения процесса перераспределения высвобождаемых работников. Основными направлениями этой деятельности являются социальная поддержка незанятых граждан, развитие гибкого рынка труда путем его правового обеспечения, а также трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

Рынок труда в России характеризуется низким уровнем цены рабочей силы, тем более что в большинстве регионов страны оплата труда крайне низка и находится в большом отрыве от ее реальной стоимости. Региональные различия обусловлены как общеэкономическим состоянием регионов и спецификой предприятий (стратегически важные объекты, убыточные предприятия, новые перспективные организации), так и климатическими условиями, наличием сырьевых запасов и другими факторами. Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой – происходит перенакопление персонала на предприятиях, аккумуляция избыточной численности работников, при этом повышение спроса на персонал приводит к дефициту труда.

Рынок труда в России слабо связан с рынком капитала, что вызывает необходимость выработать соответствующую политику занятости, стратегию и тактику механизма регулирования российского рынка труда. В реальной экономике формирование и динамика рынка труда подвержены влиянию следующих факторов:

1) фактор, воздействующий на спрос рабочей силы, включает в себя состояние экономической конъюнктуры рынка и влияние научно-технического прогресса.

Интенсивное развитие НТП одновременно с увеличением производительности труда приводит к увеличению безработицы, особенно среди низкоквалифицированных профессий, т.е. превышению предложения над спросом рабочей силы;

2) фактор, воздействующий на предложение рабочей силы, включает в себя демографические процессы, мотивационные личностные потребности, миграционные процессы (о которых упоминалось выше) и особенности трудовой экономической активности социально-демографических групп населения;

3) фактор, воздействующий на формирование и функционирование рынка труда, включает в себя развитие инфраструктуры рынка труда (создание новых рабочих мест) и деятельность государственных органов по его регулированию.

Объектом воздействия государства являются отдельные группы населения, работников, предпринимателей, а также определенные элементы организации труда. Государство предоставляет им различные льготы, в том числе и налогового характера, устраивает общественные работы, тем самым стимулируя спрос на труд и частично решая проблему занятости, само создает предприятия и рабочие места (государственное предпринимательство) и т.д. В зависимости от особенностей объекта воздействия можно выделить меры общего воздействия и специальные меры.

По направленности воздействия различают меры, увеличивающие (уменьшающие) как спрос, так и предложение на персонал, отражающиеся на структуре спроса и структуре предложения, нацеленные на увеличение степени их взаимного соответствия.

По форме воздействия различают прямые и косвенные методы регулирования. К первой группе относят государственное субсидирование и стимулирование занятости на предприятиях всевозможных организационно-правовых форм путем предоставления различных льгот, в том числе налоговых, тем предприятиям, которые сотрудничают с государственными службами занятости и принимают на работу людей, направляемых ими после обучения по какой-либо профессии. Ко второй группе относятся такие меры, как регулирование демографической ситуации, увеличение государственных закупок, уменьшение налогового бремени, ускорение амортизации и др., т.е. рычаги, стимулирующие деловую активность в период, когда экономика страны находится на спаде.

По характеру воздействия регулирующие меры делятся на поощрительные, запретительные, ограничительные и защитные. К последним, в частности, могут относиться меры протекционистского характера, защищающие рынок труда от проникновения большого количества мигрантов, увеличивающих предложение рабочей силы и составляющих конкуренцию местному населению.

По содержанию регулирующие меры подразделяются на экономические, включающие в себя организацию общественных работ, поддержку малого и среднего бизнеса путем вложения инвестиций; административные – направленные на снижение или увеличение порога пенсионного возраста, уменьшение (увеличение) продолжительности рабочего времени, ограничение числа рабочих мест для одного работника (включая работу по совместительству или совмещение профессий); смешанные, сочетающие в себе экономическое и административное регулирование, т.е. включающие в себя элементы

финансовой, налоговой, таможенной, внешнеэкономической и других видов государственной политики; социально-психологические, основанные на учете интересов личности и различных социальных групп населения.

