

**Проблемы рынка труда Российской Федерации
и его правового обеспечения в условиях спада
экономики и пандемии**

Монография

**Problems of the labor market of the Russian
Federation and its legal support in the context of
economic recession and pandemic**

Monograph



AUS PUBLISHERS

2021 г.

Аннотация. Сегодня в современной рыночной экономике одним из основных факторов производства является рынок труда. Рынок труда и его механизмы регулируют уровни занятости населения, спрос и предложение на рабочую силу, уровень оплаты труда, особенности распределения рабочей силы.

Для изучения рынка труда необходимо осуществлять сбор статистических данных и их анализ. Статистика рынка труда является важной составной частью социально-экономической статистики. Она тесно связана с другими разделами социально-экономической статистики, такими как статистика населения, статистика отраслей экономики, система национальных счетов и т.д. Выводы, сделанные при статистическом изучении рынка труда, характеризуют состояние и развитие экономики, являются необходимыми для принятия обоснованных экономических и социальных решений.

Основная отрасль права, регулирующая отношения на рынке труда, это трудовое право. Она является одной из ведущих, сложных и важнейших отраслей права в Российской Федерации.

В условиях спада экономики и пандемии появились новые проблемы рынка труда Российской Федерации и его правового обеспечения.

Данная монография, посвященная современным проблемам рынка труда, является результатом совместной работы преподавателей и студентов кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» Донского государственного технического университета.

Ключевые слова: рынок труда, занятые, безработные, рабочая сила, монополия, теневой рынок, кадровая безопасность, статистический анализ, минимальный размер оплаты труда, производительность труда.

Annotation. Today, in a modern market economy, one of the main factors of production is the labor market. The labor market and its mechanisms regulate the levels of employment of the population, supply and demand for labor, the level of wages, and the characteristics of the distribution of labor.

To study the labor market, it is necessary to collect statistical data and analyze them. Labor market statistics are an important component of socio-economic statistics. It is closely related to other sections of socio-economic statistics, such as population statistics, statistics of economic sectors, the system of national accounts, etc. The conclusions drawn from the statistical study of the labor market characterize the state and development of the economy and are necessary for making informed economic and social decisions.

The main branch of law that regulates relations in the labor market is labor law. It is one of the leading, complex and most important branches of law in the Russian Federation.

In the conditions of economic recession and pandemic, new problems of the labor market of the Russian Federation and its legal support have emerged.

This monograph, dedicated to modern problems of the labor market, is the result of the joint work of teachers and students of the Department of Economic Security, Accounting and Law of the Don State Technical University.

Key words: labor market, employed, unemployed, labor force, monopsony, shadow market, personnel security, statistical analysis, minimum wage, labor productivity.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент, кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия, shumilina.vera@list.ru
Онопченко М.М., студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; svd558@mail.ru

РЫНОК ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В главе рассматриваются проблемы изучения рынка труда в Российской Федерации в современных условиях, его становление и функционирование, а также государственное регулирование занятости всего населения страны.

Ключевые слова: Государство, рынок труда, экономика, заработная плата, уровень жизни, безработица.

Shumilina V.E., Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, shumilina.vera @ list.ru

Onopchenko M.M., 4th year student, Department of Economic Security, Accounting and Law, DSTU, Rostov-on-Don, Russia; svd558@mail.ru

LABOR MARKET IN MODERN RUSSIA

Abstract. The chapter examines the problems of studying the labor market in the Russian Federation in modern conditions, its formation and functioning, as well as state regulation of employment of the entire population of the country.

Keywords: State, labor market, economy, wages, living standards, unemployment.

Сегодня в современной рыночной экономике основным фактором производства является рынок труда. Рынок труда затрагивает все жизненно необходимые потребности населения, а именно создание рабочей силы, рабочих мест. Главными участниками данного рынка выступает экономически активное население в трудоспособном возрасте, которые представляют общественные, государственные, частные предприятия и организации.

Рынок труда и его механизмы регулируют уровни занятости населения, спрос и предложение на рабочую силу, оплаты труда, распределение рабочей силы.

Рынок труда связан со всеми элементами государственного рынка. Для того, чтобы был спрос, рабочая сила страны должна обладать умственными, профессиональными способностями. Обычно, это люди от 15 до 72 лет. Реализуя эти способности, рабочая сила должна постоянно воспроизводиться, чтобы не произошла потеря своих потребительских качеств, все это является частью процесса производства. На рынке труда всегда должна присутствовать конкуренция, которая является движущей силой совершенствования способностей работников к труду.[4]

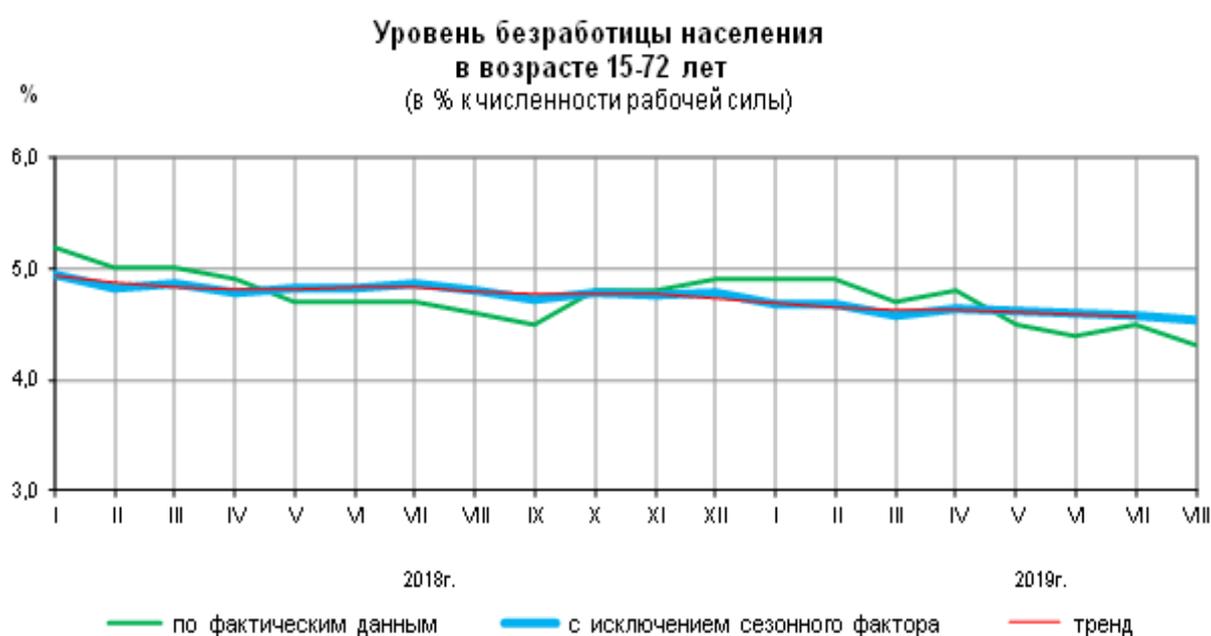


Рис. 1 Динамика уровня безработицы в России на период 2018 – 2019 гг.

По данным рисунка 1 представлена информация об уровне безработицы населения, составившая в 2019 году 4,3 млн человек, которые соответствовали критериям МОТ, те есть не имели работы и доходного занятия или были готовы приступить к ней в ближайшее время. [1]

Весь рынок труда развивается и формируется под воздействием социальных, демографических, экономических и научно-технических факторов. Большое влияние оказывает на динамику рынка труда социально-экономические факторы. Из них можно выделить следующие [2]:

- 1) структурные сдвиги в экономике;

- 2) общая динамика производства;
- 3) изменения форм собственности;
- 4) особенности кредитной и финансово-бюджетной политики;
- 5) различные ситуации во внешней политике и в инвестиционной сфере.

До настоящего времени, а именно до начала пандемии Covid-19, в России складывалась ситуация практически полной занятости, что демонстрирует рисунок 2. Годовая динамика до 2019 года характеризует устойчивый низкий уровень безработицы и высокий уровень участия в рабочей силе:

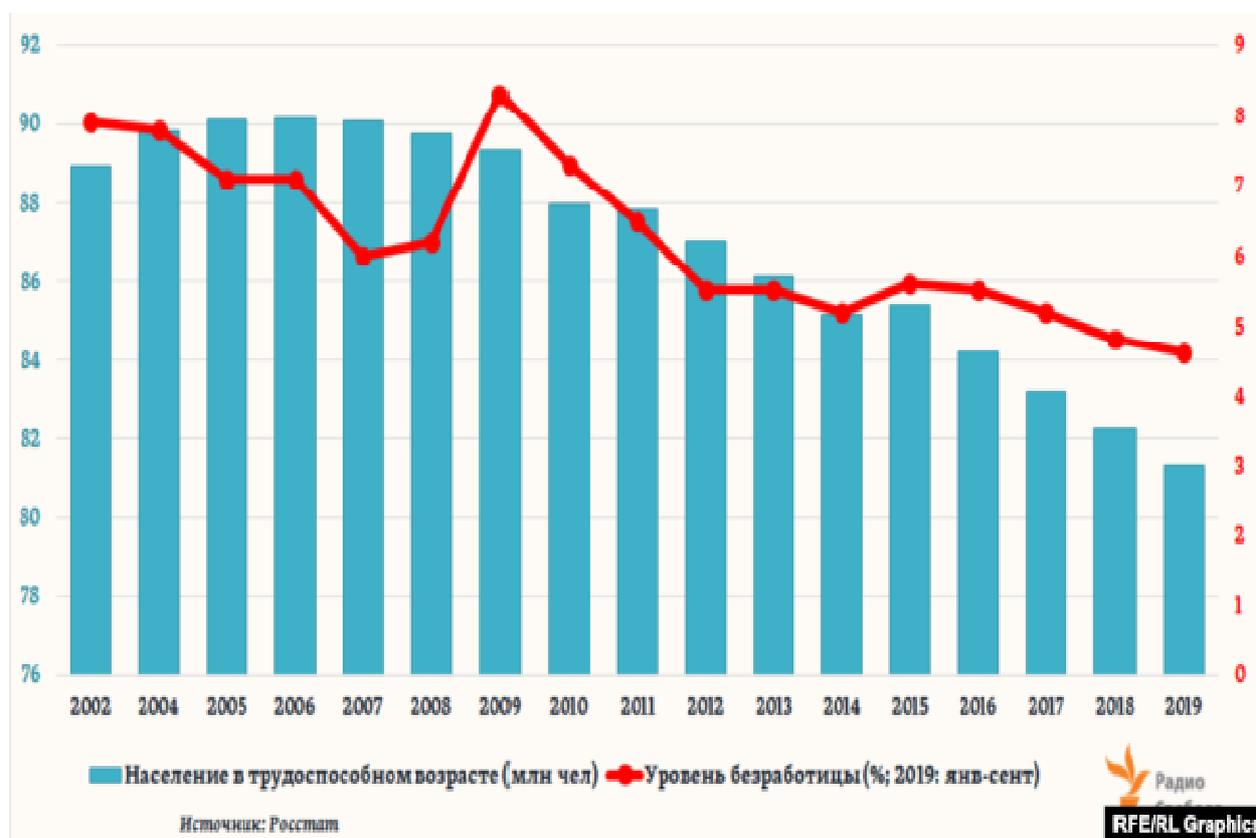


Рис.2 Уровень участия в рабочей силе населения в трудоспособном возрасте с уровнем безработицы

Невозможность постоянно поддерживать уровень занятости, наметившаяся тенденция по сокращению рабочих мест – это все приводит к тому, что дефицит рабочей силы сменился на излишнее предложение, что

привело в итоге к появлению безработицы. На сегодняшний день, безработица – это главная болезненная социальная проблема всей страны и всего мира в целом.

Сегодня очень важно постоянно отслеживать динамику развития рынка труда и безработицы, проводить обследования населения по проблемам занятости, которые обычно проводятся путем опросов населения. Начиная с 1992года обследование производится на территориях всех субъектов России, где узнается актуальность проблем рынка труда и безработицы, происходит их учет с последующим распространением итогов на всю численность населения страны.[3]



Рис.3 Динамика заработной платы по месяцам с 2016 по 2020 гг.

По данному рисунку 3 видно, что существуют различия между фактическим уровнем заработной платы с прогнозируемым, где второй преувеличивает данные значения, что естественно приводит к проблемам

дестабилизации экономики России.

На сегодня существуют проблемы рынка труда, которые не только останавливают его развитие и нормальное функционирование, но и также всей экономики страны, представленные в виде путей дальнейшего развития:

1. Увеличение оплаты труда;
2. Ликвидация открытой безработицы;
3. Увеличение уровня производительности труда;
4. Пенсионное обеспечение граждан;
5. Обеспечение мобильности граждан. [6]

Выше перечисленные решения проблем рынка труда помогут стабилизировать экономику страны, что в свою очередь, естественно, приведет к эффективной борьбе с безработицей, поможет стабилизировать уровень жизни населения в лучшую сторону, создать новые рабочие места и улучшить их. [1]

Проблемы рынка труда в настоящее время очень актуальны в стране. В связи с пандемией Covid-19 в России и во всем мире ситуация обстоит таким образом, что малый и средний бизнес находится в плачевном состоянии. Организациям и предпринимателям пришлось закрываться и, соответственно, увольнять некоторую часть своего штаба, резко сократились рабочие места, предлагаемые предприятиями в связи с недостаточностью средств на выплату заработных выплат. В данный момент большое количество людей находится в сложном финансовом положении, которое с каждым днем все больше усугубляется. Поэтому государство организует всестороннюю поддержку бизнесу, семьям с детьми и людям, которые временно находятся в состоянии безработицы на весь период пандемии.

Таким образом, анализируя развитие рынка труда России, можно увидеть, что к 2020 году сформировались тенденции устойчивого социально – экономического роста. Но в данный момент современное состояние российского рынка труда характеризуется несбалансированностью в связи с Covid-19, распространением вторичной занятости, наличием теневой

экономической деятельности, привлечением иностранных работников, сокращением естественного прироста населения и увеличением демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения, а также отсутствием адекватной его природе инфраструктуры и растущим разрывом между квалификацией рабочих и потребностями рынка в квалифицированных кадрах.

Сегодня на российском рынке труда нужна реализация и разработка комплекса мер государством по обеспечению и стабилизации уровня жизни населения, рационального использования трудовых ресурсов, улучшения качественной характеристики страны, эффективное социальное обеспечение, которые будут актуальны после ситуации с пандемией и выхода России на новый экономический уровень.

Список литературы:

1. Баранова А.Я. Безработица в России и ее динамика / А.Я. Баранова, Л.А. Кострюкова // Профессиональное образование: методология, технологии, практики : сб. науч. ст. – Челябинск, 2017. – 118 с.
2. Шумилина В. Е. Статистика заработной платы и расходов на рабочую силу. Мельбурн , AUS PUBLISHERS Publ., 2018, pt. 1, 1 p. DOI: 10.26526/textbook_5aa6ac89b1e362.94916168 (in Russian). URL: <https://auspublishers.com.au/ru/nauka/textbook/1949/view> (дата обращения: 19.11.2020)
3. Копина А.С. Анализ рынка труда и занятости в современной России // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : сб. ст. по материалам СХVIII междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2019. - 238-242 с.
4. Миначева Г.Ф. Анализ структурных трансформаций на рынке труда в России // Общество: политика, экономика, право. - 2018. 74-78 с.
Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-strukturnyh-transformatsiy-na-rynke-truda-v-rossii>
5. Рыжкова Г.В. Современное состояние, пути и перспективы рынка труда в

современной России / Г.В. Рыжкова, О.А. Федотова // Молодежный вектор развития аграрной науки : материалы 69 студ. науч. конф. – Воронеж, 2018. - 227-233 с.

6. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспамятнов С.В., 2019. – 97 с.

References:

1. Baranova A.Ya. Unemployment in Russia and its dynamics / A.Ya. Baranova, L.A. Kostryukova // Vocational education: methodology, technology, practice: Sat. scientific Art. - Chelyabinsk, 2017. --118 p.
2. Shumilina V.E. Statistics of wages and labor costs. Melbourne, AUS PUBLISHERS Publ., 2018, pt. 1, 1 p. DOI: 10.26526 / textbook_5aa6ac89b1e362.94916168 (in Russian). URL: <https://auspublishers.com.au/ru/nauka/textbook/1949/view> (date accessed: 11/19/2020)
3. Kopina A.S. Analysis of the labor market and employment in modern Russia // Young researcher: challenges and prospects: Sat. Art. based on materials CXVIII int. scientific-practical conf. - Moscow, 2019. -- 238-242 s.
4. Minacheva G.F. Analysis of structural transformations in the labor market in Russia // Society: politics, economics, law. - 2018.74-78 p. Access Mode: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-strukturnyh-transformatsiy-na-rynke-truda-v-rossii>
5. Ryzhkova G.V. The current state, ways and prospects of the labor market in modern Russia / G.V. Ryzhkova, O.A. Fedotova // Youth vector for the development of agricultural science: materials from 69 students. scientific conf. - Voronezh, 2018. -- 227-233 s.
6. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D. : Bespamyatnov S.V., 2019. - 97 p.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент, кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-

Дону, Россия;
shumilina.vera@list.ru

Дроботенко В. В., студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» Донской государственной технической университет, г. Ростов-

на-Дону, Россия;
vvdrobotenko@mail.ru

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 2018-2020 г.

Аннотация. В главе рассмотрены такие понятия, как рынок труда и экономически активное население. Описана ситуация на рынке трудовых ресурсов 2018-2020 года, проанализировано количество вакансий и резюме в различных сферах и субъектах РФ. Представлены динамика численности занятости населения как по регионами, так и по России в целом. Рассмотрены проблемы, возникающие на рынке труда и способы их решения.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, вакансии, резюме, вакансия, резюме.

