

FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE EMPLOYMENT SERVICE IN RUSSIA. Part 2¹

Danichev N.V. (Russian Federation) Email: Danichev57@scientifictext.ru

*Danichev Nikolai Viktorovich - Candidate of pedagogical Sciences, Associate Professor,
DEPARTMENT OF CONSTITUTIONAL AND ADMINISTRATIVE LAW,
NOVOSIBIRSK MILITARY INSTITUTE. GENERAL OF ARMY I. K. YAKOVLEV OF TROOPS OF NATIONAL GUARD OF
THE RUSSIAN FEDERATION, NOVOSIBIRSK*

Abstract: *the concept of employment policy involves the definition of a system of appropriate organizational, economic and legal measures, as well as the identification of social institutions that in a given period of time are the subjects of this policy. In turn, the objectives and content of the employment policy imply, inter alia, the definition of the employment policy itself. Thus, in order to answer the question of what is employment, we must first answer the question of what is employment policy, and above all – who implements this policy.*

Keywords: *employment, employment service, freedom of labor, forced labor, voluntary employment, unemployed, unemployment.*

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ. Часть 2

Даничев Н.В. (Российская Федерация)

*Даничев Николай Викторович - кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра конституционного и административного права,
Новосибирский военный институт им. генерала армии И.К. Яковлева
войск Национальной гвардии Российской Федерации, г. Новосибирск*

Аннотация: *понятие политики занятости предполагает определение системы соответствующих организационных, экономических и правовых мер, а также выявление социальных институтов, которые в тот или иной период времени являются субъектами этой политики. В свою очередь, из целей и содержания политики занятости вытекает, в частности, определение самой политики занятости. Таким образом, для того чтобы ответить на вопрос, что такое занятость, мы должны вначале ответить на вопрос, что такое политика занятости, и прежде всего – кто эту политику осуществляет.*

Ключевые слова: *занятость, служба занятости, свобода труда, принудительный труд, добровольная занятость, безработный, безработица.*

Далее раскрывая вопрос о правовом регулировании высвобождения работников, необходимо уяснить, что понимается под высвобождением.

Под высвобождением работников следует понимать освобождение от работы (увольнение) работников, оказавшихся «лишними» в данной организации в связи с нестабильностью производственной деятельности, неблагоприятной конъюнктурой рынка товаров или услуг.

Работники могут быть высвобождены по двум основаниям: 1) ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) в связи с сокращением численности или штата.

Об этом работники предупреждаются персонально под расписку за 2 месяца и уведомляются местные органы службы занятости. А если происходит массовое сокращение, то работодатель за три месяца обязан предупредить об этом службу занятости и представить такую же информацию профсоюзному органу. При этом работодатель обязан предложить работнику любую другую работу [3].

Регистрация безработных граждан осуществляется органами службы занятости по месту жительства в следующей последовательности: 1) первичная регистрация (для общего количественного учета); 2) регистрация в целях поиска подходящей работы (паспорт, справка о среднем заработке, трудовая книжка, диплом об образовании); 3) регистрация в качестве безработных; 4) перерегистрация безработных (не реже 2-х раз в месяц) [5].

Безработные граждане обязаны активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать органы службы занятости о своих действиях по вопросам самостоятельного поиска работы и трудоустройства (см. рис. 1, 2) [4].

¹ Part 1 in VI INTERNATIONAL CORRESPONDENCE SCIENTIFIC SPECIALIZED CONFERENCE «INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW OF THE PROBLEMS OF LAW, SOCIOLOGY AND POLITICAL SCIENCE» (Boston. USA. November 29-30, 2018)

Очень важно отметить, что время нахождения на учете в службе занятости включается в трудовой стаж. О порядке определения размера пособия по безработице гражданам, которые постоянно проживают на территории Республики Крым или на территории города федерального значения Севастополя, зарегистрированным в качестве безработных по состоянию на 31 декабря 2014 года, см. Федеральный закон от декабря 2014 г. № 399-ФЗ [6].

Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.10.2003 № 5196) также внесло свои изменения [7].



Рис. 1. Права безработных граждан

При этом размер пособия по безработице в 2017 году ограничен максимальной и минимальной величиной, которые определены Постановлением Правительства РФ от 08.12.2016 № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год»: минимальный размер в 2017 г. составляет 850 рублей, максимальный размер 4900 рублей. Таким образом, повышения размера пособий по безработице в 2017 г. не произошло, такие же минимальные и максимальные размеры пособия по безработице действовали согласно Постановлению Правительства РФ от 12 ноября 2015 г. № 1223 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год» установлена минимальная величина пособия по безработице в размере 850 рублей и максимальная величина пособия по безработице в размере 4900 рублей.