Источниками финансирования государственных мер регулирования рынка труда являются средства госбюджета, внебюджетные средства, средства коммерческих организаций.

На сегодняшний день государственные методы регулирования рынка труда недостаточно эффективны, потому что органы, занимающиеся регулированием занятости, не могут в законодательном порядке принудить предприятия различных форм собственности брать на работу направляемых им людей. При этом на обучение незанятых граждан и на выплату им пособий по безработице расходуются значительные средства налогоплательщиков. Сложность заключается еще и в том, что в крупных регионах, таких как Москва, Санкт-Петербург и другие города с многомиллионным населением, а также в отдаленных регионах нет единой базы учета и контроля за тем, где в настоящий момент работают граждане.

## 2.2 Разработка системы льготирования при привлечении молодых специалистов

Уровень и динамика заработной платы в решающей степени зависят от результатов деятельности организации, от производительности труда и размера добавленной стоимости, создаваемой коллективом.

В случае если у фирмы появляется возможность увеличить средства на выплату заработной платы, у неё появляется выбор: либо увеличивать заработную плату уже имеющимся работникам, либо создать новые рабочие места. Создание новых рабочих мест – объективный процесс развития экономики. Он постоянно обуславливается ростом и совершенствованием производства, его структурными изменениями. Создание новых рабочих мест стимулируется научно-техническим прогрессом, задействованием новых производств и, по большей части, увеличением действующих. Без создания новых рабочих мест невозможна оптимальная, производительная занятость трудоспособных граждан в обществе, что является важным фактором повышения эффективности производства и одновременно уровня жизни населения.

Создание новых рабочих мест влечёт за собой не только возникновение расходов по выплате заработной платы дополнительным работникам, но и затраты на создание самого рабочего места. Создав дополнительные рабочие места, предприятие принимает решение – принять на работу квалифицированных работников или же молодых

специалистов. Из-за отсутствия опыта профессиональной деятельности и навыков поведения на рынке труда выбор зачастую оказывается не в пользу последних. Принимая на работу молодого специалиста без стажа, предприятие отдаёт себе отчёт в том, что ему придётся вложить средства в обучение молодого сотрудника. При этом затраты несут не только финансовый, но и моральный, и временной характер.

По данным Росстата, опубликованным в 2010 году, доля молодёжи в возрасте до 29 лет в общей численности работников по субъектам Российской Федерации колеблется от 12,5% до 19,5%, при этом среднее значение по Российской Федерации достигает 16,5%. Однако в данной работе под молодыми специалистами мы понимаем лиц, прошедших полный курс обучения в образовательном учреждении высшего или средне профессионального образования, сохраняющих этот статус в течение 3-х лет с момента его окончания. Будем считать, что доля молодых специалистов в общем количестве занятой молодёжи составит примерно треть.

Как следствие из вышесказанного, можно сделать вывод, чтобы предприятие принимало на работу молодых специалистов, ему нужен стимул. Одним из вариантов такого стимула может послужить предоставление налоговой льготы.

В основу расчёта налоговой льготы, предоставляемой предприятиям в области налогообложения заработной платы молодых сотрудников, заложим принцип безубыточности в объёмах налоговых сборов. Принцип основан на том, что объём собираемых с предприятия налоговых сборов не уменьшится. При этом предприятие сможет принять на работу дополнительное количество специалистов без стажа за счёт снижения ставки налога для данной категории работников.

В данной работе мы будем производить расчёты по снижению страховых взносов, которыми облагается заработная плата молодых специалистов. Выбор статьи снижения налогового бремени основан на анализе законодательных актов по регионам России и ближнего зарубежья. Рассмотрим характер и структуру данного налога.

В 2012 г. должны применяться следующие ставки страховых взносов (п. 19 ст. 27 Федерального закона № 213-ФЗ)

Таблица 1 – Размер страховых взносов в зависимости от назначения

<b>ПФР</b>	<b>ФСС</b>	<b>ФФОМС</b>	<b>ТФОМС</b>
22,00%	2,9%	5,10%	0,00%

Таким образом, общая страховая нагрузка в 2012 году составляет 30%.