Shumilina V.E., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department "Economic Security, Accounting and Law", Don State Technical

University, Rostov-on-Don, Russia;
shumilina.vera@list.ru

Drobotenko V.V., student of the department "Economic security,
accounting and law" of the Don State Technical University, Rostov-on-Don,

Russia;

vvdrobotenko@mail.ru

STATISTIC ANALYSIS OF LABOR MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation. The chapter discusses such concepts as the labor market and the economically active population. The situation on the labor market in 2018-2020 is described, the number of vacancies and resumes in various fields and constituent entities of the Russian Federation is analyzed. The dynamics of the number of employment of the population both by regions and by Russia as a whole are presented. The problems arising in the labor market and ways to solve them are considered.

Key words: labor market, employment, unemployment, vacancies, resume, vacancy, resume.

Рынок труда является основным фактором производства в рыночной экономике. Участником рынка труда считается экономически активное население, обеспечивающее в определенный период предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Рынок труда связан со всеми другими элементами рынка. Он управляется спросом и предложением рабочей силы. Спрос на труд — платежеспособная потребность работодателей в рабочей силе. Предложение труда — общая сумма экономически активного населения, предлагающего свою рабочую силу на рынке труда. Для того чтобы пользоваться спросом, рабочая сила страны в трудоспособном возрасте от 15-72 лет должна обладать характерным рядом умственных и профессиональных способностей. С целью осуществления данных возможностей в процессе производства, рабочая сила должна непрерывно воспроизводиться, чтобы не лишиться своих потребительских качеств.

Таблица 1 — Численность населения в возрасте от 15-72 лет

Год	Население в возрасте от 15-72 лет всего	В том числе						Лица, не входящие в состав рабочей силы	
		рабочая сила		из нее					
				занятые		безработные			
		Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%
2018	82 264	76 011,4	92,39	72 354,4	87,95	3657,0	4,45	6 252,6	7,60
2019	81 362	75 225,7	92,46	71 764,5	88,20	3461,2	4,25	6 136,3	7,54
2020	82 678	76 839	92,94	72 768	88,01	4071	4,92	5839	7,06

Из таблицы 1 видно, что население в возрасте от 15-72 лет в 2020 году увеличилось по сравнению с прошлыми годами. В 2019 году по отношению к 2018 году численность населения от 15-72 лет уменьшилась на 1,1%, количество занятого населения на 0,9 %, количество безработных снизилось на 0,20 %. В 2020 году по отношению к 2019 наблюдается рост трудоспособного населения, а также численности занятых и безработных.

Экономически активное население, которое устанавливает границы рынка труда, складывается, прежде всего из тех, кто ищет рабочее место, затем тех, кто хоть и имеет занятие, но не доволен работой и ищет другое рабочее место, из занятых, но рискующих потерять рабочее место. Численность экономически активного населения в 2018 г. составила 75 млн.человек, что значит более 52% об общей численности населения страны. В их числе 71 млн.человек были заняты в экономической сфере и 4 млн.человек не имели занятия, но активно искали его (т.е. в соответствии с Международной Организацией Труда являются безработными)

Таблица 2 — Численности занятых в субъектах РФ по данным выборочных обследований рабочей силы, тыс.чел.

Субъект	г.Москва	Московская	Санкт-	Краснодарский	Республика
---------	----------	------------	--------	---------------	------------

Год		область	Петербург	край	Татарстан
2018	7158,1	4032,2	3009,9	2665,2	1963,5
2019	7196,2	4063,3	3024,0	2670,9	1964,6

Из таблицы 2 можно определить темп роста численности занятых в данных субъектах РФ за 2019 год по сравнению с 2018 годом.

Таблица 3 — Темп роста численности занятых в субъектах РФ за 2019 г.,%.

Субъект	Г.Москва	Московская область	Санкт-Петербург	Краснодарский край	Республика Татарстан
Темп роста	0,529	0,765	0,466	0,213	0,056

Основной спрос на рынке труда России в 2018-2019 г. согласно данным Росстат был зафиксирован в Москве (24%) и Московской области (10%). На третьем месте - Санкт-Петербург с долей рынка 7,6%. В том числе в пятерке субъектов оказались Краснодарский край и Республика Татарстан.

В первой половине 2019 г. во многих городах так же, как и в России в целом, отмечалось снижение спроса. Так, сильнее всего пострадал Краснодар, где сумма вакансий за год снизилась вдвое. В Казани, Ростове-на-Дону и Новосибирске спрос сократился на треть. В Москве и Санкт-Петербурге спрос на рабочую силу сократился на 19% и 13 % соответственно. Единственный город с положительной динамикой по числу опубликованных вакансий это Челябинск, в котором произошел рост на 6%.

В целом по итогам второй половины 2019 г. спрос на рабочую силу вырос на 4% по сравнению 2018 г., вместе с тем количество размещенных резюме выросло на 45%.

Во всех профессиональных сферах, за исключением государственного сектора, в 2019 г. наблюдался рост спроса на персонал в целом по Российской Федерации. Наибольший приходится на домашний персонал, добычи сырья, гостиничного бизнеса и туризма. По сравнению с 2018 г. по

итогах 2019 г. не повысился спрос в таких сферах, как искусство, развлечения, топ-менеджмент, безопасность, закупки, информационные технологии, государственная служба и юриспруденция.

Количество резюме, совершенно противоположно, растет во всех сферах. В 2020 г. пик соискательной активности придется на вторую половину году в связи с влиянием пандемии на рынок труда и на экономику в целом. Соискатели заняли выжидательную позицию и стараются держаться за текущие рабочие места.

В первой половине 2020 г. уровень конкуренции в России повысился. Сейчас hh.индекс - показатель, который вычисляется путём соотношения количества размещённых в базе headhunter резюме к количеству открытых вакансий, составляет 7,8 , в то время как в 2019 г. составлял 6,6. Это по-прежнему достаточно высокий показатель. Например, в 2018 году на одно место претендовали 5 человек, сейчас 7 человек на 1 вакансию.

С февраля 2019 г. ведомость динамики показателей осуществляется на основе количества вакансий в среднем за день за последние 60 дней, вместо 30 дней, так как последние проведенные исследования показали, что в среднем соискатель занимается поиском работы порядка двух месяцев, поэтому данный показатель наиболее точно отражает активность соискателей.

Неосуществимость поддержания стабильного уровня занятости и появившаяся возможность к сокращению рабочих мест, привели к тому, что дефицит рабочей силы сменился ее чрезмерным предложением. Это привело к появлению безработицы на рынке труда. Безработица – это одна из главных проблем современности.

На ряду с безработицей существуют и другие проблемы российского рынка труда, к которым относятся:

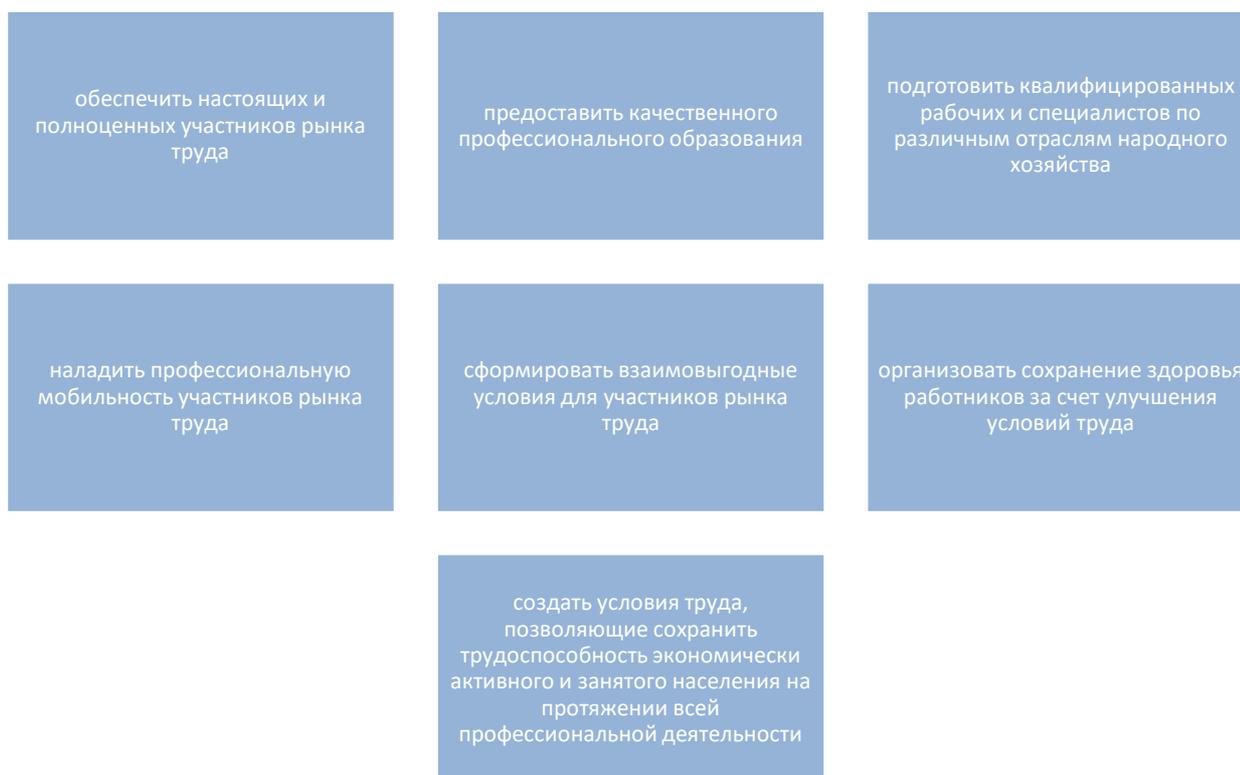
- устранение открытой безработицы;
- обеспечение граждан в пенсионном возрасте;
- обеспечение мобильности рабочей силы;

- уменьшение уровня производительности труда;
- преодоление чрезмерного разделения доходов различных слоёв населения.

В настоящее время база статистики труда для выявления вышеперечисленных проблем использует следующие виды статистических методов:

- 1) государственные статистические наблюдения;
- 2) выборочные обследования населения по проблемам занятости;
- 3) обследования организаций;
- 4) переписи населения;
- 5) обобщающие статистические расчеты;

Для устранения выявленных проблем в современное время необходимо:



Таким образом, можно сказать, что на российском рынке труда требуется разработка и реализация комплекса мер по обеспечению обоснованного и рационального использования трудовых ресурсов,

увеличению количества рабочих мест, эффективного социального обеспечения и улучшению качества жизни во всех субъектах Российской Федерации.

Решение проблем невозможно без вмешательства государства, потому что именно оно может способствовать улучшению профессионализма кадров, изменению демографической ситуации и снижению уровня оттока профессиональных кадров.

Список литературы

1. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991г. №1032-1 //Собрание законодательства РФ. 1996. №17. Ст.1915.
2. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспмятнов С.В., 2019. – 97 с.
3. Глинский В.В. Статистический анализ: учебное пособие. - М.: ФИЛИНЪ, 2018. - 264с.
4. Демографический ежегодник России 2019: стат. сб / Росстат. - М.: Росстат, 2019. - 525 с.
5. Комаровский В.П. Безработица в России: проблемы и перспективы // Общественные науки и современность. 2019. №1. - С.49-56.
6. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики, демография, население [электронный ресурс].
7. <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>– Международная организация труда [электронный ресурс].

References

1. Federal Law "On Employment in the Russian Federation" dated April 19, 1991. No. 1032-1 // Collected Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 17. Article 1915.
2. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. -

Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

3. Glinsky V.V. Statistical Analysis: A Study Guide. - M .: FILIN, 2018 .-- 264p.

4. Demographic Yearbook of Russia 2019: stat. Sat / Rosstat. - M .: Rosstat, 2019 .-- 525 p.

5. Komarovskiy V.P. Unemployment in Russia: Problems and Prospects // Social Sciences and Modernity. 2019. No. 1. - P.49-56.

6. <http://www.gks.ru> - Federal State Statistics Service, demography, population [electronic resource].

7. <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-trudamot> - International Labor Organization [electronic resource].

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент, кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия, shumilina.vera@list.ru

Варченко А.В., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; ankavarchenko98@gmail.com

БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ И ДРУГИХ СТРАНАХ МИРА ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация. В главе представлена информация об уровне безработицы в России и по всему миру в условиях распространения COVID-19, и какие меры предприняты для поддержки безработного населения.

Ключевые слова: безработица, уровень безработицы, пандемия, пособие, COVID-19.

Shumilina V.E., Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, shumilina.vera @ list.ru

Varchenko A.V., 4 d year student of "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia; ankavarchenko98@gmail.com

UNEMPLOYMENT IN RUSSIA AND OTHER COUNTRIES OF THE WORLD UNDER THE INFLUENCE OF THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract. The chapter provides information on the unemployment rate in Russia and around the world in the context of the spread of COVID-19, and what measures have been taken to support the unemployed population.

Keywords: unemployment, unemployment rate, pandemic, benefits, COVID-19.

Одной из наиболее острых социальных проблем современного не только мирового, но и российского общества является угроза потери работы, которая в дальнейшем порождает потребность в социально-правовой защите безработных граждан.

Цель данного исследования заключается в изучении мировой и российской статистик безработицы в периоде пандемии, вызванных вспышкой коронавирусной инфекции (COVID-19).

В 2020 году произошёл мировой экономический кризис, вызванный пандемией коронавируса. Любой экономический кризис рано или поздно

вызывает ряд негативных последствий для населения, одно из них повышения уровня безработицы.

Международная организация труда (МОТ) определяет безработицу как социально-экономическое явление, в условиях которого часть экономически активного населения страны ищут работу и желают приступить к ней, но не могут найти.

Влияние безработицы на государство представлено на рисунке 1[1].

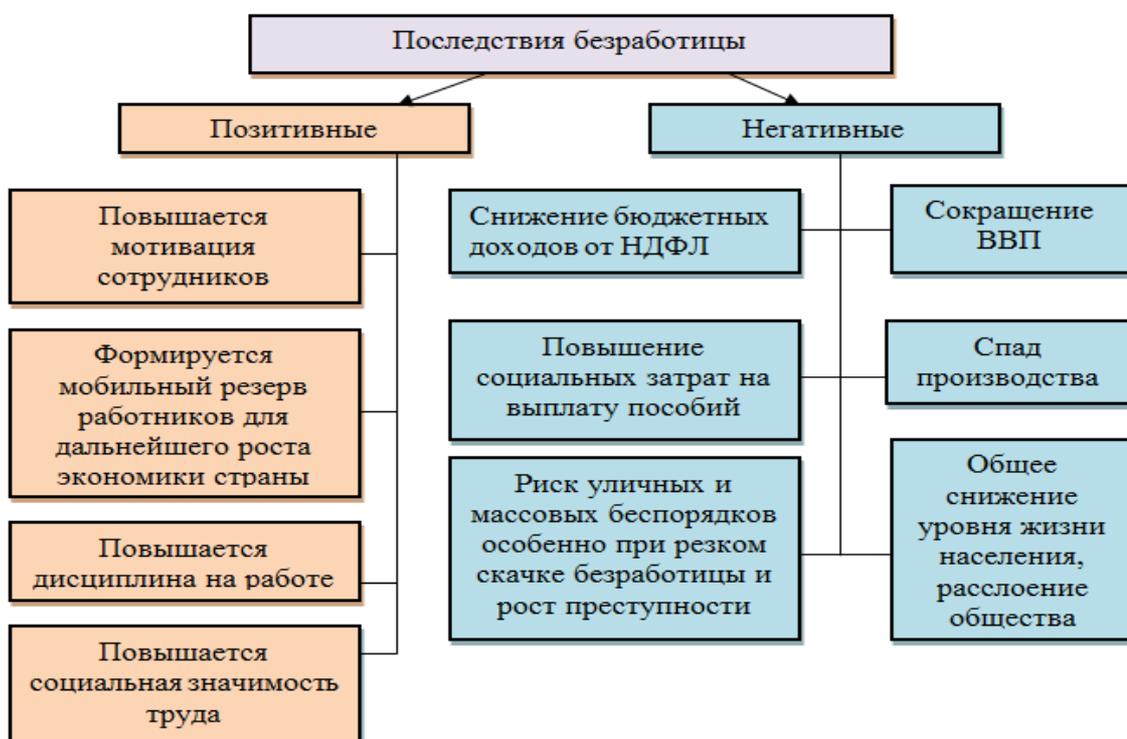


Рисунок 1. Последствия безработицы для государства

Безработица так же оказывает негативное влияние на население страны. Среди основных последствий можно выделить:

- стресс и возможные проблемы со здоровьем;
- снижение качества жизни безработного и его близких;
- постепенная потеря квалификации и профпригодности;
- психологические проблемы (депрессия, алкоголизм, наркомания и другие);
- снижение сбережений, наступление нищеты;

– необходимость поиска денежных средств и благ для существования (либо постоянный поиск новой работы).

К лидерам стран на 2020 год с высоким уровнем безработицы относятся:

1. Намибия – 33,4%;
2. Босния и Герцеговина – 32,8%;
3. Ангола – 31,8%;
4. ЮАР – 29,1%;
5. Косово – 25,9%.

Страны мира с самым низким уровнем безработицы за тот же период:

1. Катар – 0,1%;
2. Камбоджа – 0,1%;
3. Беларусь – 0,2%;
4. Нигер – 0,3%;
5. Лаос – 0,6%.

На данный момент в РФ уровень безработицы находится на низком уровне и составлял на начало 2020 года 4,6%. Однако, есть риск её увеличения в связи с кризисом вызванным пандемией коронавируса. Так, уже сейчас отмечается рост безработицы до 5,4% [4].

Из-за массового высвобождения работников в условиях пандемии все страны мира условно можно поделить на 4 модели по отношению к безработным гражданам.

Так, первая модель направлена на поддержание уже потерявших работу людей за счет облегчения доступа к пособиям по безработице, увеличения их размера и продолжительности выплаты. К странам первой модели относят: Болгарию, Казахстан, Норвегию, Румынию, США, Финляндию и ЮАР.