При этом размер пособия по безработице в 2018 г. также ограничен максимальной и минимальной величиной, которые определены Постановлением Правительства РФ от 24.11.2017 №1423 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год»: минимальный размер в 2018 году 850 рублей, а максимальный размер составил 4900 рублей [8]. Пособие начисляется на счет гражданину ежемесячно с того момента, как он получил статус безработного. Лица, лишившиеся работы из-за ликвидации компании, прекращения деятельности ИП или из-за сокращения штата сотрудников, не могут воспользоваться этой привилегией. Согласно статье № 178 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) за такими гражданами сохраняется средняя зарплата на период поиска работы, равный 2 месяцам, а затем они смогут получать субсидию, как и другие нетрудоустроенные[2].

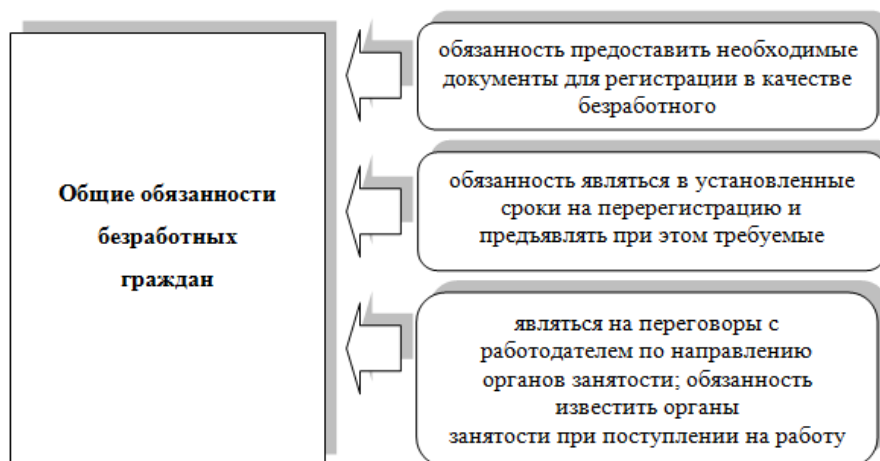


Рис. 2. Обязанности безработных

Рассмотрим, как осуществляется правовое обеспечение трудоустройства, но прежде сформулируем понятие «трудоустройства». Трудоустройство – это процесс вовлечения граждан в общественное производство, осуществляемый при непосредственном участии компетентных органов государства [8].

Вовлечение граждан в общественное производство не что иное, как управление воспроизводством квалифицированной рабочей силы и рациональным ее использованием. Процесс использования рабочей силы складывается из многочисленных общественных отношений, активным участником которых является человек, наделенный определенными правами и обязанностями. Немаловажное значение в этом процессе играет право вообще и трудовое право в частности. Несомненно, ведущим мотивом участия в общественно-полезном труде и вступления в трудовые отношения остаются экономические интересы личности. Однако эти интересы становятся стимулом к труду, если они получают государственно-правовую поддержку, будучи закрепленными, в нормах трудового права [9].

Свобода выбора профессии рода деятельности и места работы являются всеобщим принципом применения труда граждан. Трудоустройство является формой социально-правовой помощи гражданам. Эта помощь проявляется в профессиональной ориентации молодежи, переподготовке и повышении квалификации высвобождаемых работников, материальном стимулировании, организации специальных цехов для инвалидов, расширении форм индивидуальной трудовой деятельности, организации надомного труда и других мероприятий государства [11].

Трудоустройство населения – это одна из реальных гарантий конституционного права на труд и осуществляется на основе двух факторов: 1. Добровольное вступление граждан в отношения по трудоустройству и свобода выбора места и рода деятельности. 2 . Безвозмездное оказание услуг по трудоустройству.

Правовое обеспечение трудоустройства осуществляется в процессе деятельности основного звена Службы занятости – центров занятости населения в городах и районах. Деятельность центров занятости основывается на том, что трудоустройство носит всеобщий характер: любой трудоспособный гражданин может обратиться к ним за содействием в выборе места работы, потребовать выдачи направления на работу, соответствующую его профессии, специальности, квалификации и индивидуальным пожеланиям, а центр занятости обязан (при наличии вакансии) оказать такое содействие [6].

Органы службы занятости (Центр занятости) помогают найти не любую, а подходящую работу. В соответствии со ст. 4 Закона РФ «О занятости населения в РФ» подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места (см. рис. 3) [4].