Вышеуказанные ставки применяются до тех пор, пока предельный размер базы застрахованного лица для начисления страховых взносов с начала расчетного периода не

достиг 512 000 рублей. С суммы выплат и вознаграждений, превышающих 512 000 рублей, теперь взимаются страховые взносы в Пенсионный фонд в размере 10%.

Взносы в ПФР в 2012 г. распределяются следующим образом (п. 19 ст. 27 Федерального закона № 213-ФЗ):

Таблица 2 – Распределение взносов в Пенсионный фонд России

Для лиц 1966 год рождения и старше	Для лиц 1967 года рождения и моложе	
Страховая часть	Страховая часть	Накопительная часть
22,00%	16,00%	6%

Нововведение – разделение страховой части взносов в ПФР на солидарную и индивидуальную представлено в таблице:

Таблица 3 – Разделение страховой части в ПФР

Для лиц 1966 год рождения и старше		Для лиц 1967 года рождения и моложе	
Солидарная часть тарифа взносов страховой части	Индивидуальная часть тарифа взносов страховой части	Солидарная часть тарифа взносов страховой части	Индивидуальная часть тарифа взносов страховой части
6,00%	16,00%	6,00%	10,00%

С 2012 года в список организаций, имеющих право применять пониженные ставки страховых взносов, вносятся следующие дополнения:

- аптечные организации, уплачивающие ЕНВД,
- некоммерческие организации, применяющие УСНО и осуществляющие деятельность в области социального обслуживания населения, научных исследований и разработок, образования, здравоохранения, культуры и искусства и массового спорта (за исключением профессионального),
- благотворительные организации, применяющие УСНО,
- организации, оказывающие инжиниринговые услуги, за исключением организаций, заключивших с органами управления особыми экономическими зонами соглашения об осуществлении технико-внедренческой деятельности.

Уплата страховых взносов осуществляется отдельными платежными поручениями, которые направляются в каждый из четырех фондов: ПФР, ФСС, ФФОМС, ТФОМС (ч. 1, 8 ст. 15 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

В течение расчетного (отчетного) периода работодатель по итогам каждого календарного месяца не позднее 15-го числа следующего за ним месяца уплачивает

ежемесячный обязательный платеж (ч. 3-5 ст. 15 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Расчеты по начисленным и уплаченным страховым взносам плательщики, производящие выплаты физическим лицам, представляют по месту своего учета в:

ПФР – не позднее 15-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом (по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и на обязательное медицинское страхование в фонды обязательного медицинского страхования);

ФСС – не позднее 15-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом.

В 2012 году сведения Персонифицированного учета представляются в ПФР также как и в 2011 году – ежеквартально до 15 числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом:

за 1 квартал – 15 мая; за 2 квартал – 15 августа; за 3 квартал – 15 ноября; за 4 квартал – 15 февраля следующего года.

В новой редакции изложена ст. 46 Закона 212-ФЗ, которая предусматривает ответственность плательщиков за несвоевременное представление расчета по взносам.

Во-первых, с 1 января 2012 г. штраф за непредставление расчета в срок рассчитывается от суммы взносов, начисленной к уплате за последние три месяца отчетного (расчетного) периода.

Во-вторых, теперь размер штрафа не зависит от периода просрочки представления расчета и составляет 5% за каждый полный (неполный) месяц со дня, установленного для подачи расчета, но не более 30%.

В-третьих, также не зависит от периода просрочки и минимальная сумма штрафа. С 1 января 2012 г. он равен 1000 руб.