Например, в США пособие по безработице увеличилось на дополнительные 600 долларов в неделю для следующих категорий граждан: самозанятые, подрядчики и лица с ограниченным стажем работы. Эта временная программа позволяет тем, кто не имеет права на традиционное

пособие по безработице, получать пособия во время пандемии.

Вторая модель фокусируется на максимально возможном сохранении занятости (за счет субсидирования), чтобы по мере выхода из карантина работники могли вернуться на свои рабочие места. Сюда входят следующие страны: Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Дания, Испания, Италия, республика Корея, Нидерланды, Новая Зеландия, Франция, Эстония и Япония.

В Дании правительство субсидирует до 75% расходов по заработной плате для сотрудников, чье рабочее время было сокращено или чья работа прекратилась в связи с карантином. Для работодателей, пострадавших от карантина и сохранивших рабочие места, компенсируются затраты на заработную плату. Правительство также компенсирует самозанятым до 90% потерянного дохода в результате COVID-19[3].

Во Франции в случае сокращения рабочего времени осуществляется поддержка занятости с помощью субсидирования от правительства в размере до 70% от заработной платы работников.

В Германии работодателям субсидируется до 87% от доходов работников на условиях полной занятости.

Третья модель направлена на сочетание первых двух моделей, то есть безработные могут рассчитывать не только на пособия, но и на сохранение за собой рабочего места. К таким странам относят: Армения, Канада, Китай, Россия, Филиппины, Швеция).

К примеру, в Канаде пособие по чрезвычайным ситуациям предоставляет временную поддержку дохода в случае потери работы в размере 500 долларов в неделю на срок до 16 недель[3].

И, наконец, четвёртая модель, к которой относят такие страны как Алжир, Бразилия, Индия, Таджикистан, Танзания, Тунис, Эквадор. Перечисленные страны являются менее развитыми, поэтому меры по облегчению доступа к пособиям по безработице и меры по сохранению занятости ими не были разработаны.

Рассмотрим более подробно, что было предпринято в условиях пандемии в Российской Федерации.

В соответствии со статьей 3 ФЗ N 1032-1 «О занятости населения в РФ»: безработные – это трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

В целом, социально-правовая защита безработных выражается в организационно-правовых формах, представленных на рисунке 2[5].



Рисунок 2. Политика социальной защиты безработных

Социально-правовой статус безработного определяет не только положение безработного гражданина в обществе, но и наделяет его определенным набором прав и обязанностей, социальными гарантиями и компенсациями.

В соответствии с ФЗ N 1032-1 пособие по безработице может получить гражданин, обратившийся в службу занятости населения и поставленный на учет как безработный.

Однако, имеются исключения и пособие не смогут получить лица:

- младше 16 лет;
- получающие пенсию по старости или за выслугу лет;
- находящиеся в местах лишения свободы или на исправительных работах;
- работающие по трудовым договорам;
- выполняющие оплачиваемую работу или реализующие продукцию по договорам;
- индивидуальные предприниматели, нотариусы, адвокаты или самозанятые;
- проходящие военную, альтернативную гражданскую службу или службу в иных органах;
- обучающиеся по очной форме обучения;
- занятые в подсобных промыслах, являющиеся членом крестьянско-фермерских хозяйств, производственных кооперативов, артелей.

В связи с распространением пандемии коронавируса в 2020 году максимальный размер пособия по безработице во всех регионах России (без учета региональных надбавок) до конца 2020 года будет составлять до 12 130 рублей (ранее составлял 8000 рублей). Индивидуальные предприниматели, которые вынуждены были прекратить свою деятельность после 1 марта и официально признаны безработными, получают пособие в максимальном размере – 12 130 рублей[3].

Минимальный размер пособия в условиях пандемии был увеличен до 4500 рублей, а с сентября вернулся к своей обычной величине – 1500 рублей.

В период пандемии предусмотрено дистанционное обращение в центры занятости, что явилось законодательным новшеством в обозначенной области.

Помимо пособия по безработице, в рамках дополнительной материальной поддержки безработных граждан, может быть установлена региональная компенсационная выплата потерявшим работу за счет средств бюджета региона[5].

Кроме того, были введены выплаты на детей в размере 3000 рублей в месяц для тех родителей или опекунов, которые остались без работы, а минимальный размер пособия по уходу за ребенком, которое получают неработающие родители, был удвоен.

Если говорить в целом об уровне безработице по всему миру в условиях пандемии COVID-19, то она резко увеличилась в большинстве стран, самыми критичными оказались апрель-май месяц 2020 года, поскольку был введён режим самоизоляции. В таких условиях каждая из стран самостоятельно разрабатывала меры и механизмы поддержки безработного населения, так же стоит отметить, что помимо материальной поддержки, как в России, так и в мире, приоритетной обязанностью центров занятости остается содействие в трудоустройстве граждан, и соответствующая обязанность граждан реагировать на поступающие предложения о работе.

Список литературы:

1. Вон, С. М. Безработица: ее причины и последствия / С.М. Вон // Молодой ученый. - 2019. - №17.1. - С. 71-77.
2. Казанцев, В.А. Виды и формы проявления безработицы. Специфика и проблемы занятости в России / Синергия Наук. 2017. № 13. С. 111-117.
3. Тюлягин С.В. Уровень безработицы в России и других странах мира. Статистика на 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tyulyagin.ru/ekonomika/uroven-bezraboticy-v-rossii-i-drugix-stranax-mira-statistika.html>
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/100.htm
5. Черёмухина Н.Л. Эффективные методы борьбы с безработицей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zen.yandex.ru/media/asp_news/effektivnye-metody-borby-s-bezraboticei-longrid-5eb53ff5d7c7396a9aa49da1

6. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспамятнов С.В., 2019. – 97 с.

7. Крохичева Г.Е., Шумилина В.Е. Статистический анализ факторов социальной напряженности в Российской Федерации// Кант. – 2019. – №3(32), с.312-321.

References:

1. Vaughn, SM Unemployment: its causes and consequences / SM. Vaughn // Young scientist. - 2019. - No. 17.1. - S. 71-77.

2. Kazantsev, V.A. Types and forms of manifestation of unemployment. The specifics and problems of employment in Russia / Synergy of Sciences. 2017. No. 13. S. 111-117.

3. Tyulyagin S.V. Unemployment rate in Russia and other countries of the world. Statistics for 2020 [Electronic resource]. - Access mode: <https://tyulyagin.ru/ekonomika/uroven-bezraborticy-v-rossii-i-drugix-stranax-mira-statistika.html>

4. Federal State Statistics Service [Electronic resource]. - Access mode: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/100.htm

5. Cheremukhina N.L. Effective methods of combating unemployment [Electronic resource]. - Access mode: https://zen.yandex.ru/media/asp_news/effektivnye-metody-borby-s-bezraborticei-longrid-5eb53ff5d7c7396a9aa49da1

6. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

7. Kroklicheva G.E., Shumilina V.E. Statistical analysis of the factors of social tension in the Russian Federation // Kant. - 2019. - No. 3 (32), pp. 312-321.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент, кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия, shumilina.vera@list.ru
Бондарева К.Ю., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; kristinabondarewa2000@gmail.com

СУЩНОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В главе представлена информация о системе трудового права Российской Федерации, ее целях, задачах и функциях, которые отражают всю сущность отношений между работодателем и рабочим.

Ключевые слова: Трудовое право, государство, экономика, экономические отношения, предприниматели, рабочий класс.

Shumilina V.E., Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, shumilina.vera @ list.ru

Bondarewa K.Y., 4d year student of "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia; kristinabondarewa2000@gmail.com

ESSENCE OF LABOR LAW IN THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract. The chapter provides information on the legal system of the Russian Federation, its goals, tasks and functions, which reflect the whole essence of the relationship between the employer and the worker.

Keywords: Labor law, government, economy, economic relations, entrepreneurs, working class.

Трудовое право – это одна из ведущих, сложных и важнейших отраслей права в Российской Федерации, которая играет основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями с их организационно – правовыми формами.

Основная роль трудового права заключается в урегулировании своими нормами поведение людей в процессе их труда на производстве, а также в том, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, способствовало улучшению условий труда работников, укреплению их социальному партнерству.[2]

Трудовое право, как и любая отрасль, имеет свой предмет и методы

правового регулирования, обладает внутренней системой и принципиальными положениями, которые определяют правовое регулирование в области труда.

В статье 1 Трудового Кодекса Российской Федерации определен предмет, в который включены общественные отношения, а именно [1]:

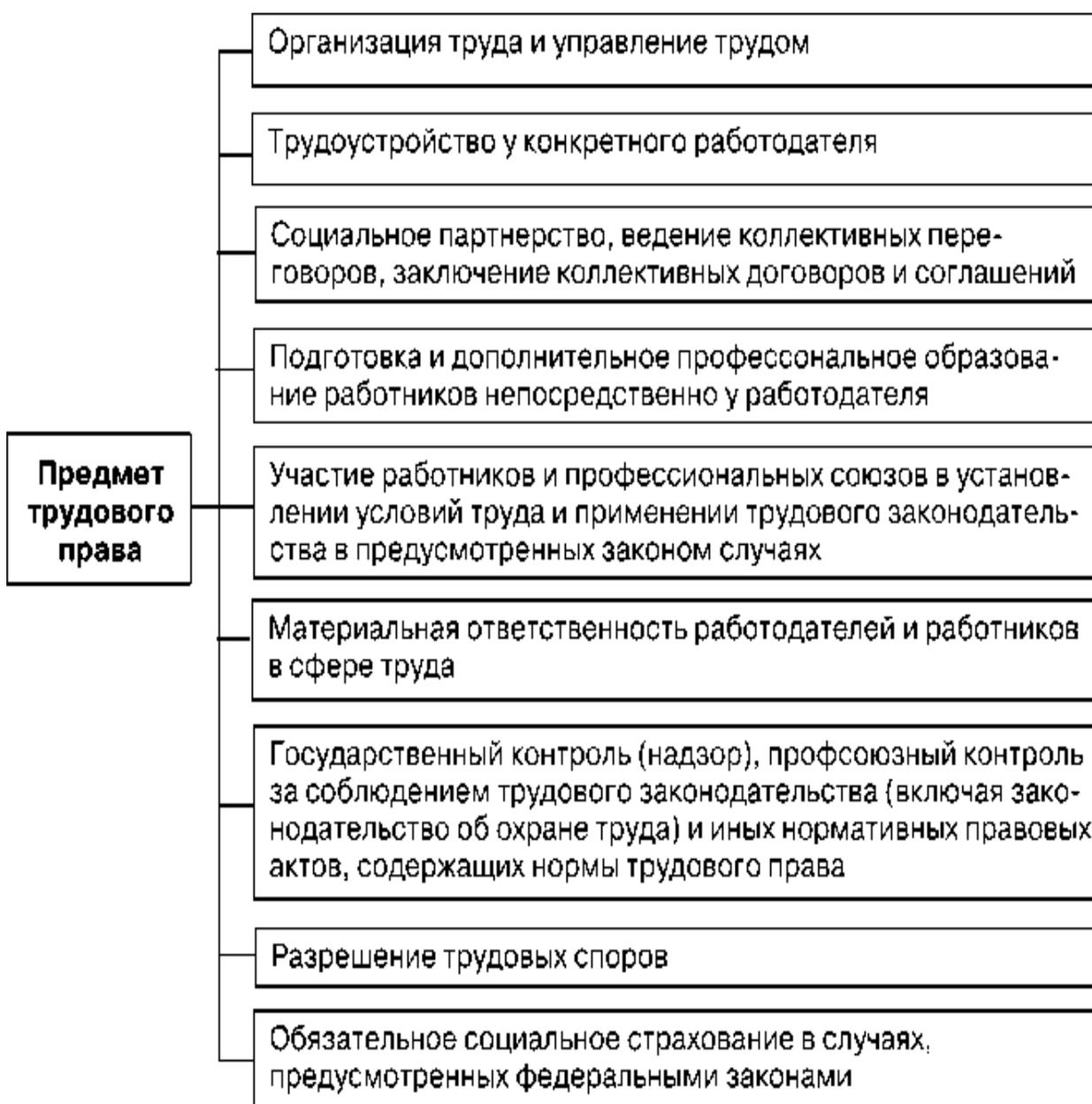


Рис. 1. Предмет трудового права

Если говорить о предмете трудового права, то необходимо знать и понимать его характерные признаки. К данным признакам можно отнести следующие:

а. Трудовые отношения возникают в связи с деятельностью людей в процессе труда, с применением живого труда, а также с созданием духовных и материальных благ;

б. Для трудовых отношений важно включение самого исполнителя работы в трудовой коллектив определенной организации, где происходит подчинение внутреннему трудовому распорядку, то есть определенному режиму труда организации, обеспечивающий слаженную работу деятельности сотрудников организации и безопасные условия труда;

в. Трудовые отношения являются возмездными, то есть работники являются участниками этих самых отношений, имея при этом право на получение заработной платы за свой труд;

г. В трудовых отношениях работник делает определенную работу, применяя при этом свой личный труд.

Трудовое право регулирует отношения общественной организации труда, придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений. В данном случае, оно наделяет правами и обязанностями их участников, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

На рубеже XX и XXI вв. развитие трудовых прав на Западе, а сегодня и в России выходит на новый качественный уровень. Трудовые права работника XX в. - это права, сформировавшиеся в индустриальном обществе и отчасти постиндустриальном. XXI в. начался как век информационного общества, которое основано не на производственной (индустриальной) общественной организации труда, а на новой, нарождающейся общественной организации труда, черты которой только еще намечаются. Трудовые права, сформулированные в XX в., уже не укладываются в рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. [4]



Рис.2 Цели и задачи трудового права в современной России

По данным рисунка 2 представлена информация о целях и задачах современного трудового права России. Можно увидеть, что трудовое право характеризует равные отношения как со стороны работодателя, так и со стороны рабочих, регламентирует отношения между людьми во время работы. При этом оно должно отвечать потребностям производства, защищать права работников и работодателей, способствовать развитию экономики государства. [3]

Функции трудового права – это основные направления воздействия

норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения задач и целей трудового законодательства.

Можно выделить следующие функции трудового права:

- 1) воспитательная, которая отражается в нормах поощрения стимулирования для эффективного производительного труда;
- 2) защитная, выражаемая в создании системы государственных гарантий трудовых прав работников, механизм защиты их прав, который будет направлен на создание благоприятных условий труда.
- 3) производственная, направленная на защиту интересов работодателя в трудовых отношениях.[5]

Трудовой кодекс РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, определяет и закрепляет эти принципы в ст. 2 ТК Российской Федерации [7].

Основными принципами трудового права являются:

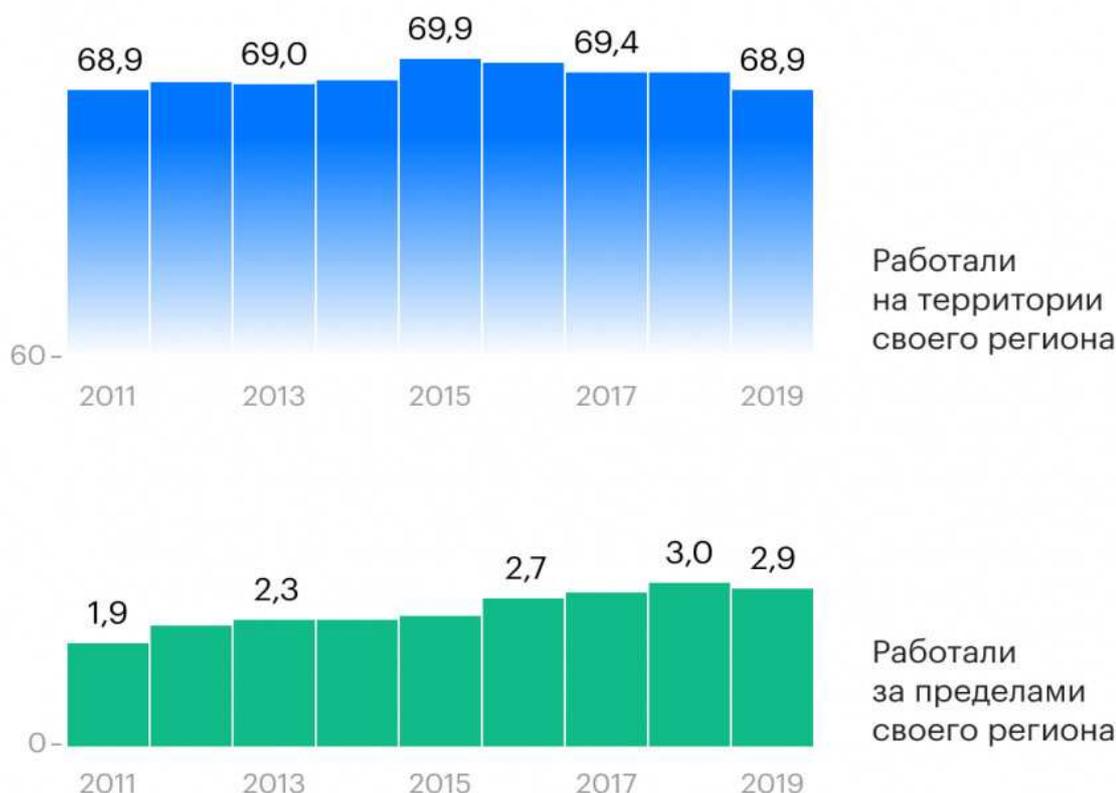
1. Запрещение принудительного труда и дискриминации труда;
2. Свобода труда, включая право на труд, который каждый может свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
3. Обеспечение права каждого работника на справедливые и безопасные условия труда, в том числе и права на отдых, включая ограничение рабочего времени;
4. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
5. Равенство прав и возможностей работников;
6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы [6];

Для рынка труда РФ характерна одна черта – внутрироссийская миграция, которая имеет свои показатели и цифры, а также которая по-разному оказывает влияние на рабочую ситуацию в стране. По данным Росстата, внутрироссийская миграция в 2019 году находилась на низком