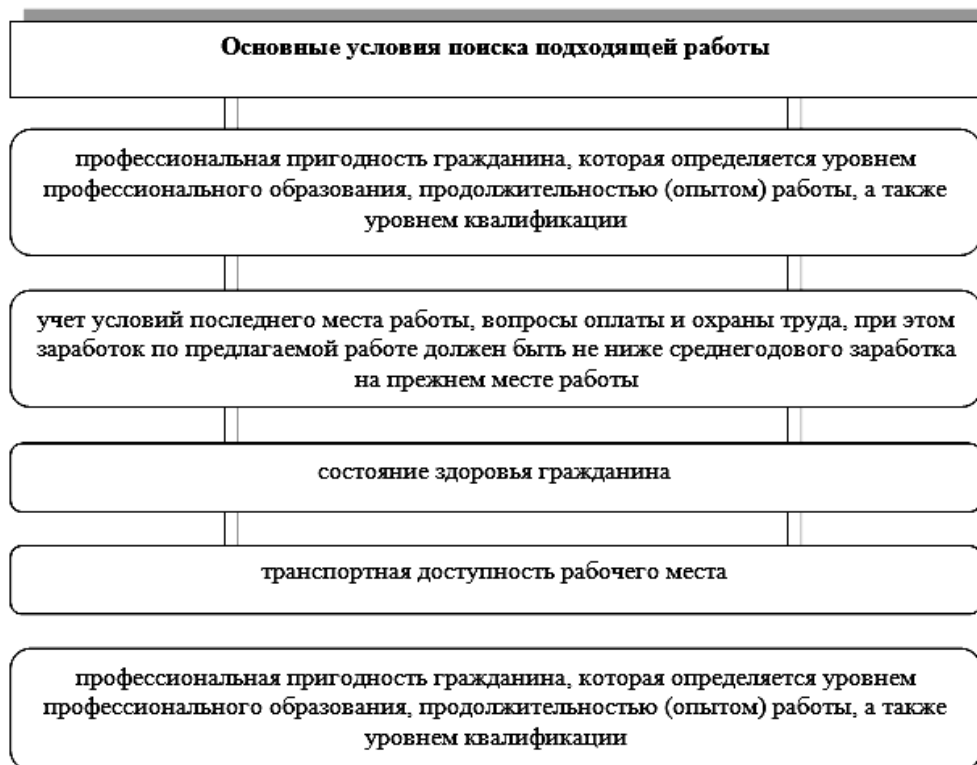


Рис. 3. Условия поиска подходящей работы

В целом процесс трудоустройства складывается из двух стадий.

1. Обращение гражданина в центр занятости за содействием в получении подходящей работы. Первая стадия завершается (при наличии вакансии) выдачей заинтересованному гражданину направления на работу или обучение.

2. Заключение трудового или ученического договора с работодателем, которое указано в направлении центра занятости. Следует иметь в виду, что заключение договора для трудоустраиваемого гражданина является правом, а не обязанностью [5].

В связи с наметившейся тенденцией массового высвобождения работников Совет Министров Правительства РФ принял Постановление «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (от 5 февраля 1993 г. № 99) где предусмотрены определенные меры, направленные на защиту высвобождаемых в массовом порядке работников.

Основными из них являются:

1. Предстоящие массовые увольнения должны быть заранее предусмотрены, отражены в соответствующем разделе коллективного договора. Достигнутые сторонами дополнительные договоренности оформляются в качестве приложений к коллективному договору.

2. Предстоящим массовым увольнениям должны предшествовать мероприятия, направленные на сокращение численности работников:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;
- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы и другие меры, способствующие социальной защищенности работников [9].

В заключении следует отметить, что по субъектному составу трудоустраиваемых граждан можно поделить на следующие группы: - молодежь и подростки; - инвалиды ВОВ и труда; - лица, уволенные из рядов Вооруженных Сил; - лица, освобожденные от уголовных наказаний; - работники, высвобождаемые из сферы производства и непромышленной сферы [10]. Рынок труда представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворения спроса и предложений на рабочую силу.

Список литературы / References

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). Ст. 23.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197ФЗ.

4. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апр. 1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018).
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
6. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324.
7. *Бердычевский В.С.* Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманов / под ред. В.С. Бердычевского. Изд. 2-е, перераб. и доп. Ростов-н/Д: Феникс, 2009. 505 с.
8. *Гейхман В.Л.* Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 2-е изд. Испр. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. 520 с.
9. *Герман Е.С., Даничев Н.В., Ломакина И.Г.* Курс лекций по трудовому праву: учебное пособие.- Новосибирск: НВИ имени генерала армии И.К. Яковлева ВНГ Российской Федерации, 2017. 200 с.
10. *Пиляев В.В., Соловьев А.А.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция. М.: КНОРУС, 2008.
11. Правоведение: учебник / Под общей ред. С.В. Полунина. Новосибирск: НВИ ВВ имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России, 2015. 368 с.