Воспользуясь данными статистики, примем долю молодых специалистов в общей численности работников на предприятии равной 16,5%. Однако, учитывая неоднородность распределения молодых специалистов по предприятиям различных отраслей и регионов, произведем расчёт для диапазона доли рассматриваемой категории работников от 6% до 16,5% с шагом 1,5%. При этом величина предоставляемой предприятию налоговой льготы касательно категории молодых специалистов ( $\Delta n$ ), будет расти пропорционально увеличению доли молодёжи ( $\Delta MC$ ).

Исходя из заложенного в основу расчёта принципа безубыточности, уравнение величины налоговых сборов при имеющемся на предприятии соотношении работников со стажем и без и при желаемом соотношении будет рассчитываться по формуле 1:

$$(PC + MC) \times n = (PC - \Delta PC) \times n + (MC + \Delta MC) \times (n - \Delta n) \quad (1)$$

где  $MC$  – количество молодых специалистов, работающих на предприятии,

$\Delta MC$  – изменение количества молодых специалистов, работающих на предприятии,

$PC$  – работники со стажем из общего числа работающих,

$\Delta PC$  – изменение количества работников со стажем, работающих на предприятии,

$n$  – величина налога,

$\Delta n$  – изменение величины налога.

Выразим из данного уравнения величину налоговой льготы:

$$PC \times n + MC \times n = PC \times n - \Delta PC \times n + MC \times (n - \Delta n) + \Delta MC(n - \Delta n)$$

~~$$PC \times n + MC \times n = PC \times n - \Delta PC \times n + MC \times n - MC \times \Delta n + \Delta MC \times n - \Delta MC \times \Delta n$$~~

$$0 = -\Delta PC \times n - MC \times \Delta n + \Delta MC \times n - \Delta MC \times \Delta n$$

$$n \times (\Delta PC - \Delta MC) = \Delta n \times (-MC - \Delta MC)$$

$$n \times (\Delta MC - \Delta PC) = \Delta n \times (MC + \Delta MC)$$

$$\Delta n = \frac{n \times (\Delta MC - \Delta PC)}{MC + \Delta MC} \quad (2)$$

Таким образом, расчёт величины налоговой льготы, предоставляемой предприятию в отношении категории «молодой специалист» будем осуществлять по формуле 2. Рассчитаем  $\Delta n$  при доле молодых специалистов ( $MC$ ) в общем числе работников в диапазоне от 6% до 16,5% и  $\Delta MC$  от 0 до 7% с шагом 0,2.

Графическое изображение полученных результатов приведено на рисунке 1.

Учитывая, что за величину среднего количества молодых специалистов, занятых на предприятиях в среднем по Российской Федерации, мы приняли число равное примерно 6. На графике эта категория изображена линией, расположенной выше всех остальных.

Проанализировав величину налоговой льготы, предоставляемой предприятию при увеличении количества молодых специалистов в пределах от 1% до 7%, при начальной доле молодых специалистов 6%, примем к расчёту среднюю величину налоговой льготы. При заданных условиях для данной категории предприятий величина налоговой льготы составит 7,5%, что позволит увеличить долю молодых специалистов на 2%.

Выступая в роли налоговой льготы, величина 7,5%, на наш взгляд, является оптимальной как для предприятия, стимулируя его к приёму на работу молодых специалистов, так и для государства, не теряющего в результате сбора налогов при условии создания дополнительных рабочих мест для молодёжи.