уровне, однако данное снижение не продлится в 2020 из-за последствий пандемии COVID-19, а может только поспособствовать ее усилению на территории экономически слабых регионов страны в более сильные. [4]

В 2011–2019 г., млн человек

Без учета работающих за пределами России



Источник: Росстат

© РБК, 2020

Рис.3 Численность граждан РФ, работающих за пределами своего региона

Так на рисунке 3 представлены данные о работающих гражданах по разным регионам в период с 2011 по 2019 годы. [4]

Внутрироссийская миграция напрямую связана с отсутствием рабочих мест в регионах, слабым развитием экономики, что вынуждает граждан искать работу в других развитых субъектах страны. Так, например, Москва является главным регионом по приему рабочей силы в разных областях. Главной причиной данной миграции является разница в уровне зарплат. На рисунке 4 перечислены все области и регионы, которые являются лидерами

по числу прибывающих работать из других регионов:



Источник: Росстат

© РБК, 2020

Рис.4 Лидеры по числу прибывающих работать из других регионов[4]

Таким образом, можно сделать вывод, что одно из ведущих мест в современной жизни общества занимает трудовое право, где приоритетом является решение социальных и экономических задач, стоящих как перед всеми гражданами, так и всей Россией, нуждающихся в четком законодательном регулировании трудовой деятельности людей, обеспечение законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современном периоде обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, использование труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

Список литературы:

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru/> - 2020
8. Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова, О.Г. Зайцева. - Ростов на/Д: Феникс, 2017. - 571 с.
9. Гуев, А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А.Н. Гуев. - М.: Инфра-М, 2018. - 448 с.
10. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовой договор / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2018. - 208 с.
11. Зайцева, О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) / О.Б. Зайцева. - М.: Проспект, 2017. - 144 с.
12. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб. пособие. - Ростов н/Д.: Беспмятнов С.В., 2019. – 97 с.
13. Чашин, А.Н. Постатейный комментарий к трудовому кодексу / А.Н. Чашин. - М.: Эксмо, 2018. - 784 с.
14. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/econSafety>

References:

7. Labor Code of the Russian Federation of 12/30/2001 No. 197-FZ (as revised on 04/01/2020) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 07.01.2002. - No. 1 (part 1). - Art. 3; Official Internet portal of legal information - <http://pravo.gov.ru/> - 2020
8. Buyanova, M.O. Labor law of Russia / M.O. Buyanova, O. G. Zaitsev. - Rostov on / D: Phoenix, 2017. -- 571 p.
9. Guyev, A.N. Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (itemized) / A.N. Guyev. - M. : Infra-M, 2018. -- 448 p.
10. Dzgoeva-Suleimanova, F.O. Labor contract / F.O. Dzgoev-

Suleimanov. - M .: Prospect, 2018 .-- 208 p.

11. Zaitseva, O.B. Conclusion of an employment contract (questions of theory and practice) / O.B. Zaitsev. - M .: Prospect, 2017 .-- 144 p.

12. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

13. Chashin, A.N. Article-by-article commentary to the labor code / A.N. Chashin. - M .: Eksmo, 2018 .-- 784 p.

14. Federal State Statistics Service [Electronic resource]. - Access mode: <https://rosstat.gov.ru/econSafety>

Шумилина В.Е., к. э. н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;
Тепегенджиян А.А., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; angelina.tepenzi@gmail.com

Филев Д.В., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; filiev94.25.99.z@gmail.com

СВОБОДА ТРУДА КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация. В данной главе рассматривается социальная проблема свободы труда, анализируется формальное закрепление в международном трудовом праве. В статье отмечается, что для искоренения нарушения данного принципа требуется комплексный подход, так как эту проблему можно решить только совместными усилиями мирового сообщества.

Ключевые слова: свобода труда, занятость трудоспособного населения, принцип свободы трудового договора, право на труд, международно-правовые акты.

Shumilina. V.E. Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, shumilina.vera@list.ru

TepegendjiyanA.A. 4 nd year student Department of economic security, accounting and law of the DSTU, Rostov-on-Don, Russia; angelina.tepenzi@gmail.com

Filev D.V. 4 nd year student Department of economic security, accounting and law of the DSTU, Rostov-on-Don, Russia; filiev94.25.99.z@gmail.com

FREEDOM OF LABOR AS A PRINCIPLE OF LABOR LAW

Annotation. This chapter examines the social problem of freedom of labor, analyzes the formalization in international labor law. The article notes that an

integrated approach is required to eradicate the violation of this principle, since this problem can only be solved by joint efforts of the world community.

Key words: freedom of labor, employment of the able-bodied population, the principle of freedom of an employment contract, the right to work, international legal acts.

Одна из наиболее актуальных социальных проблем в современных условиях в России и мире – проблема свободы труда [3].

Глобальный кризис поставил все компании, которые собираются продолжать свою деятельность, перед необходимостью заново определиться с моделью управления. И тут перед бизнесом открывается кардинальная развилка, которую пока до конца не осознали и не обсудили.

Чтобы лучше разглядеть эту развилку, обратимся к историческому контексту. В последние сто лет наука об управлении шаг за шагом склонялась к тому, что сотруднику нужно предоставлять больше свободы. За отправную точку возьмем начало XX века — конвейерный способ организации труда, который стандартизировал каждую операцию и свел свободу работника к нулю. В середине прошлого века начали распространяться идеи управления по целям: работник получил свободу выбирать пути достижения целей.

На границе столетий стали переходить от управления по целям к управлению по ценностям. Апогеем стала концепция бирюзовой организации, которая раздвинула границы до предела: свобода от стратегии, свобода от иерархии, свобода от должности.

Конечно, теоретические тренды не равнозначны реальному изменению управленческой практики, но компании и в жизни следуют по этому пути. Бирюзовых организаций в чистом виде, как они описаны у автора книги «Создавая организации будущего» Фредерика Лалу, в природе не существует, но все чаще мы обнаруживаем на практике смягчение иерархии, партнерские отношения руководителя и подчиненных, делегирование.

Означает ли этот тренд, что люди становятся более зрелыми, и потому можно дать им больше свободы в работе? Да, но это лишь одна сторона медали. Нам кажется, более важной зависимостью, действующая в обратную сторону: давая сотруднику больше свободы, мы делаем его более ответственным. Проектируя бизнес-системы в расчете на сознательных, ответственных, мотивированных, болеющих за дело сотрудников, мы фактически воспитываем в них эти качества.

Проблема правовой саморегуляции трудовых отношений на основе личного усмотрения их участников связана с определением приемов, способов, средств упорядочения таких отношений. Возможность саморегулирования трудовых отношений, являясь субъективным правом, представляет собой меру дозволенного законом поведения. В трудовом праве сочетаются два метода правового регулирования: публично-правовой, как отражение главной функции государства — регулятивного воздействия на общественные отношения путем установления позитивных правил поведения; диспозитивный, допускающий иной подход — саморегулирование[6].

Цели, задачи и принципы трудового законодательства, зафиксированные в ст. 1 и 2 Трудового кодекса, предполагают объективно обусловленную необходимость сочетания публичного и частного подходов в правовом регулировании отношений на рынке труда.

На возможность правовой саморегуляции трудовых отношений непосредственное влияние оказывает реализация принципов трудового права, провозглашенных в Конституции РФ и сформулированных в ст. 2 ТК РФ[1].

Принцип «сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» введен исходя из закономерностей взаимодействия публичной и частной сфер трудового права. Законодательное закрепление данного принципа подтверждает господдержку актов правовой саморегуляции трудовых

отношений, сформулированных их субъектами на основе свободного усмотрения, в рамках действующих правовых норм. Об этом же свидетельствует и сложившаяся судебная практика.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ каждый свободно выбирает род трудовой деятельности, профессию, имеет возможность самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Налицо частноправовой аспект трудовой правоспособности физического лица, ибо субъект делает выбор по своему усмотрению, а эта возможность обеспечивается диспозитивным вариантом госрегулирования. Однако что касается, например, безопасных условий труда и его охраны, то этот принцип, сформулированный в ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, предусматривает установление единых требований (стандартов) во всех организациях на территории России, где применяется труд работников.

Поэтому указанные стандарты фиксируются в императивном порядке. В этой связи возможны некоторые правовые ограничения свободы труда, о чем также свидетельствует судебная практика. Соглашение сторон: опыт СССР и западных стран Кодекс законов о труде РСФСР от 1971 г. в качестве возможного основания прекращения трудовых отношений предусматривал соглашение сторон. Однако, в отличие от современного законодательства, в нем не раскрывалось содержание этого механизма[7].

Принцип свободы труда находит свое выражение в свободе трудового договора, являющегося главным основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, а также их содержания (раздел III 3 ТК РФ). Каждая из сторон трудового договора наделяется правом действовать по своему усмотрению. В то же время эта свобода может быть существенно ограничена[8].

Пример. Регулирование трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора при направлении на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (ст. 16 ТК РФ). Такое направление, осуществляемое органами госвласти, является основанием для

заключения с работником трудового договора. Цель квотирования заключена в соблюдении гарантий трудовых прав граждан (особенно их социально-уязвимых категорий), предусмотренных ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на труд, на вознаграждение за него без какой-либо дискриминации и на защиту от безработицы.

Сегодня трудовой договор рассматривается как главное основание возникновения, изменения и прекращения значительной части трудовых отношений.

Согласно ст. 57 ТК РФ условия договора четко разделены на обязательные и те, которые стороны могут установить по своему усмотрению. Таким образом, в одной и той же правовой норме содержатся одновременно публично-правовые и частноправовые начала, централизованное регулирование отношений сочетается с саморегулированием. При этом критерием для ограничения свободы усмотрения сторон является соблюдение интересов работника: условия договора не могут ухудшать его положение по сравнению с установленными законодательством.

Наличие в трудовом праве таких частноправовых институтов позволяет субъектам урегулировать трудовые отношения наиболее выгодным образом, руководствуясь лишь своим интересом и общими императивными нормами законодательства.

Позиция суда. Комментируя конституционность ст. 78 Трудового кодекса, КС РФ указал, что свобода труда предполагает в том числе возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон. Причем аннулировать последнее можно лишь посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает односторонний отказ кого-либо из них от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Прекращение трудового договора по взаимному соглашению может быть выгодно обеим сторонам трудовых отношений. Так, в случае совершения работником виновного противоправного деяния, в его интересах расторгнуть трудовой договор на таком «безобидном» для репутации основании, как соглашение сторон. В свою очередь, работодатель получает возможность прекратить трудовые отношения с дискредитировавшим себя работником без необходимости сбора доказательств его виновного противоправного деяния.

Практическое применение данного института, тем не менее, вызывает вопросы. Дело в том, что в ТК РФ не уточнено, в какой форме может заключаться соглашение о прекращении трудового договора. В итоге одни работодатели ограничиваются заявлением работника о расторжении трудового договора по соглашению сторон, другие оформляют только письменное соглашение о прекращении трудового договора, третьи составляют оба документа [4].

В этой связи представляется вполне логичным введение в ст. 78 ТК РФ нормы, аналогичной ч. 1 ст. 452 ГК РФ, в соответствии с которой соглашение об изменении или о расторжении договора по общему правилу должно совершаться в той же форме, что и трудовой договор[5].

Так, сегодня достаточно распространен феномен: работодатели отдают предпочтение гражданско-правовому договору для оформления трудовых отношений. Речь идет об использовании договора найма, позволяющего избежать затрат, возникающих при заключении трудового договора (обеспечение трудовых гарантий, обязательные платежи в социальные фонды и т. п.). При этом законодательно оговаривается, что, выявляя подобные факты в рамках трудовых споров, суды должны применять положения трудового законодательства (п. 4 ст. 11 ТК РФ) [2].

Причины игнорирования положений ТК РФ, касающихся содержания трудового соглашения (контракта), могут быть связаны не только с желанием работодателя сэкономить на соцвыплатах. Зачастую сам работник

заинтересован в оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором, так как последний не сковывает его рабочего потенциала строгими рамками трудовых норм и дает возможность более гибко урегулировать его собственный интерес.

Пример. Работник Курского вокзала, ежедневно после работы 1,5 часа ожидающий отправления электрички домой, не может увеличить свой рабочий день на 1 час, что устраивало бы обе стороны трудового договора. Даже договорные обязательства работодателя компенсировать работнику недельную переработку не делают такие условия трудового договора легитимными, так как увеличение на 1–2 часа общего 40-часового предела будет уже считаться по общему правилу ухудшением условий труда работника.

Законодательством предусмотрены и иные акты, посредством которых субъекты трудовых отношений могут реализовать свои интересы в данной сфере. К их числу можно отнести заявления (об увольнении, его отзыв), согласие (на перевод на другую работу), взаимное согласие (на продление срока рассмотрения трудового спора примирительной комиссией), мнение (по ряду оснований мнение выборного органа первичной профсоюзной организации относительно увольнения работника), инициативу (на расторжение трудового договора), желание (мужа на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя) и др.

Актом саморегуляции работника в ряде случаев можно также признать его конклюдентные действия. Например, если после заключения трудового договора работник не приступает к исполнению своих обязанностей в день начала работы, то такие его действия в силу ст. 61 ТК РФ влекут совершенно определенные правовые последствия — аннулирование трудового договора работодателем. В свою очередь, основанием для возникновения трудовых отношений может послужить фактическое допущение работника к работе с

ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

Позиция суда. Работник индивидуального предпринимателя обратился с жалобой в инспекцию труда по поводу невыплаты ему заработной платы с 2019г. По результатам проверки Гострудинспекцией на основании распоряжения от 16.01.2009 № 4 предприниматель был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Оспаривая в арбитражном суде соответствующее постановление ГИТ, предприниматель пояснил, что в данном случае нет события правонарушения ввиду отсутствия с указанным лицом трудовых отношений. Инспекторы ГИТ отметили: хотя предприниматель не заключал трудовой договор с работником, он фактически допустил его к исполнению трудовых обязанностей, о чем, в частности, свидетельствуют соответствующие страховые и налоговые отчисления.

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по названному основанию в любое время. Это значит, что данная норма позволяет уволить работника в период и его нахождения в отпуске, и временной нетрудоспособности, чего нельзя сделать при расторжении договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя-физического лица). При этом никакого контроля со стороны профсоюзных организаций за увольнением работников по этому основанию не предусмотрено.

Таким образом, может быть прекращено действие не только трудового, но и ученического договора (ст. 208 ТК РФ). Решением Арбитражного суда Пензенской области от 21.04.2009 заявление предпринимателя было удовлетворено. Суд доводы инспекторов признал недостаточными для установления в его действиях события вмененного правонарушения. Свидетельскими показаниями, полученными в судебном

заседании, не подтверждалось нахождение указанного лица в магазине, принадлежащем предпринимателю, в качестве продавца или иного работника торговой точки. Ввиду отсутствия доказательств, подтверждающих наличие между указанными лицами трудовых отношений, нет и события административного правонарушения. И хотя постановлением Одиннадцатого апелляционного суда от 04.06.2009 решение суда первой инстанции было отменено, ФАС Поволжского округа не согласился с таким решением и направил дело в суд апелляционной инстанции для рассмотрения апелляционной жалобы по существу. В результате постановлением Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.10.2009 решение от 21.04.2009 оставлено без изменения. В кассационной жалобе ГИТ ФАС Поволжского округа было отказано.

Таким образом, критерии ограничения свободы усмотрения субъектов при регулировании трудовых отношений определяются целями, зафиксированными в ст. 1 ТК РФ. Законодатель при установлении пределов саморегулирования трудовых отношений должен учитывать, что запреты, направленные на охрану интересов работника, в ряде конкретных ситуаций не позволяют обеспечить индивидуальные подходы к формированию взаимной договоренности участников трудовых отношений.

Очевидно, что тенденции к децентрализации правового регулирования рынка труда приводят к тому, что трудовой договор приобретает все больше частноправовых свойств основного средства саморегуляции трудовых отношений. Именно соглашение сторон трудового правоотношения позволяет им в рамках действующего законодательства наиболее взаимовыгодно урегулировать отношения в сфере труда на основе собственного усмотрения. Принцип свободы труда касается каждое государство, эту проблему можно решить лишь совместными усилиями мирового сообщества, международным сотрудничеством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
2. Баева, Д. С. Свобода труда как основополагающий принцип трудового права / Д. С. Баева, Е. О. Гладкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2016. № 10.3 (114.3). С. 35-37.
3. Бриллиантова Н.А. Трудовое право. — 5. — М.: РГ-Пресс, 2016. 536 с.
4. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ...докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 11.
5. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспмятнов С.В., 2019. – 97 с.
6. Иващенко В.Г. Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права // Вестник Башкирского университета. 2012. №2. С. 1136-1140.
7. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: 2005. С. 352.
8. Русских Т. В. Роль Конституционного суда Российской Федерации в обеспечении свободы сторон трудового договора // Сибирское юридическое обозрение. 2019. №2.

References

1. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ. Access from sprav.-rights. system "ConsultantPlus".
2. Baeva, DS Freedom of labor as a fundamental principle of labor law / DS Baeva, EO Gladkova. - Text: direct // Young scientist. 2016. No. 10.3 (114.3). S. 35-37.
3. Brilliantova N.A. Labor law. - 5. - M .: RG-Press, 2016.536 p.
4. Golovina S.Yu. Conceptual apparatus of labor law: dis. ... doct. jurid. sciences. Ekaterinburg, 1998.S. 11.

5. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .-- 97 p.

6. Ivaschenko V.G. Labor freedom and the prohibition of forced labor as a fundamental principle of international labor law // Bulletin of the Bashkir University. 2012. No. 2. S. 1136-1140.

7. Kiselev I. Ya. Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards. M .: 2005.S. 352.

8. Russian TV Role of the Constitutional Court of the Russian Federation in ensuring the freedom of the parties to the labor contract // Siberian legal review. 2019. No. 2.