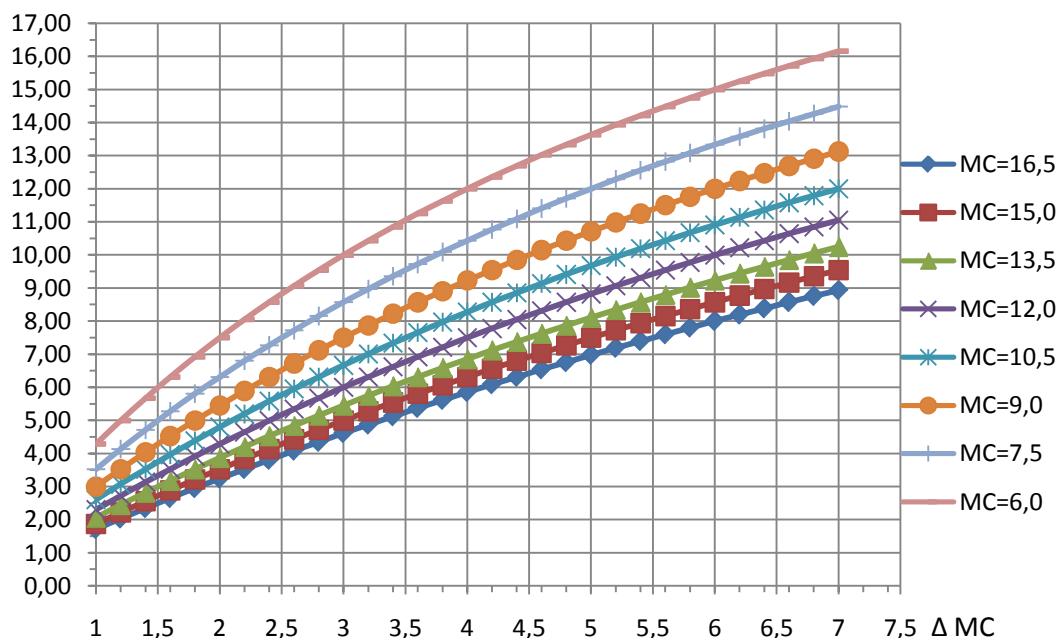


Рисунок 1 – Сценарий безубыточной величины налоговой льготы, предоставляемой предприятию в отношении категории «молодой специалист» при изменении количества молодых специалистов на предприятии от 1% до 7%

Рассчитаем возможное увеличение количества сотрудников из расчёта минимальной заработной платы. Допустим, заработная плата одного молодого сотрудника 10 000 рублей. Рассмотрим, как будет изменяться величина заработной платы с учетом страховых взносов, уплачиваемых предприятием и величины налога на доходы физических лиц, уплачиваемого работником, с предоставлением льготы в размере от 7,5% до 13% и без неё. Результаты расчётов представлены в таблицах 4-6.

Таблица 4 – Заработная плата с учётом страховых взносов и НДФЛ без льготы и при предоставлении льготы в размере 7,5%

Оклад+надбавки	10 000	10 000
Ставка страховых взносов (уплачиваются предприятием), %	30	22,5
Величина страховых взносов, руб.	3 000	2 250
Величина НДФЛ, руб.	1 300	1 300
Итого:	13 000	12 250

Обозначим итоговую сумму заработной платы вместе с начисленными налогами без льготы за  $x_1$ , итоговую сумму заработной платы вместе с начисленными налогами с



учётом льготы за  $x_2$ , разница между двумя этими величинами –  $\Delta x$ . Тогда для того, чтобы узнать какое количество сотрудников потребуется, чтобы окупить каждое дополнительное рабочее место найдём соотношение  $\frac{x_2}{\Delta x}$ .

При льготе в 7,5% соотношение  $\frac{x_2}{\Delta x} = 16,33$ . Следовательно, каждые 16 молодых сотрудников окупают 17-ое рабочее место.

Таблица 5 – Заработная плата с учётом страховых взносов и НДФЛ без льготы и при предоставлении льготы в размере 10 %

Оклад+надбавки	10 000	10 000
Ставка страховых взносов (уплачиваются предприятием), %	30	20
Величина страховых взносов, руб.	3 000	2 000
Ставка НДФЛ (уплачивается работником), %	13	13
Величина НДФЛ, руб.	1 300	1 300
Итого:	13 000	12 000

При льготе в 10% соотношение  $\frac{x_2}{\Delta x} = 12,0$ . Следовательно, каждые 12 молодых сотрудников окупают 13-ое рабочее место.

Таблица 6 – Заработная плата с учётом страховых взносов и НДФЛ без льготы и при предоставлении льготы в размере 13 %

Оклад+надбавки	10 000	10 000
Ставка страховых взносов (уплачиваются предприятием), %	30	17
Величина страховых взносов, руб.	3 000	1 700
Величина НДФЛ, руб.	1 300	1 300
Итого:	13 000	11 700

При льготе в 13% соотношение  $\frac{x_2}{\Delta x} = 9$ . Следовательно, каждые 9 молодых сотрудников окупают 10-ое рабочее место.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что предлагаемая система предоставления льгот будет выгодна и может заинтересовать большие предприятия со штатной численностью работающих более 250 человек.

### 2.3 Расчёт экономии государства при выплате пособия по безработице

В результате проведённых ранее расчётов, мы пришли к выводу, что применение предлагаемой системы налоговых льгот может привести к снижению доли молодых специалистов, относящихся к категории безработных, примерно на 2 %. Принимая во внимание, что безработные граждане состоят на учёте в службе занятости, и государство выплачивает им пособие по безработице, можно рассчитать выгоду, которую извлечёт государство при дополнительном трудоустройстве молодёжи. Прежде чем приступить к расчетам, рассмотрим, какими государственными гарантиями и в каких случаях может воспользоваться безработный.

В настоящее время в Российской Федерации предусмотрены следующие виды государственных гарантий социальной поддержки безработных:

- выплата пособия по безработице;
- выплата стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению службы занятости;
- оплата временной нетрудоспособности граждан до их признания безработными.

Предусматривается следующий порядок установления размера пособия по безработице. Пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы. Для граждан, ищущих работу впервые, пособие назначается в размере минимальной величины пособия. Для остальных граждан в размере:

- за первые три месяца – 75% среднего заработка за последние три месяца по последнему месту работы;
- следующие четыре месяца – 60% среднего заработка;
- в дальнейшем – 45% среднего заработка.

Максимальный размер пособия не должен превышать среднюю заработную плату по области (республике), но и не быть ниже минимальной заработной платы.

Устанавливается срок выплаты пособия: в большинстве случаев – не более 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 1,5 года, т. е. с учетом возможного обучения, болезни или иной уважительной причины пособие безработному выплачивается не более 18 месяцев.

Выплата пособия производится не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации.

Выплата пособия может быть прекращена, приостановлена или сокращен его размер.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена в случаях:

- трудоустройства безработного;
- прохождения им профессиональной подготовки, повышения квалификации по направлению службы занятости, т. е. с момента получения стипендии;
- длительной неявки безработного в службу занятости без уважительной причины;
- переезда в другую местность;
- получения пособия обманным путем;
- осуждения лица, получавшего пособие;
- назначения пенсии по закону.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена до истечения трех месяцев в случаях

- отказа безработного от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения с последнего места работы за виновные действия, в том числе за нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения условий и сроков перерегистрации в качестве безработного;
- самовольного прекращения обучения по направлению службы занятости.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в случаях:

- неявки без уважительной причины на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в службу занятости для получения направления на работу (учебу).

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- временной нетрудоспособности безработного;
- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с заочным или вечерним обучением в учреждениях профессионального образования;
- призыва на военные сборы.

Размер стипендии за время обучения безработного определяется следующим образом:

– гражданам, имевшим до безработицы непрерывный стаж работы не менее 26 недель, – 75% среднего, заработка за последние три месяца работы по последнему месту работы;

– гражданам, имеющим перерыв в работе более одного года или ищущим работу впервые, – в размере стипендии учебного заведения соответствующего профиля.

Кроме того, устанавливаются минимальные и максимальные границы размера стипендии.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25% или ее выплата приостанавливается до одного месяца в случаях неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий обучаемым безработным без уважительной причины.

Время нахождения без работы для официально зарегистрированного безработного включается в его общий трудовой стаж.