Сидорина Т.В., канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО ДГТУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Sidorinatv@mail.ru

Голощанова Т.П., студент 4 курса ФГБОУ ВО ДГТУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
tatiana.goloshhapova@mail.ru

Подходы к установлению прожиточного минимума и минимального размера труда в Российской Федерации

Аннотация. Настоящая глава посвящена исследованию подходов, применяемых при установлении прожиточного минимума и минимального размера труда в Российской Федерации. Рассматривается проблема необходимости переход к «относительному» подходу в определении прожиточного минимума, в качестве индикатора измерителя уровня бедности.

Ключевые слова: прожиточный минимум, потребительская корзина, бедность, доходы, региональный прожиточный минимум.

Sidorina T.V., Cand. Econ. Sciences, associate professor of the department
"Economic Security, Accounting and Law" FGBOU VO DSTU,
Rostov-on-Don, Russia;
Sidorinatv@mail.ru

Goloshchapova T.P., student of the 4th year of FGBOU VO DSTU,
Rostov-on-Don, Russia;
tatiana.goloshhapova@mail.ru

Approaches to Establishing a Living Wage and the minimum amount of labor in the Russian Federation

Annotation. This chapter is devoted to the study of the approaches used in the establishment of the subsistence level and the minimum amount of labor in the Russian Federation. The problem of the need to move to a "relative" approach in determining the subsistence minimum is considered, as an indicator of the poverty level.

Key words: living wage, consumer basket, poverty, income, regional cost of living.

Современному этапу развития экономики России и ее регионов

характерно присутствие низких доходов и прожиточного минимума.

Значительный вклад в научную разработку проблем формирования доходов населения и прожиточного минимума внесли В.В.Артюхова, П.В.Акинина, В.Бобкова, Н.А. Горелова, Е.В. Горшенина, А. Дадашева, А.Е.Сурикова и другие.

Понятие «прожиточный минимум» дано в ФЗ от 24 октября 1997 года № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» [1], в соответствии с которым – это стоимость продуктовой корзины вместе с минимальным набором услуг и обязательными платежами, рассчитанными на основе методики определения потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах страны [2].

В России при расчете прожиточного минимума используется модель социального минимума потребления, введенная федеральным законом №134-ФЗ в 1997 году, соответствующая «абсолютному» подходу, предполагающему, что его величина на душу населения в целом по России и по каждому региону для трех групп населения (трудоспособные, пенсионеры и дети), устанавливается каждый квартал на основе потребительской корзины.

В соответствии с данным подходом, бедными считаются те, у кого нет доходов для потребления минимальной корзины товаров и услуг.

В европейских странах, оценка бедности рассматривается через несоответствие стандартам «обычной» жизни, а в странах третьего мира, как невозможность выживания.

В Евросоюзе используется «относительный» подход, в котором граница бедности рассматривается относительно принятого в обществе «стандартного» потребления.

Также практикуется применение используемого в России «абсолютного» подхода, основанного на расчете потребительской корзины в качестве мерил для определения прожиточного минимума и уровня инфляции, которые выступают базой для расчета минимального уровня, но

при этом он не устанавливается в качестве фактической величины, а определяется как половина от средней зарплаты по стране.

В соответствии с третьим подходом к бедным следует отнести тех, кто сам себя считает таковым.

Прожиточный минимум является условной величиной, необходимой для статистического учета и устанавливаемой по результатам прошедшего периода, корректируемой каждый квартал, как на федеральном уровне, так и в регионах.

Динамика величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ [5] и Ростовской области[3] представлена на рисунках 1 и 2.

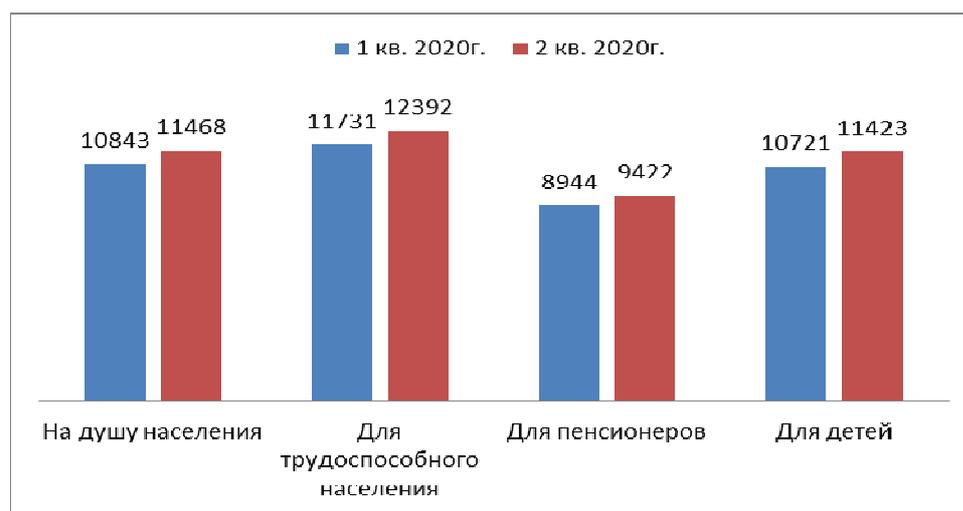


Рис. 1. Величина прожиточного минимума на душу населения в целом по РФ, руб.¹

Относительный подход заключается в расчете прожиточного минимума через долю медианного дохода по стране, согласно которого к «бедным» в РФ будет считаться тот, кто может тратить на жизнь меньше двух пятых «среднего», то есть медианного для всей страны, дохода.

Переход в России к данной модели можно рассматривать как приближение к мировым стандартам.

¹Составлено авторами

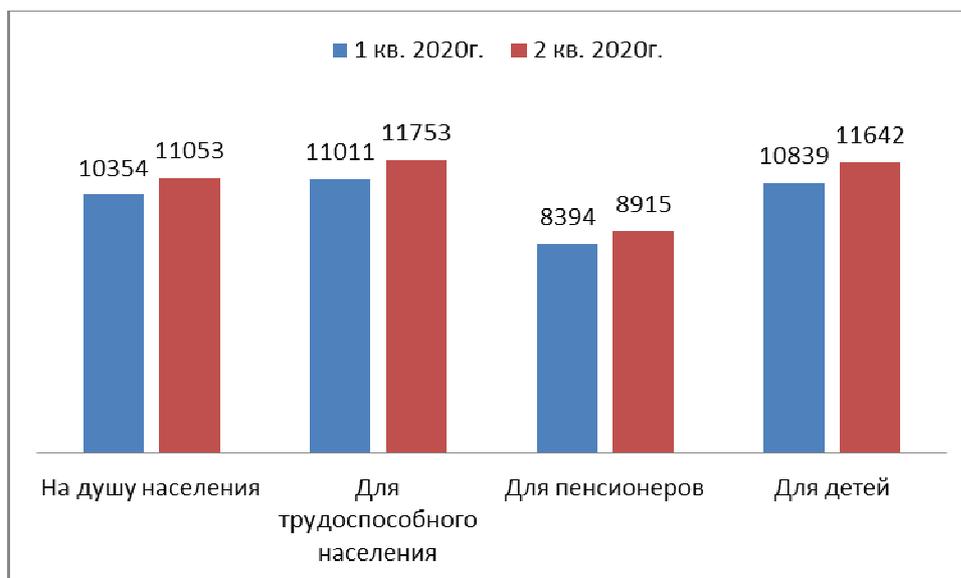


Рис. 2. Величина прожиточного минимума на душу населения Ростовской области, руб.²

Необходимость коррекции принципа установления прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда, отказ от расчета прожиточного минимума как статистической стоимости корзины потребления [4], возможны при реализации относительного подхода.

Переход к установлению минимального размера оплаты труда, направленного на защиту наиболее уязвимых, низкооплачиваемых групп работников, в зависимости от медианного размера заработной платы, которая растет более быстрыми темпами, чем стоимость потребительской корзины, будет способствовать «подтягиванию» зарплаты данных групп категорий работников, что является общемировым трендом.

В Европе прожиточный минимум определяется как доля в 40-60% от так называемого медианного дохода в стране, под которым следует понимать условную черту, которая делит население ровно пополам: половина получает меньше денег, чем зафиксировано на данном уровне, половина - больше.

По данным Росстата в России медианный доход за 2019 год составил 26365 руб.

²Составлено авторами

В России среднедушевой прожиточный минимум может быть зафиксирован на уровне 44,2% от среднего дохода и подлежать пересмотру не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития России, при этом его величина не установлена ниже уровня предыдущего года.

Этот минимум может быть установлен для трудоспособного населения как 109%, детей – 97%, пенсионера – 86% от этого показателя, и соответственно, минимальный размер оплаты труда, который по закону не может быть меньше прожиточного минимума для трудоспособного населения, на уровне 42% медианной зарплаты в стране (она выше медианного дохода).

Переход к «относительному» подходу в определении прожиточного минимума может быть рассмотрен в качестве первой структурной меры в сфере социальной политики, оказывающей непосредственное влияние на масштабы социального расслоения через привязку социальных выплат к стандартным для страны доходам, а МРОТ - к медианной зарплате.

Реализация данного подхода в отношении расчета прожиточного минимума позволит установить его на уровне 11653 руб., увеличившись на 412 руб., а в 2025 г. с учетом роста медианного дохода, который прогнозируют эксперты, он может достичь 16267 руб. Это более высокий рост, чем обеспечила бы ныне действующий подход.

В регионах расчет уровня прожиточного минимума осуществляется на основе региональной стоимости потребительской корзины, которая зачастую занижалась по сравнению с научно обоснованными нормами потребления до 27%, вследствие отсутствия достаточных финансовых ресурсов не позволяющих увеличивать число получателей пособий и льгот в регионе.

Установление прожиточного минимума на душу населения в субъектах РФ должно осуществляться в соотношении с федеральным, но с учетом специально разработанных для каждого региона коэффициентов, повышающих или понижающих региональный прожиточный минимум по

сравнению с общероссийским, позволяющий осуществлять учет местных географических, климатических и ценовых особенностей.

Данный подход обяжет регионы ориентироваться на единые национальные стандарты, при этом процесс повышения прожиточного минимума до соответствующего уровня в разных регионах будет осуществляться неравномерно, но их величина по всем социальным группам в 2021 году не должны быть ниже величины за второй квартал 2020 года.

В отношении размера минимальной оплаты труда также должен быть пересмотрен алгоритм подсчета, предполагается, что соотношение между медианной зарплатой в каждом отдельно взятом регионе и МРОТ будет другим на уровне 42%, при этом его величина не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Однако реализация относительного подхода через расчет прожиточного минимума через долю медианного дохода по стране не обеспечит решение в полном объеме проблемы бедности населения, а также значительное повышение качества жизни населения, но поможет в установлении грани стабильности.

Данный подход может быть рассмотрен в качестве индикатора измерителя уровня бедности.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 24 октября 1997 года № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (в последней редакции) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/172780/>
2. Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 № 54 (ред. от 26.12.2018) «Об утверждении методических рекомендаций по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141524/
3. Прожиточный минимум в 2020 (таблица по регионам) [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/prozhitochnyj-minimum.html>

4. Сидорина Т.В., Пономаренко В.С. Формирование потребительской корзины в современных условиях. Сборник статей: Проблемы экономики и экономической безопасности в Российской Федерации в условиях цифровизации. Том 3. Мельбурн, 2019. Издательство: AUSPUBLISHERS (Мельбурн) Том 3. С. 31-35. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41454357>

5. Справка о величине прожиточного минимума [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/3921257/>

References:

1. Federal Law of October 24, 1997 No. 134-FZ "On the subsistence level in the Russian Federation" (in the latest edition) [Electronic resource]. - Access mode: <https://base.garant.ru/172780/>

2. Decree of the Government of the Russian Federation of January 28, 2013 No. 54 (ed. Of December 26, 2018) "On the approval of guidelines for determining the consumer basket for the main socio-demographic groups of the population in the constituent entities of the Russian Federation" [Electronic resource]. - Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141524/

3. Subsistence minimum in 2020 (table by region) [Electronic resource]. - Access mode: <https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/prozhitochnyj-minimum.html>

4. Sidorina T.V., Ponomarenko V.S. Formation of the consumer basket in modern conditions. Collection of articles: Problems of economy and economic security in the Russian Federation in the context of digitalization. Volume 3. Melbourne, 2019. Publisher: AUSPUBLISHERS (Melbourne) Volume 3. S. 31-35. - Access mode: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41454357>

5. Information about the size of the subsistence minimum [Electronic resource]. - Access mode: <https://base.garant.ru/3921257/>

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент, кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия, shumilina.vera@list.ru

Краснянская Е.Е., студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО ДГТУ», Ростов-на-Дону, Россия; Katya16071998@icloud.com

Волкова В.В., студент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО ДГТУ», Ростов-на-Дону, Россия; volkova.vladislava20@gmail.com

МОНОПСОНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. В данной главе рассмотрена монопсония и ее проблематика на рынке труда: влияет ли негативно монопсония на работников и условия труда; для чего создаются профсоюзы и как они влияют на данную ситуацию?

Ключевые слова: Рабочая сила, монопсония, экономика, рынок труда, профсоюз, работодатель.

Shumilina V.E., Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, shumilina.vera@list.ru

Krasnianskaya E.E., student of the Department "Economic security, accounting and law", Rostov-on-don, Russia; Katya16071998@icloud.com

Volkova V.V., student of the Department "Economic security, accounting and law", Rostov-on-don, Russia; volkova.vladislava20@gmail.com

MONOPSONY IN THE LABOR MARKET

Annotation. This chapter will discuss monopsony and its problems in the labor market: does the monopsony of employees and working conditions have a

negative impact; why are trade unions created and how do they affect this situation?

Keywords: Labor force, monopsony, economy, labor market, trade Union, employer.

Монопсония – это ситуация, при которой на рынке выступает один покупатель и множество продавцов. Более обобщенно – фирма является монополистом на рынке, где она выступает покупателем. В таком случае фирма может устанавливать цены на товар, а в данном случае это труд, самостоятельно. Такая ситуация имеет место быть на рынке рабочей силы, если один работодатель доминирует на рынке конкурентной специальности или на рынке, по-особому расположенном. Возникает монопсония на рынке труда, когда рабочие выбирают работодателя не только мотивами, связанными с заработной платой, но и, к примеру, если место работы территориально им больше подходит.

Термин «монопсония» был взят из древнегреческого языка и с дословного перевода он означает «один покупатель», так же как и «монополия» дословно переводится как «один продавец». Данный термин ввела в экономическую науку Джоан Робинсон. Применяют термин «монопсония» ко всем рынкам, где покупатели самостоятельно устанавливают цену.

К таким рынкам можно отнести и рынок труда. На этом рынке данная ситуация не является редкостью. Часто монопсония возникает в маленьких городах, где действует только одна крупная фирма – наниматель. Подробно причины, по которым монопсония может появиться на рынке труда можно рассмотреть на рисунке 1.

Причины возникновения монополии на рынке труда

- на рынке труда значительное количество квалифицированных рабочих и одна крупная фирма-монополист;
- этот вид труда не имеет высокой мобильности;
- данная фирма нанимает основную часть из суммарного количества специалистов какой-то профессии.

Рис.1 Причины возникновения монополии на рынке труда

Монополия на рынке труда выгодна работодателю, так как в данной ситуации он имеет возможность диктовать работникам условия труда и размер его оплаты, а работники подчиняются данным условиям либо теряют работу. Поэтому работодатели крайне заинтересованы в том, чтобы создать на рынке труда монополию и наше государство в этом им усиленно помогает.

Для защиты своих интересов работники создают профсоюзы. Профсоюзы представляют собой объединения работников, которые создаются для защиты их интересов и улучшения условий труда. Они могут иметь узкопрофессиональный, отраслевой, региональный, национальный и международный характер.

На рынке трудовых ресурсов наемные работники далеко не всегда занимают равноправную позицию по отношению к работодателям. Ведь на стороне работодателя имеются такие преимущества, как богатство, организационные возможности предприятия, а иногда и политическое влияние. В связи с этим у наемных работников появляется естественная потребность противопоставить работодателям, дабы защитить свои интересы.

Профсоюзы как раз и предназначены для защиты экономических

интересов работников. Их задача заключается в том, чтобы противостоять эксплуатации работников со стороны предприятий, предъявляющих спрос на труд и оплачивающих его по низкой цене.

Поэтому профсоюзы взамен продажи индивидуальных форм труда, организуют коллективные. Они стараются обеспечивать повышение заработной платы и, улучшение условий труда для работающих, а для безработных социальные гарантии. Также помимо выполнения чисто экономических задач профсоюзы часто вмешиваются в политическую жизнь своих стран. Такое явления характерно, в частности, для европейских и российских профсоюзов.

Из вышесказанного ясно, что монополия на рынке труда выгодна работодателю, который может диктовать свои условия труда и заработную плату. Зачастую работодатели этим пользуются для своей выгоды, от чего страдает рабочая сила. Поэтому чтобы защитить свои интересы рабочие стали объединяться в профсоюзы.

Разница в заработной плате при совершенной конкуренции и при монополии показана на рисунке 2.

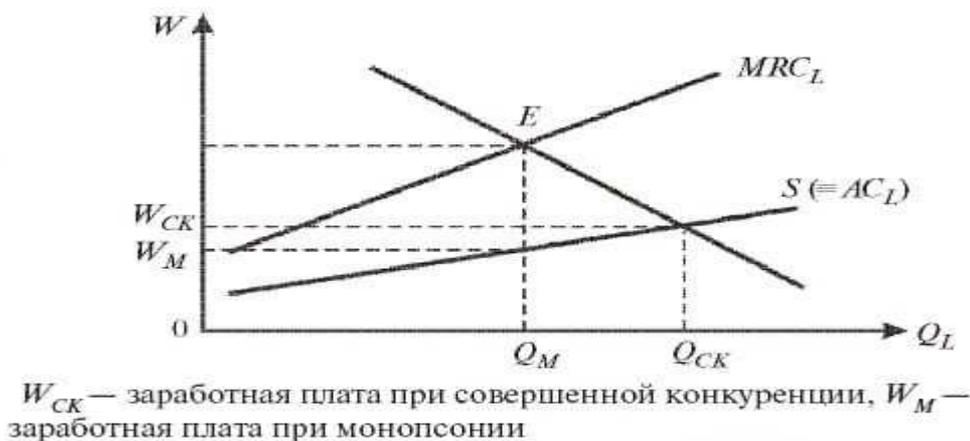


Рис.2 Монополия на рынке труда

На рисунке 2 мы видим, что при совершенной конкуренции на рынке труда заработная плата выше, а при появлении монополии она снижается. Естественно каждый рабочий хотел бы иметь более высокую заработную

плату. Вот и один из поводов для вступления в профсоюзную организацию.