При установлении порядка назначения и выплаты пособия по безработице во многих странах в целом применяют единые подходы. Прежде всего учитываются предыдущий трудовой стаж, средняя заработная плата работника и число иждивенцев в семье. В ряде стран порядок выплаты пособия имеет свои особенности. Например, во Франции и в Дании отсутствует государственная система обеспечения пособиями; здесь действуют частные системы страхования от, безработицы под контролем профсоюзов. В Великобритании и Германии работник должен предварительно регулярно выплачивать так называемые страховые взносы от безработицы. В Бельгии, Дании и Ирландии работник, уволенный с предприятия за участие в забастовке, не может быть зарегистрирован службой занятости в качестве безработного.

В настоящее время в России проводится работа по совершенствованию практики выплаты пособия по безработице с учетом опыта, накопленного зарубежными странами.

Постановлением Правительства Российской Федерации № 888 от 3 ноября 2011 года определен минимальный и максимальный размер пособия по безработице на 2012 год. Эти величины составляют 850 и 4900 рублей соответственно. Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что пособие по безработице лицам, относящимся к категории «молодой специалист» выплачивается в размере 850 рублей.

По данным Министерства социального развития в апреле 2012 г. в России насчитывалось 3,2 млн безработных, из них 1,073 млн стабильно получали пособие по безработице. Учитывая, что доля молодёжи в возрасте от 20 до 24 лет составляет 22,7 % в общей численности безработных, несложно посчитать, что численность молодёжи,

состоящей на учёте в службе занятости и получающей пособие по безработице, достигает 0,243 млн человек. Принимая во внимание, что молодым специалистам без опыта работы выплачивается ежемесячное пособие в размере 850 рублей, можно рассчитать величину, которое государство ежемесячно тратит на выплату пособий по безработице данной категории граждан. Эта величина достигает 207,127 млн руб. За год государство выплачивает безработной молодёжи 2485,53 млн руб.

Допустим, что общее снижение численности безработной молодёжи достигает уровня снижения в пределах предприятия, т.е. 2% в полном объёме. Рассчитаем годовую величину экономии на пособиях по безработице, выплачиваемом молодым специалистам. Таким образом, доля безработной молодёжи, получающей пособие, в общей численности безработных составит 20,7 % или 0,222 209 млн человек. Размер ежегодных затрат на обеспечение безработных социальными гарантиями составит 2266,54 млн рублей. Следовательно, разница между величиной годового пособия по безработице до применения предлагаемой системы льготирования предприятий и с её применением составит 218,99 млн рублей.

Однако, вероятность того, что снижение безработицы по всей стране равномерно достигнет 2 %, чрезвычайно мала. Рассчитаем величину выгоды, которую извлекает государство при экономии на пособиях по безработице, при снижении безработицы на интервале от 0,1 % до 2 % с шагом 0,1

Проанализировав данные таблицы 7 приходим к выводу, что снижению безработицы на 0,1 % приводит к ежегодной экономии на выплате пособий по безработице в размере 10 949 475,60 руб.

Таблица 7 – Экономия государства на пособиях по безработице молодёжи при снижении доли данной категории в общей численности безработных

Молодёжь в общей численности безработных, получающих пособие, %	Молодёжь в общей численности безработных, получающих пособие, чел.	Размер ежегодного пособия, приходящегося на молодёжь, руб.	Разница между величиной пособия при первоначальной доле безработной молодёжи и при её снижении
22,7	243 679,51	2 485 530 961,20	0,00
22,6	242 606,03	2 474 581 485,60	10 949 475,60
22,5	241 532,55	2 463 632 010,00	21 898 951,20
22,4	240 459,07	2 452 682 534,40	32 848 426,80
22,3	239 385,59	2 441 733 058,80	43 797 902,40
22,2	238 312,12	2 430 783 583,20	54 747 378,00
22,1	237 238,64	2 419 834 107,60	65 696 853,60
22,0	236 165,16	2 408 884 632,00	76 646 329,20
21,9	235 091,68	2 397 935 156,40	87 595 804,80
21,8	234 018,20	2 386 985 680,80	98 545 280,40
21,7	232 944,73	2 376 036 205,20	109 494 756,00
21,6	231 871,25	2 365 086 729,60	120 444 231,60
21,5	230 797,77	2 354 137 254,00	131 393 707,20
21,4	229 724,29	2 343 187 778,40	142 343 182,80
21,3	228 650,81	2 332 238 302,80	153 292 658,40
21,2	227 577,34	2 321 288 827,20	164 242 134,00
21,1	226 503,86	2 310 339 351,60	175 191 609,60
21,0	225 430,38	2 299 389 876,00	186 141 085,20
20,9	224 356,90	2 288 440 400,40	197 090 560,80
20,8	223 283,42	2 277 490 924,80	208 040 036,40
20,7	222 209,95	2 266 541 449,20	218 989 512,00

Если принять к расчётам, что предлагаемая система льгот будет применяться хотя бы на 20 % предприятий, то снижение числа безработных в пределах предприятий на 2 % приведёт к общероссийскому снижению безработицы на  $2\% \cdot 0,2\% = 0,4\%$ , что соответствует ежегодной экономии, выраженной в денежном эквиваленте, в 43 797 902,4 руб.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе рассмотрен вопрос государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации, особое внимание уделено вопросу занятости молодёжи, проведен анализ современного российского молодёжного рынка труда, приведено обоснование рабочей гипотезы исследования состоящей в том, что заинтересованность предприятий в приёме на работу молодых специалистов без трудового стажа, которая сегодня находится на низком уровне, может быть повышена путём предоставления таким предприятиям налоговой льготы в области налогообложения заработной платы данной категории граждан.

В работе решён комплекс взаимосвязанных задач:

- изучен имеющийся опыт решения задач поддержки молодёжной безработицы, а также теоретические разработки в этой связи на основе отечественных и зарубежных трудов;

- уточнено понятие «молодой специалист», учитывающее особенности категории трудовых ресурсов вновь принятых на работу после окончания высшего или средне профессионального учебного заведения и не имеющих стажа работы по специальности, позволяющее рассматривать сегмент трудовых ресурсов региона, нуждающийся в наставничестве и представляющий собой потенциал для развития интеллектуальных ресурсов предприятия.

- разработан метод экономического обоснования налоговых льгот, устанавливаемых предприятию, работающему в сегменте трудовых ресурсов категории молодой специалист, позволяющий обосновать долю молодых специалистов на предприятии, для которой может быть установлена льгота, а также величину устанавливаемой льготы по уплате в бюджет страховых взносов, отличающееся сохранением уровня поступления налогов в бюджет при увеличении рабочих мест в реальном секторе экономики.

- предложено экономическое обоснование эффективности политики по привлечению молодых специалистов в контексте затрат комитетов по занятости населения, основанный на снижении затрат по выплате пособий по безработице молодым специалистам при расширении потребности в них на рынке труда, позволяющее обосновать муниципальные и государственные законодательные изменения с учетом финансово-экономических, а также социальных преимуществ.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 23.04.2012).
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 (ред. от 30 ноября 2011).
3. Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. – 166 с.
4. Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2011г. (по итогам обследования населения по проблемам занятости) / 2011. –514 с.
5. Бухгалтерская компания НОРД АУТСОРСИНГ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nordoutsourcing.ru/otchisleniya2012/>.
6. Официальный сайт // Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru>
7. <http://planetahr.ru/publication/3186> статья «Молодые специалисты на рынке труда».
8. [http://profi.ucoz.ru/index/problemy\\_trudoustrojstva\\_molodykh\\_specialist ov/0-59](http://profi.ucoz.ru/index/problemy_trudoustrojstva_molodykh_specialist_ov/0-59) проблемы трудоустройства молодых специалистов
9. <http://www.jobs.ua/articles/22/589/>(проблемы трудоустройства молодежи в России)
10. <http://www.newparlament.ru/tribune/view/549>
11. [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/111.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/111.htm)