Согласно данным статистики за 2019 года были приняты в профсоюз 1,36 млн. человек (в том числе молодежи до 35 лет – 800,4 тыс. человек). Вновь создано 2,5 тыс. профсоюзных организаций. На 1 января 2020 года по данным статистики в Федерацию Независимых Профсоюзов России входят 122 членские организации, в том числе 40 общероссийских профсоюзов, объединяющих 19,9 млн. членов профсоюзов, а так же 82 территориальных объединений организации профсоюзов. С каждым годом численность профсоюзов растет, с целью защиты интересов рабочей силы и снижению дискриминации со стороны работодателя.

Монопсония на рынке труда может быть дискриминирующей и в этом заключается главная проблема данного явления. Это неравные возможности на рынке труда. Группы работников выделенные по определенному признаку, и имеющие одинаковую производительность с другими работниками представлены на рисунке 3.

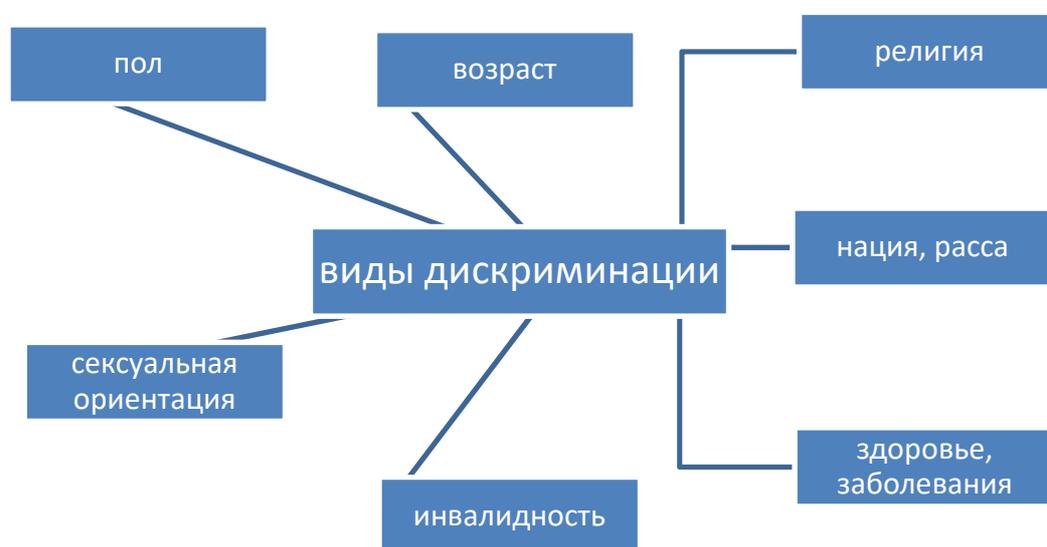


Рис.3 Виды дискриминации

Для примера можно ближе рассмотреть ситуацию с гендерной дискриминацией со стороны работодателя.



Рис.4 График дискриминации женщин по половому признаку



Рис.5 График дискриминации мужчин по половому признаку

Так из рисунков, указанных на рисунке 4 и рисунке 5, мы можем наблюдать, что с гендерной дискриминацией чаще сталкиваются женщины, нежели мужчины. Фирмы-монопсонисты, пользуясь собственным положением, дискриминируют своих рабочих для получения собственной выгоды.

Но по ТК РФ (статья 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда») это является незаконным, поэтому чаще всего работодатель осуществляет скрытую дискриминацию, а не прямую. Скрытая дискриминация проявляется в политике найма и продвижения и отражает гендерные предпочтения работодателя по отношению к определенным видам деятельности и рабочим местам. Такая дискриминация способствует формированию институциональной и территориальной сегрегации на рынке труда.

В заключении можно сказать, что монополия на рынке труда это негативное явление, из-за которого страдает уровень заработной платы населения страны. Так как это ситуация встречается часто и в настоящее время набирает обороты, фирмы – монополисты пользуются своим положением для извлечения из этого собственной выгоды. Дискриминация при найме и увольнении, снижение заработной платы и плохие условия для работы - это только малая часть из того что сейчас происходит на рынке труда. Рабочие, для защиты собственных экономических интересов, создают профсоюзные организации, с помощью которых противостоят сложившейся на сегодняшнее время ситуации на рынке труда.

Список литературы:

1. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" URL:<http://www.consultant.ru/>
2. Теория несовершенной конкуренции Джоан Вайолет Робинсон URL:<https://studref.com/>
3. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ URL:<http://www.consultant.ru/>
4. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 URL:<http://www.consultant.ru/>
5. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспамятнов С.В., 2019. – 97 с.

References:

1. Federal law "On trade unions, their rights and guarantees of activity".
URL:<http://www.consultant.ru/>
2. The theory of imperfect competition by Joan violet Robinson URL:
<https://studref.com/>
3. Federal law "On trade unions, their rights and guarantees of activity"
of 12.01.1996 N 10-FZ URL: <http://www.consultant.ru/>
4. The law of the Russian Federation "On employment of the population
in the Russian Federation" of 19.04.1991 N 1032-1 URL: <http://www.consultant.ru/>
5. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .:
Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;
Shumilina.vera@list.ru

Матюшова Э. Д., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;
ellina.matyushova@mail.ru

ТЕНЕВОЙ РЫНОК ТРУДА РОССИИ

Аннотация. В главе представлена информация о сущности занятости населения в теневом секторе экономики Российской Федерации, об угрозах теневого рынка труда, причинах его возникновения и соотношения с реальным сектором экономики страны.

Ключевые слова: Экономика, занятость населения, рабочая сила, трудовые ресурсы, теневая экономика, неформальная занятость.

SHADOW LABOR MARKET IN RUSSIA

Abstract. The chapter provides information on the essence of employment in the shadow sector of the Russian economy, on the threats of the shadow labor market, the reasons for its occurrence and correlation with the real sector of the country's economy.

Keywords: Economy, employment, labor force, labor resources, shadow economy, informal employment.

Shumilina V. E., PhD, associate Professor of the Department of Economic security, accounting and law, DSTU, Rostov-on-don, Russia;
Shumilina.vera@list.ru

Matyushova E. D., 4d year student of "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia;
ellina.matyushova@mail.ru

Рост теневой занятости граждан в последние годы в Российской Федерации связан с ростом масштабов теневой экономической деятельности, с недостаточным эффективным контролем со стороны государственных органов за ее распространением, а также с ростом в отношениях занятости неоформленных трудовых отношений.

Теневая экономика является важным сегментом всей экономики страны, в котором сосредоточены неконтролируемые со стороны государства процессы производства, распределения и потребления товаров и услуг, а также отношения между отдельными гражданами и социальными

группами.[7]

Под теневым рынком труда понимается сокрытие реально действующих отношений найма в целях роста доходности трудовой сделки. Одним из ярких примеров теневой деятельности является неофициальное трудоустройство, получение самозанятыми работниками пособий по безработице обманным путем, а также функционирование без официального разрешения.

В настоящее время в России характерной чертой экономики является размытость границ между теневой и официальной деятельностью. Во-первых, все большее количество граждан переходят по определенным причинам из официальной экономики в теневой сектор, а во-вторых, в официальном секторе экономики с каждым годом все больше увеличиваются случаи нарушения трудового законодательства, происходит массовое сокрытие доходов. Сегодня вопросы занятости населения в теневом секторе экономики приобретают все большую актуальность.[6]



Рис.1 Соотношение населения, занятого в неформальном (теневом) секторе экономики России с общей численностью занятого населения в % [8]

Согласно рисунку 1, по данным Росстата, численность неформально занятых с 2006 года систематически увеличивается, говоря о том, что в теневом секторе экономики сосредоточена большая часть занятого населения Российской Федерации.[4]

Основной причиной перехода от формального сектора экономики в теневую является недостаточный уровень доходов, получаемые гражданами официально, поэтому многие из них вынуждены поддерживать темную связь с теневым рынком труда. Другая причина высокого уровня теневой занятости населения России состоит в том, что в силу определенных обстоятельств невозможно найти себе применение в легальной экономике. [5]

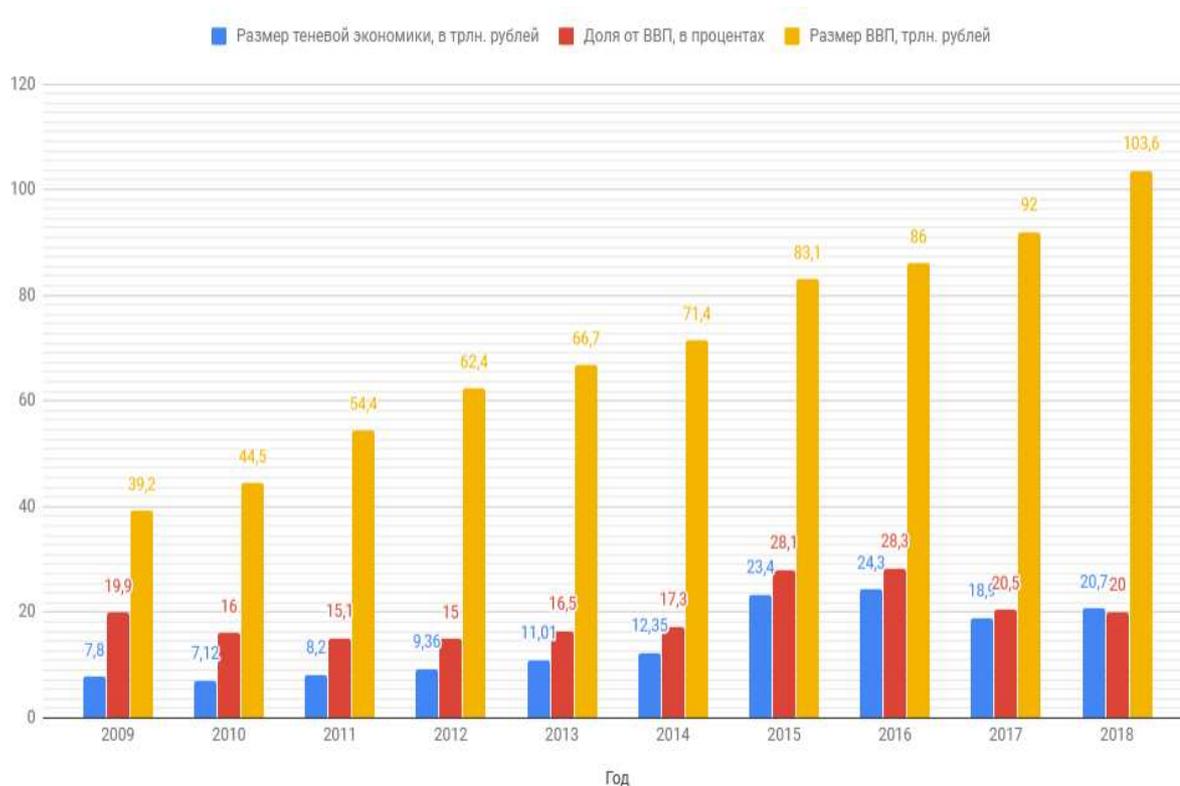


Рис.2 Статистика теневой экономики в России (2009 – 2018гг.)

На рисунке 2 изображен график исследований теневой экономики с 2009 по 2018 год по трем показателям, таких как размер теневой экономики, доля от ВВП и размер ВВП в трлн. рублей. Если сравнивать размер теневой экономики за два периода: за 2009 и 2018 год, то можно сказать, что за девять лет, теневая экономика выросла почти в 3 раза, что говорит об ухудшении

положения в экономике и на рынке труда.[1]

В региональном разрезе самая высокая неформальная занятость в 2019 году наблюдается в республиках Северного Кавказа: в Чечне — 64% от общего числа занятых; в Дагестане — 52%; в Ингушетии и Кабардино-Балкарии — по 48%. Следом идут Крым (38%), Ставропольский край (35%) и Севастополь (34%). Кроме того, высокая доля неформальной занятости (примерно около трети) зафиксирована в Бурятии, Северной Осетии, Калмыкии, Краснодарском крае, Алтае, Адыгее, Ивановской и Астраханской областях и в Карачаево-Черкесии. [4]

Большая часть занятых в теневой экономике – это граждане со средним общим (31,03%) и средне специальным образованием (42,04%), уровень подготовки которых не удовлетворяет порой потребностям официального рынка труда. [2]

Сегодня государству тяжело контролировать, регулировать и облагать налогами организации, которые находятся в теневом секторе экономики, ведь масштабы теневой деятельности очень огромны. Поэтому бороться с ней нужно комплексно, воздействуя при этом на все сферы, а именно необходимо:

1. Укрепление и контроль власти в контролирующих и управляющих органах;
2. Выявление подпольных организаций и их ликвидация;
3. Введение жестких наказаний для тех, кто занимается коррупцией;
4. Реорганизация налогового управления;
5. Пресечение оттока денежных средств за границу, создание благоприятных условий в стране для инвестиций. [3]

Таким образом, можно сделать вывод, что теневая экономика имеет как отрицательные, так и положительные последствия. Позиционировать занятость населения в теневой экономике как негативное явление и постоянно стремиться к полной ее ликвидации не совсем верно. Необходимо постоянно обеспечивать наблюдение за уровнем неформальной занятости

населения с целью корректировки государственной политики и своевременного принятия мер, которые будут способствовать увеличению уровня благосостояния страны, а также снижать влияние выявленных факторов граждан на желание перейти из официального сектора в теневой.

Список литературы:

15. Арсентьева Н.М. Скрытые тени: социологическое исследование теневой экономики. // «Экономика и организация промышленного производства», 2017, №10.
16. Бобков В.Н. Регулирование неустойчивой занятости в моногородах / В.Н. Бобков, Ю.Г. Одегов, А.П. Гарнов // Экономика региона. – 2020. – Т. 16, № 2. – 522-534 с. – Электрон. копия доступна на сайте Науч. электрон. б-ки КиберЛенинка. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-neustoychivoy-zanyatosti-v-monogorodah/viewer>
17. Добрычева И.В. Безработица в моногородах: неформальный путь решения проблемы // Инновационные технологии и экономика в машиностроении : сб. тр. VI Междунар. науч.-практ. конф. – Томск, 2015. – 298-301 с. – Электрон. копия доступна в репозитории Томск. URL: http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/19750/1/conference_tpu-2015-C30-070.pdf
18. Епанешникова, Е.А., Малкина, С.А. Статистика рынка труда / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. 2017. № 6 (10). 38-42 с.
19. Назарова, У.А., Деревяшкина, Н.С. Аномалии регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.С. Деревяшкина // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 3 (201). 89-97 с.
20. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспамятнов С.В., 2019. – 97 с.
21. Павлов О. П., Шумилина В. Е., Нежижимова П. С. СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ КАК УГРОЗА ОБЩЕСТВЕННОЙ И

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ) // Экономическая безопасность, учет и право в Российской Федерации: реалии и перспективы. Том I . AUS PUBLISHERS . 2020. С. 1-5. DOI: 10.26526/conferencearticle_5cf508b4a926e3.79584296 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3366/view (дата обращения: 18.11.2020).

22.РБК «РосБизнесКонсалтинг»URL:

<https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5>

References:

- 15.Arsentieva N.M. Hidden tenos: a case study of the shadow economy. // "Economics and organization of industrial production", 2017, №10.
- 16.Bobkov V.N. Regulation of precarious employment in single-industry towns / V.N. Bobkov, Yu.G. Odegov, A.P. Garnov // Economy of the region. - 2020. - Т. 16, No. 2. - 522-534 p. - Electron. a copy is available on the Nauch. electron. librariesCyberLeninka.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-neustoychivoy-zanyatosti-v-monogorodah/viewer>
- 17.Dobrycheva I.V. Unemployment in single-industry towns: an informal way to solve the problem // Innovative technologies and economics in mechanical engineering: collection of articles. tr. VI Int. scientific-practical conf. - Tomsk, 2015 .-- 298-301 p. - Electron. a copy is available in the Tomsk repository. polytechnic un-that.
URL: http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/19750/1/conference_tpu-2015-C30-070.pdf
- 18.Epanshnikova, E.A., Malkina, S.A. Labor market statistics / E.A. Epaneshnikova, S.A. Malkina // Territory of innovation. 2017. No. 6 (10). 38-42 p.
- 19.Nazarova, U.A., Derevyashkina, N. S. Anomalies of the regional labor market / U.A. Nazarova, N.S. Derevyashkina // Living standards of the population of

Russian regions. 2019. No. 3 (201). 89-97 p.

20. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

21. Pavlov O.P., Shumilina V.E., Nezhigimova P.S. SOCIAL TENSION AS A THREAT TO PUBLIC AND ECONOMIC SECURITY OF THE REGION (ON THE EXAMPLE OF THE ROSTOV REGION) // Economic security, accounting and law in the Russian Federation: realities and prospects. Volume I. AUS PUBLISHERS. 2020.S. 1-5. DOI: 10.26526 / conferencearticle_5cf508b4a926e3.79584296 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3366/view (date accessed: 11/18/2020).

22. RBC RosBusinessConsulting URL:

<https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5>

Сидорина Т.В., канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО ДГТУ,
г. Ростов-на-Дону, Россия;
Sidorinatv@mail.ru

Игнатенко Т.С., студент 4 курса ДГТУ,
г.Ростов-на-Дону,Россия;
t.ignatenko09@yandex.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ» НА ТЕРРИТОРИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. Глава посвящена исследованию реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на территории Ростовской области.

Ключевые слова: производительность труда, Ростовская область, национальный проект, факторы повышения производительности труда, уровень производительности труда.

Sidorina T.V., Cand. Econ. Sciences, associate professor of the department "Economic Security, Accounting and Law" FGBOU IN DSTU,
Rostov-on-Don, Russia;
Sidorinatv@mail.ru

Ignatenko T.S.,4nd year student of DSTU,
Rostov-on-don,Russia;
t.ignatenko09@yandex.ru

IMPLEMENTATION OF THE NATIONAL PROJECT "LABOR PRODUCTIVITY AND EMPLOYMENT SUPPORT" ON THE TERRITORY OF THE ROSTOV REGION

Annotation.The chapter is devoted to the study of the implementation of the national project "Labor productivity and employment support" on the territory of the Rostov region.

Key words: labor productivity, Rostov region, national project, factors of increasing labor productivity, level of labor productivity.

Экономическое развитие современного общества базируется на росте производительности труда, который является важным интегральным показателем отображающим конкурентоспособность предприятий, эффективность вовлеченных в хозяйственный оборот ресурсов и уровень жизни населения.

В качестве приоритетного направления развития экономики

промышленно развитых стран следует выделить рост производительности труда, что также является актуальным и для России, т.к. кроме того, что по этому показателю она находится на уровне 1980-х годов, который в два-три раза ниже, чем во многих других странах, также следует отметить отсутствие тенденции роста в течение длительного периода.

Производительность труда для национального проекта определяется как добавленная стоимость на одного занятого.

Классификация факторов по группам, влияющих на изменение производительности труда, рассматривалась Г.А.Гагариной [2], а Н.Г.Трегуловой был проведен анализ условий, влияющих на производительность Ростовской области [4].

Можно выделить причины низкой производительности труда [3] и сдерживающие ее рост:

- отсутствие достаточного числа специалистов, деятельность которых направлена на обеспечение оптимальной величины трудозатрат;
- недостаточный объем инвестиций в области роботизации;
- несовершенство законодательства.

Поэтому повышение производительности труда выступает в качестве приоритета для России, что нашло закрепление в одном из 12 национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости», для реализации которого в 2019 году минэкономразвития России определено 20 пилотных регионов, одним из которых была Ростовская область, на реализацию которого ею выделено 52,1 млрд рублей.

В качестве основной цели данного проекта является рост производительности труда на предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики, динамика [1] которой представлена на рисунке 1.

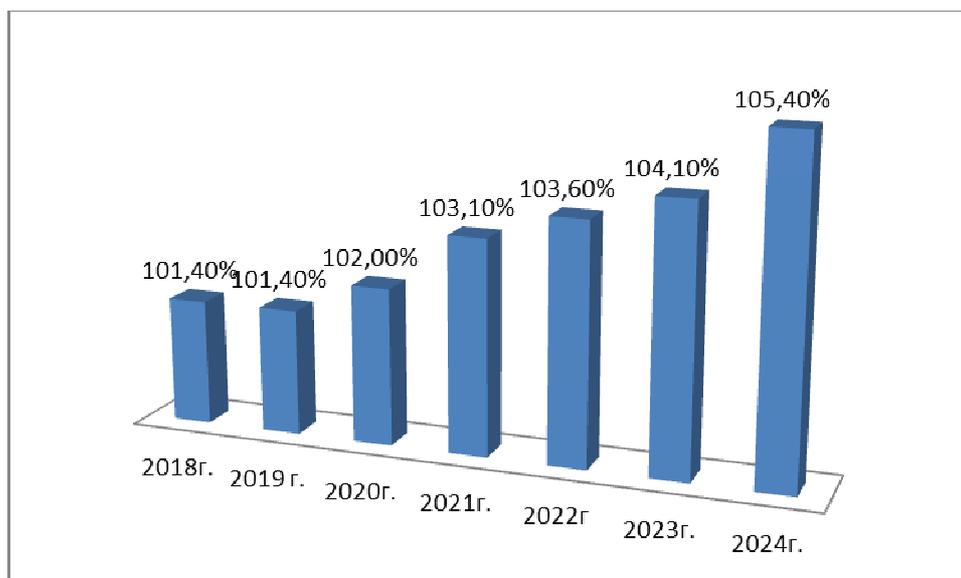


Рис. 1. Динамика производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики³

Для предприятий-участников данного проекта на федеральном уровне разработан ряд инструментов:

- 1) бесплатная консультационная поддержка по вопросам повышения производительности труда;
- 2) обучение и переобучение персонала;
- 3) предоставление льготных кредитов Фонда развития промышленности под 1% годовых (от 50 до 300 млн руб., до 5 лет).

Для того чтобы предприятия могли принять участие в данном проекте к ним предъявляются критерии на соответствие:

- годовой выучки от 0,4 до 30 млрд рублей;
- потенциалу повышения производительности труда не менее 10%;
- принадлежности к одной из приоритетных отраслей (обрабатывающее производство, сельское хозяйство, транспорт, строительство).

Для реализации данного нацпроекта в области разработаны проекты:

1. «Системные меры по повышению производительности труда».

³Составлено авторами

2. «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях».

3. «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда (Ростовская область)».

Для участников данного нацпроекта в области:

- введен специальный инвестиционный;
- для получения инженерной субсидии в целях возмещения затрат по техприсоединению порог снижен до 50 млн рублей.

В Ростовской области были созданы центр компетенции в сфере производительности труда и учебный центр «Фабрика процессов» для тиражирования новых компетенций.

В качестве факторов повышения производительности труда можно определить:

- снижение барьеров административного и нормативно-правового характера;
- создание мер стимулирования предприятий носящих финансовый и нефинансовый характер;
- обеспечение методологического сопровождения;
- внедрение цифровых технологий, новых материалов и современных средств автоматизации;
- повышение квалификации управленческого персонала и др.

Рост производительности труда:

с одной стороны обеспечивает: повышение уровня заработной платы; возможность создания новых технологичных производств и др.;

с другой стороны, ведет к высвобождению рабочей силы, и как следствие к росту безработицы, что в свою очередь требует создания новых рабочих мест, проведения профориентационной работы, организации переподготовки высвобожденных работников.

По итогам 2019 года в Ростовской области участниками нацпроекта

были 39 предприятий приоритетных отраслей, количество которых в 2020 и до 2024 года должно увеличиться до 49 и 195 соответственно из 400 потенциальных участников, а ежегодный прирост производительности труда на средних и крупных предприятиях Ростовской области должен составлять не менее 5 %.

Таким образом, реализация в полном объеме нацпроекта позволит:

- а) увеличить производительности труда;
- б) оптимизировать технологические процессы предприятий;
- в) сократить издержки;
- г) снизить себестоимость продукции;
- д) улучшить качество продукции;
- е) повысить квалификацию персонала;
- ж) обеспечить эффективную занятость.

Список литературы:

1. Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам) (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/72185994/>

2. Гагарина Г. Ю. Региональный аспект анализа производительности труда как показателя эффективности экономики России / Г.Ю.Гагарина, Н.В.Седова, Л.Н.Чайникова, Л.С.Архипова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2019. №3 (59) – Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/5910/>

3. Где в России растет производительность труда? Рейтинг регионов РФ по индексу производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://viperson.ru/articles/gde-v-rossii-rastet-proizvoditelnost-truda-reyting-regionov-rf-po-indeksu-proizvoditelnosti-truda>

4. Трегулова Н.Г. Анализ условий, влияющих на производительности

труда региона (на примере Ростовской области) // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 209-218.

References:

1. Passport of the national project (program) "Labor productivity and employment support" (approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects) (Minutes of December 24, 2018 No. 16) [Electronic resource]. - Access mode: <http://base.garant.ru/72185994/>

2. Gagarina G.Yu. Regional aspect of the analysis of labor productivity as an indicator of the efficiency of the Russian economy / G.Yu.Gagarina, N.V. Sedova, L.N. Chainikova, L.S.Arkipova // Regional economy and management: electronic scientific Journal. 2019.No. 3 (59) - Access mode: <https://eee-region.ru/article/5910/>

3. Where in Russia is labor productivity growing? Rating of regions of the Russian Federation on the index of labor productivity [Electronic resource]. - Access mode: <http://viperson.ru/articles/gde-v-rossii-rastet-proizvoditelnost-truda-reyting-regionov-rf-po-indeksu-proizvoditelnosti-truda>

4. Tregulova N.G. Analysis of conditions affecting the labor productivity of the region (on the example of the Rostov region) // Labor Economics. - 2019. - Volume 6. - No. 1. - P. 209-218.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет,
Ростов-на-Дону, Россия, shumilina.vera@list.ru

Пилуок Д.С., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» Донской государственной технической университет, Ростов-на-Дону, Россия; dasha.pilyuk@mail.ru

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Аннотация. В главе рассмотрено понятие дистанционного труда, его положительные и отрицательные стороны, особенности заключения трудового договора с работниками в удаленном формате, а так же правовые особенности организации труда работников дистанционно.

Ключевые слова: Дистанционный труд, труд, трудовое право, дистанционный работник, трудовой договор.

LEGAL FEATURES OF THE ORGANIZATION OF REMOTE LABOR OF EMPLOYEES.

Annotation. The chapter considers the concept of remote labor, its positive and negative aspects, the features of concluding an employment contract with employees in a remote format, as well as the legal features of organizing the work of employees remotely.

Keywords: Remote labor, labor, labor law, remote worker, employment contract.

Shumilina V. E., Ph. D., associate Professor, Department of economic security, accounting and law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;

shumilina.vera@list.ru

Pilyuk D.S., 4th year student of "Economic security, accounting and law" DSTU, Rostov-on-don, Russia; dasha.pilyuk@mail.ru

В современном мире дистанционный труд встречается довольно часто, некоторые организации активно используют дистанционный формат работы, тем самым уменьшая траты собственной компании, а также облегчая жизнь своим сотрудникам. В целом тема дистанционного труда достаточно актуальна в наши дни.

Дистанционный формат труда и его различные аспекты, такие как организация дистанционного труда, способы и требования заключения трудового договора и другие рассматриваются в различных правовых документах. На рисунке 1 представлены основные правовые источники, имеющие взаимосвязь с рассмотрением вопроса о дистанционном труде в целом.



Рисунок 1– Основные правовые источники, взаимосвязанные с дистанционным трудом.

Прежде всего понятие дистанционного труда тесно связано именно с Трудовым и Налоговым кодексами, так как в них закреплены основы дистанционной формы труда работников.

Для более четкого понимания термина дистанционного труда необходимо начать с рассмотрения самого понятия «труд»

Труд – это деятельность, направленная на развитие самой личности и достижение определенного результата труда.

В соответствии с трудовым законодательством, в настоящее время,

трудовую деятельность можно осуществлять удаленно, поэтому все большее количество работодателей переводят свой бизнес или часть своих сотрудников на дистанционный формат.

Дистанционная работа – это такой формат организации работы, при котором работники выполняют свои трудовые обязанности удаленно от объекта труда.

Рассмотрев понятие дистанционной работы, можно выделить некоторые признаки дистанционного труда, представленные на рисунке 2.



Рисунок 2– Признаки дистанционной работы

Помимо этого, для более четкого рассмотрения темы дистанционного труда, хотелось бы рассмотреть положительные аспекты дистанционной работы.



Рисунок 3 – Плюсы дистанционной работы для работодателя и работника

Безусловно, удаленный формат рабочей деятельности имеет большое количество положительных сторон как для работодателей, так и для

работников определенной организации.

Но для более четкого понимания данной темы нужно рассмотреть правовую сторону вопроса о дистанционном формате работы.

В трудовом кодексе Российской Федерации введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»

На рисунке 4 представлены основные нововведения главы 49.1

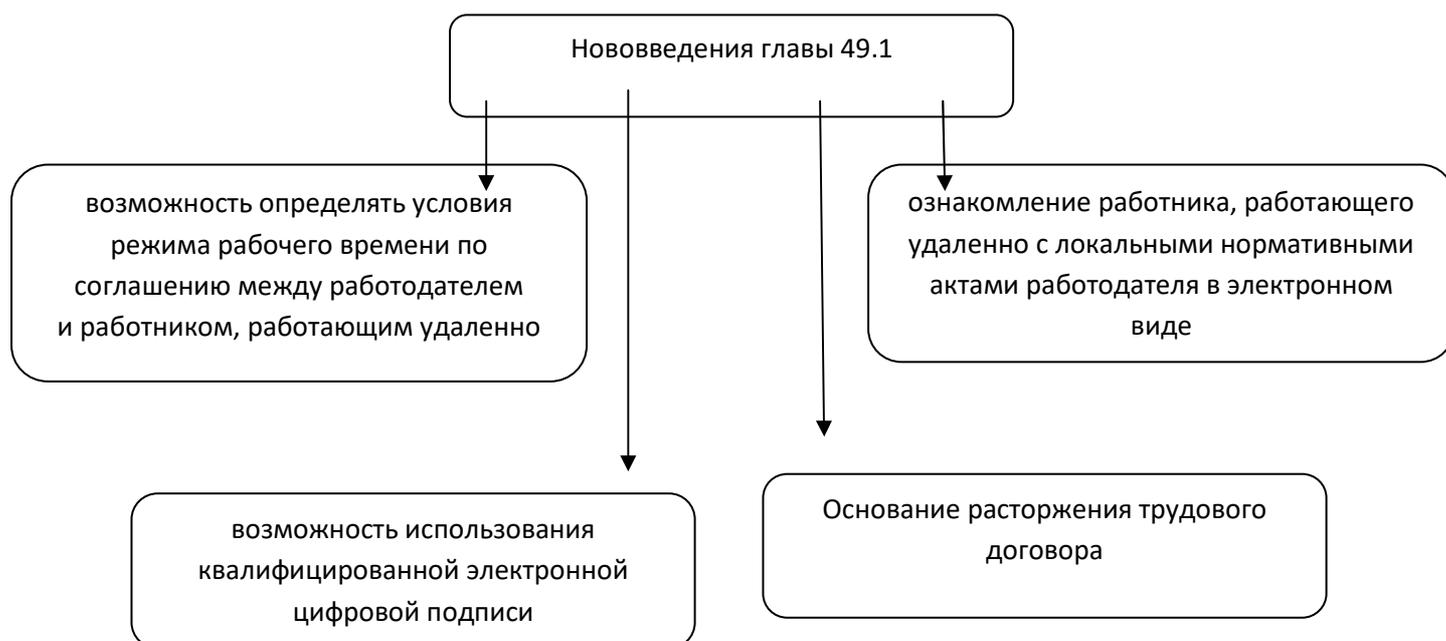


Рисунок 4 – Нововведения главы 49.1 ТК РФ

Стоит отметить, что современное трудовое законодательство обрело новый вид благодаря ряду нововведений и включение такого понятия как «дистанционный» труд, тем самым получив правовое закрепление. Но все же удаленный формат работы имеет и свои минусы.

Отрицательной стороной дистанционной работы для работников представлены на рисунке 5.

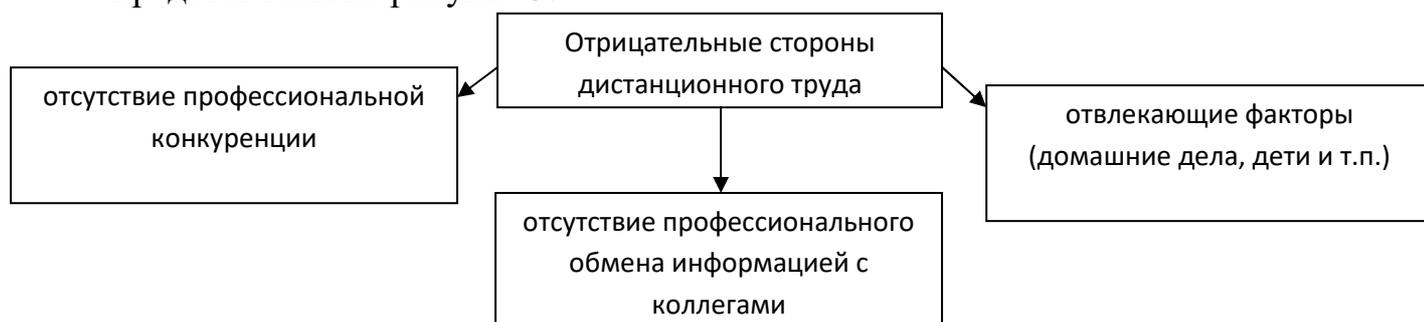


Рисунок 5– Отрицательные стороны дистанционного труда работника

Что касается работодателей, то к отрицательной стороне можно отнести аспекты, изображенные на рисунке 6.

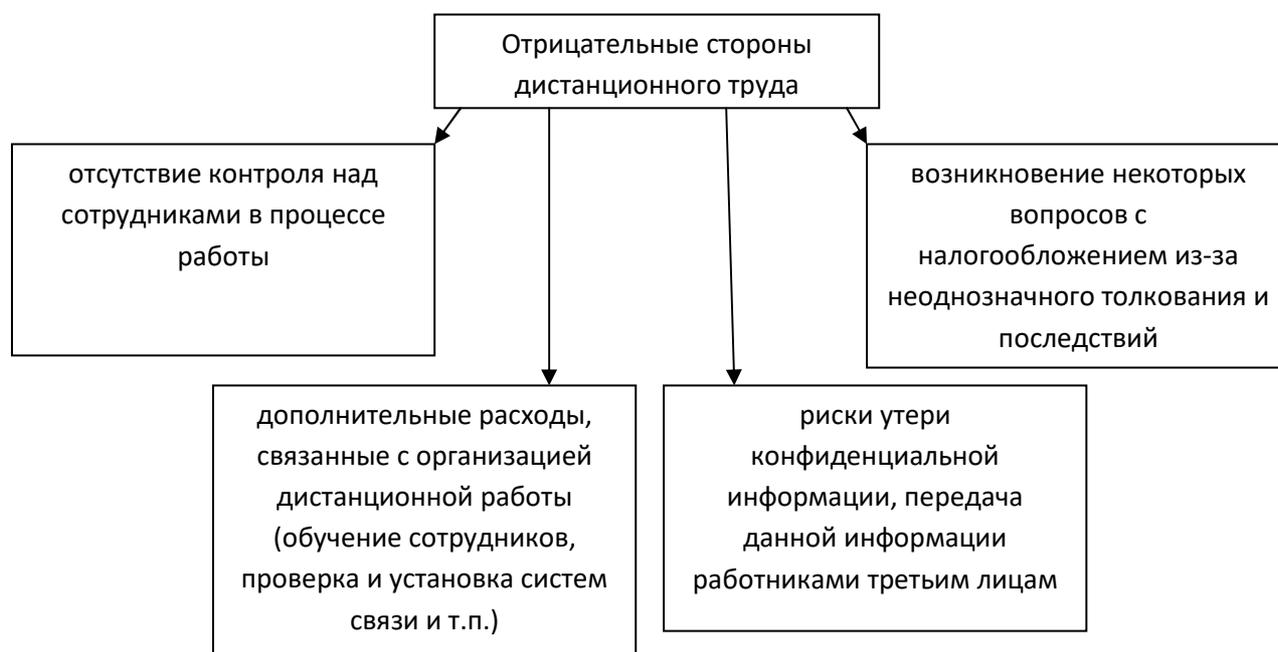


Рисунок 6 – Отрицательны стороны дистанционного труда для работодателя.

Важно отметить, что дистанционный труд оформляется трудовым договором в соответствии с нормами законодательства. Помимо этого, уже существующих работников также можно перевести на дистанционный формат работы, для этого необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

В соответствии с ТК РФ, статья 312.2 устанавливает особенности заключения и изменения трудового договора о дистанционной работе, сюда относится предоставление сторонам возможности заключать трудовой договор и дополнительные соглашения к нему путем обмена электронными документами, при этом, ни данной статьей, ни другими нормами главы 49.1 ТК РФ не устанавливаются запреты либо ограничения на изменение ранее заключенного с работниками трудового договора путем внесения в него условий о дистанционной работе.

Ключевая проблема заключения трудового договора между работодателем и работником дистанционно это вопрос о постановке на учет организации-работодателя по месту нахождения его обособленных подразделений.

В соответствии со статьей 11 НК РФ обособленным подразделением является любое территориально обособленное от организации-налогоплательщика подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Стационарным считается рабочее место, созданное на срок более одного месяца. Однако, согласно ГК РФ в жилых помещениях не могут располагаться производственные площади, и они не могут сдаваться под офисы без выведения их из состава жилого фонда, что работодатель не может сделать. По мнению Минфина России, изложенному в Письме от 24.05.2006 N 03-02-07/1-129, рабочее место не создается в том случае, если работа сотрудника связана с выполнением им своих обязанностей на дому, причем это должно быть указано в трудовом договоре.

Еще одной проблемой является то, что функционирование

дистанционного рабочего места более одного месяца, требует его регистрации в качестве обособленного подразделения для целей налогового контроля. В ином случае к организации будут применены штрафные санкции.

Помимо правовых особенностей оформления и функционирования дистанционного труда работников, существуют некоторые схемы перевода сотрудников на дистанционный формат работы и возможности получения электронной цифровой подписи (ЭЦП). Безусловно, подобные схемы значительно облегчают понимание работодателя о том, как должна выглядеть организация дистанционного труда, к каким документам необходимо обратиться в определенной ситуации, как правильно сформировать свой план действий при переходе на дистанционный формат работы. Одна из таких схем представлена на рисунке 7.



Рисунок 7– Схема перевода сотрудника на дистанционный формат труда и получения ЭЦП

В заключении стоит отметить, что на данном этапе жизнедеятельности общества дистанционный формат работы является привычным звеном всей системы трудовых взаимоотношений, он имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Однако в трудовом законодательстве учтены далеко не все тонкости обеспечения и функционирования дистанционного формата труда, поэтому некоторые моменты его организации остаются нерассмотренными. Например: Как контролировать процесс работы работника в дистанционном формате? Как и за что применять дисциплинарные взыскания к человеку, работающему с помощью дистанционных технологий? Данные вопросы и многие другие в сфере развития и функционирования дистанционного формата труда работников, а также подкрепление и взаимосвязь ответов на эти вопросы с необходимыми правовыми документами является достаточно актуальной темой в наши дни.

Список литературы:

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 № 51-ФЗ// СЗ РФ», 05.12.1994, N 32. Ст.288
- 2) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ// СЗ РФ, N 31, 03.08.1998. Ст. 83
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015)// СЗ РФ, 07.01.2002г.
- 4) Письмо Минфина России от 24.05.2006 N 03-02-07/1-129, абз. 9
- 5) Васильева Ю. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции Российского трудового права / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Рос. ежегодник труд. права. – 2013.
- 6) Леденева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. – 2013.

- 7) Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспамятнов С.В., 2019. – 97 с.

References:

- 1) Civil code of the Russian Federation (part one) "from 30.11.1994 No. 51-FZ/ / Sz of the Russian Federation", 05.12.1994, N 32. St. 288
- 2) Tax code of the Russian Federation (part one) " from 31.07.1998 N 146-FZ/ / Sz RF, N 31, 03.08.1998. St. 83
- 3) Labor code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (ed. of 13.07.2015) // Sz RF, 07.01.2002.
- 4) Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 24.05.2006 N 03-02-07/1-129, paragraph 9
- 5) Vasilieva Yu. V. Remote employment and remote work from the position of Russian labor law / Yu. V. Vasilieva, S. V. Shuraleva // ROS. Yearbook of labor. rights. - 2013.
- 6) Ledeneva I. Yu. Advantages and disadvantages of remote work // Young scientist. – 2013.
- 7) Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность,
учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

Shumilina.vera@list.ru

Крикунова В.С., студент 5 курса кафедры «Экономическая
безопасность, учет и право» ДГТУ,
Ростов-на-Дону, Россия;

Valya.krikunova17@yandex.ru

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В главе рассматривается кадровая безопасность как одна из важнейших составляющих экономической безопасности предприятия. Представлены подходы к определению понятия «кадровая безопасность». Проанализированы основные составляющие кадровой безопасности предприятия и их показатели.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, предприятие, функционирование, показатель, персонал, показатели.

Shumilina V. E., PhD, associate Professor of the Department of Economic security, accounting and law, DSTU, Rostov-on-don, Russia;

Shumilina.vera@list.ru

Krikunova V. S., 5th year student of the Department of Economic security, accounting and law, DSTU, Rostov-on-don, Russia;

Valya.krikunova17@yandex.ru

PERSONNEL SECURITY AS ONE OF THE COMPONENTS OF AN ENTERPRISE'S ECONOMIC SECURITY

Annotation. The chapter considers personnel security as one of the most important components of an enterprise's economic security. Approaches to the definition of "personnel security" are presented. The main components of personnel security of the enterprise and their indicators are analyzed.

Keywords: personnel security, economic security, enterprise, functioning, indicator, personnel, indicators.

Эффективная кадровая политика - один из важнейших приоритетов, направленных на достижение стабильного функционирования предприятия, сохранение накопленного интеллектуального капитала, повышение уровня профессионализма работников. У большинства российских предприятий в условиях динамично развивающейся рыночной среды кадровая политика выступает неотъемлемой частью их стратегии развития и функционирования.

В системе экономической безопасности хозяйствующего субъекта кадровая безопасность выступает не только гарантией стабильного развития, но и является одним из факторов формирования экономической безопасности всего государства.[1]

Как показывает статистика, персоналом хозяйствующего субъекта наносится около 70% всего ущерба материальным активам. Разглашение коммерческой тайны в 80% случаях спровоцированы при содействии персонала организации. И лишь остальные 20% разглашения информации возникают извне.

Необходимо обратить внимание и на общемировую статистику процентного соотношения сотрудников предприятия по категориям порядочности, применимую и к России (рисунок 1)[4]

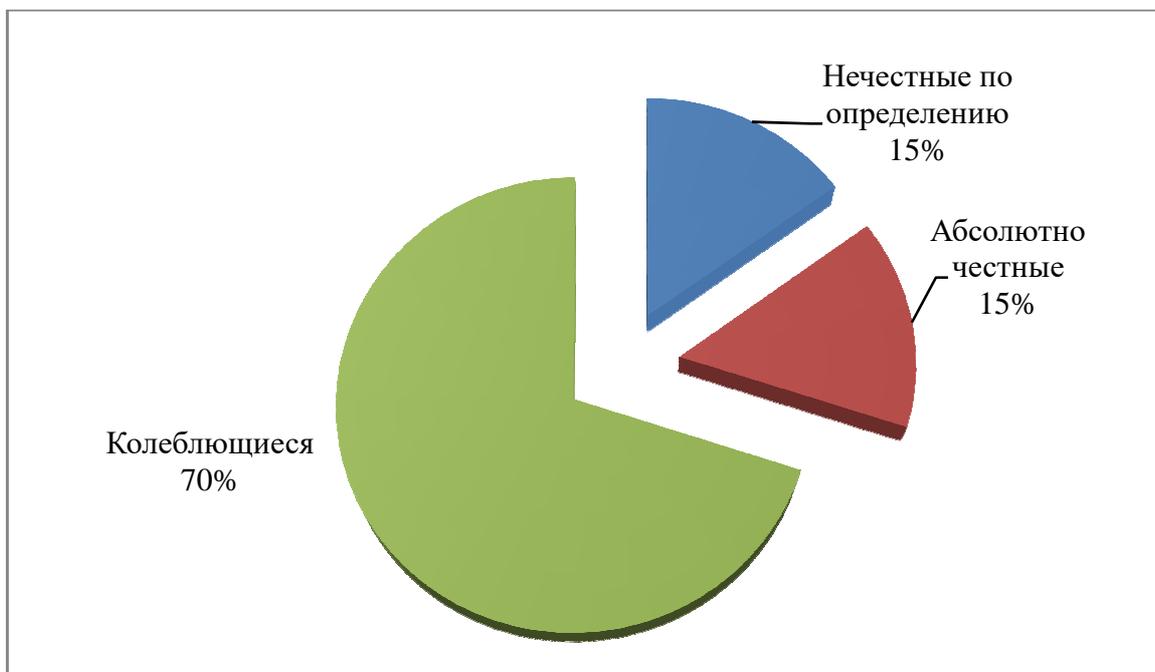


Рисунок 1.- Процентное соотношение сотрудников предприятия по категориям порядочности

По этой причине, обеспечение кадровой безопасности в системе экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности является залогом их стабильного развития и одним из факторов формирования экономической безопасности государства.

Дефиниция «кадровая безопасность» имеет множество интерпретации.

Так, Кибанова А. К. считает, что кадровая безопасность представляет собой совокупность принципов и методов, направленных на развитие всего кадрового потенциала компании, способного благовременно отреагировать на меняющиеся условия рынка.

По мнению Митрофанова А.А. кадровая безопасность – положение хозяйствующего субъекта, при котором внешние и внутренние факторы воздействия не способны нанести существенный вред. [3]

На основе данных понятий, можно сделать вывод, что кадровая безопасность предприятия- это состояние защищенности хозяйствующего субъекта от внутренних и внешних угроз, достигнутое правильным выбором методов, средств и инструментов управления, при котором наблюдается как эффективное использование трудового персонала, так и успешное развитие

предприятия в целом.

Кадровая безопасность, являясь элементов экономической безопасности предприятия, включает в себя все этапы организации управления, направленные на установление и поддержание трудовых отношений, способствующих обеспечивать надежную деятельность хозяйствующего субъекта.[5] На основе этого, кадровая безопасность имеет ряд характерных составляющих (рисунок 2)



Рисунок 2.- Составляющие кадровой безопасности предприятия

При исследовании основных составляющих кадровой безопасности предприятия оценка их уровней является одним из важнейших этапов в изучении. [2]

Оценка уровней кадровой безопасности заключается в формировании ряда показателей, представленных на рисунке 3.



Рисунок 3.- Показатели, формирующие уровень кадровой безопасности предприятия

Показатели состава и движения персонала предприятия- это показатели, характеризующие уровень движения персонала за определённый период времени. Они характеризуются системой абсолютных и относительных показателей.[4] К абсолютным показателям относят:

- оборот по приему работников;
- оборот по увольнению работников;
- оборот кадров.

К относительным показателям относят:

- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент оборота по приему;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент постоянства кадров.

Затраты от инвестирования в персонал – это вложения денежных средств на рост и развитие персонала предприятия. [6] Показатели затрат от инвестирования в персонал подразделяются на текущие и единовременные затраты:

- защита здоровья персонала;
- организация досуга;

-повышение квалификации персонала.

Мотивация персонала – совокупность стимулов, направленных на повышение производительности труда. К показателям мотивации персонала относят:

- степень удовлетворения заработной платы;
- удельный вес оплаты труда.

Условия труда- факторы производственного и трудового процесса, оказывающие влияние на работоспособность персонала. К показателям условий труда относят:

- наличие/отсутствие профзаболеваний;
- уровень автоматизации труда.

Личностные показатели- совокупность индивидуальных особенностей сотрудника. К личностным показателям относят:

- долю персонала, имеющая/не имеющая нарушений трудовой дисциплины;
- уровень профессиональной компетенции;
- оценка психологических и физических особенностей.

Основой кадровой безопасности предприятия выступает процесс предупреждения и устранения угроз, негативно влияющих на общее состояние всей деятельности предприятия. [7] В связи с этим, факторы возникновения угроз кадровой безопасности подразделяют на внешние и внутренние (рисунок 4).



Рисунок 4.- Факторы возникновения угроз кадровой безопасности

Все вышеперечисленные внешние и внутренние угрозы, безусловно, отрицательно влияют на обеспечение кадровой безопасности предприятия. В связи с этим, на специалистов отдела кадров возлагается обязанность по совершенствованию работы с персоналом предприятия с целью обеспечения кадровой безопасности.

Таким образом, одним из важнейших процессов хозяйствующего субъекта выступает обеспечение кадровой безопасности, направленное на стабильное развитие предприятия. Уровень обеспечения кадровой безопасности зависит от того, насколько руководство и специалисты способны эффективно выявить и предотвратить возможные угрозы, влияющие неблагоприятно на всю систему деятельности предприятия. Исходя из этого, основными целями кадровой безопасности выступают:

-защита интересов предприятия и его сотрудников;

- недопущение хищения финансовых и материально-технических средств;
- уничтожение имущества и ценностей;
- разглашение коммерческой тайны;
- нарушения в работе технических средств.

Список использованных источников

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2017 - № 7 (58). 38 с.
2. Бадалова А.Г. Управление кадровыми рисками организации/ А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2016 – № 4 – С. 95–98.
3. Булонова, Е.Н. Определение понятия кадрового риска :учебник для ВУЗов/Е.Н. Булонова. - СПб: Академия управления персоналом 2018 – 218 с.
4. Шумилина В. Е., Раецкий А. А. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ РИСКАМИ // Экономическая безопасность, учет и право в Российской Федерации: реалии и перспективы. Том 3 . AUS PUBLISHERS . 2020. С. 36-40. URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3388/view (дата обращения: 05.10.2020).
5. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы / Дорофеев К.Н., Гараева Е.В. // Журн. Молодой ученый. - 2017. - №6. - С. 317-321.
6. Сафонов П.А. Кадровая безопасность в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации // Молодой ученый. 2017 № 13 (147). С. 364–367.
7. Сводцева И.А., Цветкова И.И. Угрозы кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия// Культура народов Причерноморья. 2017 № 218-С. 4–49.
8. Шумилина В. Е., Юнкина И. В., Суслов А. А. СОЗДАНИЕ И

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СЛУЖБЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА // Экономическая безопасность, учет и право в Российской Федерации: реалии и перспективы. Том I . AUS PUBLISHERS . 2020. С. 51-55. URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3409/view (дата обращения: 05.10.2020).

References

1. Alaverdov A. R. Personnel security as a factor of competitiveness of a modern organization // Modern competition. 2017-No. 7 (58). 38 p.
2. Badalova A. G. management of personnel risks of the organization/ A. G. Badalova, K. p. Moskvitin // Russian entrepreneurship, 2016, no. 4, Pp. 95-98.
3. Bulonova, E. N. Definition of the concept of personnel risk: textbook for Universities/E. N. Bulonova. - Saint Petersburg: Academy of personnel management 2018-218 p.
4. Shumilina V.E., Raetsky A.A.METHODS OF ENTREPRENEURIAL RISK MANAGEMENT // Economic security, accounting and law in the Russian Federation: realities and prospects. Volume 3. AUS PUBLISHERS. 2020.p. 36-40. URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3388/view (date accessed: 10/05/2020).
5. Dorofeev K. N. Personnel security in the system of economic evaluation of the company's activities / Dorofeev K. N., Garaeva E. V. // Zhurn. Young scientist. - 2017. - No. 6. - Pp. 317-321.
6. Safonov P. A. Personnel security in the system of competitive advantages and disadvantages of a modern organization // Young scientist. 2017 No. 13 (147). Pp. 364-367.
7. Svodtseva I. A., Tsvetkova I. I. Threats to personnel security in the system of economic security of the enterprise// Culture of the peoples of the black sea region. 2017 No. 218-Pp. 4-49.
8. Shumilina V.E., Yunkina I.V., Suslov A.A.CREATING AND FUNCTIONING

OF THE ECONOMIC SECURITY SERVICE OF THE BUSINESS ENTITY //
Economic security, accounting and law in the Russian Federation: realities and
prospects. Volume I. AUS PUBLISHERS. 2020.p. 51-55. URL:
https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3409/view (date
accessed: 10/05/2020).