

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кулинченко Виктор Васильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 16.02.2023 09:24:20
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e33a8

**Кубанский институт социэкономики и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**



И.В.КУЛИНЧЕНКО

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



*электронное
учебно-методическое
пособие*

КРАСНОДАР - 2020

И.В.КУЛИНЧЕНКО

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*электронное
учебно-методическое
пособие*

КРАСНОДАР - 2020

УДК 34/36 (4414+1400)
ББК 67.4+67.5
К 90

*Рекомендовано к изданию
Ученым советом КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО»
(протокол № 2 от 26.11.2020 г.)*

Рецензенты:

Колкарева И.Н. кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой гражданского и трудового права
КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО»

Юшкина Т.В. кандидат юридических наук, доцент кафедры
правоведения факультета Управления и права
Краснодарского кооперативного института
(филиал) Российского университета кооперации

Кулинченко И.В.

Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: электронное учебно-методическое пособие / И.В.Кулинченко. - Краснодар: КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2020. – 71 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов КубИСЭП (филиала) ОУП ВО «АТиСО» направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция.

В пособии представлены материалы по изучению современного состояния занятости населения в Российской Федерации. Представлены теоретические аспекты основных направлений в правовом регулировании занятости населения в РФ, статистические данные, основные термины и понятия, методические материалы в виде тестовых материалов, практических заданий и заданий для самоконтроля знаний.

Пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 40.03.01 Юриспруденция, 38.03.01 Экономика, 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

©И.В.Кулинченко, 2020

© КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2020

1. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1.1. Занятость как правовая категория и социальное состояние

Одной из важнейших частей экономической системы государства является рынок труда. От состояния рынка труда зависит в целом социально-экономическое благополучие всей страны.

Понятие рынка труда можно определить как систему социально-экономических отношений между работниками и работодателями, формирующуюся вокруг спроса и предложения на рабочую силу.

В настоящее время существует целый ряд проблем, которые крайне негативно сказываются на положении дел на российском рынке труда. Среди них такие проблемы, как нелегальная трудовая миграция, неравномерное распределение трудовых ресурсов в различных регионах страны, теневая занятость, проблемы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работникам, непропорциональное распределение кадров по отраслям, проблемы трудоустройства молодежи и, конечно, безработица.

Безработица - это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не имеет работы. Уровень безработицы является одним из основных факторов, отражающих положение дел на рынке труда и социально-экономическую ситуацию в стране.

Безработица влечет множество негативных последствий, как для экономики государства, так и для населения.

К негативным последствиям в экономике можно отнести сокращение производства валового внутреннего продукта и, как следствие, спад экономики страны в целом.

Среди отрицательных социальных последствий безработицы: затруднение материального положения граждан, моральный упадок, потеря квалификации работников, возрастной ценз - для отдельно взятых личностей, значительный рост социального напряжения и увеличение числа правонарушений и уровня преступности - для общества в целом.

Конституция Российской Федерации¹ провозгласила свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности. Согласно Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) принудительный труд в Российской Федерации запрещен. В

¹ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – СПС КонсультантПлюс

то же время Конституция РФ гарантирует каждому право на защиту от безработицы.

Безусловно, вопросы безработицы также регулируются Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹ (далее - Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»), Трудовым кодексом Российской Федерации² (далее - ТК РФ).

Согласно вышеуказанному Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» «Безработными признаются 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».

Таким образом, законодательно определены условия, при которых граждане могут быть признаны безработными: наличие трудоспособности, отсутствие работы и заработка, поиск работы и готовность к ней приступить, а также необходимость регистрации в органах службы занятости.

Тем не менее, не все граждане, обладающие вышеперечисленными признаками, могут претендовать на статус безработного. Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определены условия, при которых граждане не могут быть признаны безработными: не достигшие 16-летнего возраста; получающие в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсию по старости (по возрасту), за выслугу лет; отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы; не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных; осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы; представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и

¹ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (в действующей редакции) "О занятости населения в Российской Федерации" – СПС КонсультантПлюс

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в действующей редакции) – СПС КонсультантПлюс

заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

В настоящий момент имеется еще одна категория граждан, которые могут признаваться безработными - это инвалиды.

Безработица по-прежнему остается одной из наиболее актуальных проблем российского рынка труда. Государству необходимо продолжать работу в сфере защиты населения от безработицы, разрабатывать и принимать новые меры, направленные на сокращение числа безработных, а также на поддержку граждан, не имеющих работы. В рамках решения проблем, связанных с безработицей, необходимо также проведение мероприятий, направленных на оптимизацию рынка труда, создание новых рабочих мест, координацию системы образования с потребностями рынка труда, поддержку испытывающих наибольшие проблемы безработицы регионов России, стимулирование работодателей к приему на работу лиц, не имеющих трудового опыта.

Если в эпоху промышленной революции правоведы предложили понятие трудового отношения и трудового договора, наиболее подходящие именно для труда промышленного рабочего, то информационная революция нашего времени диктует необходимость выработки новых более гибких универсальных и широких подходов к определению трудовых правоотношений, позволяющих включить в сферу защиты с помощью норм трудового права значительно более широкий круг работающих, включая тех, кто в настоящее время не может быть признан работником согласно ст. ст. 15 и 56 ТК РФ. Критерии субординированности труда в качестве условия для применения норм трудового права к отношениям, связанным с трудом, должен быть дополнен критерием экономической зависимости работающего и асимметрией экономических возможностей сторон.

В современных условиях сфера труда претерпевает значительную трансформацию, обусловленную становлением постиндустриального общества, несущего с собой новые технологии и методы управления, в ходе которой изменяется сложившаяся структура занятости. Диверсификация сложившейся (стандартной, типичной) модели занятости в основном происходит посредством увеличения удельного веса нетипичных форм трудовой занятости, которые предполагают применение более гибких методов правового регулирования трудовых отношений.

Однако по мере повышения гибкости регулирования трудовых отношений, «ухода от стандартной занятости», неустойчивость становится имманентным свойством современных трудовых отношений.

Поэтому вопросы неустойчивости занятости становятся весьма актуальными с точки зрения теории и практики трудового права и некоторых правовых актов, связанных с регулированием отношений сферы труда.

В стратегии национальной безопасности Российской Федерации¹ определено, что повышение качества жизни российских граждан является одним из стратегических национальных приоритетов и гарантируется, в частности, за счет совершенствования защиты прав и свобод человека путем развития законодательства, обеспечения поддержки трудовой занятости населения, контроля за соблюдением трудовых прав работников, совершенствования системы защиты от безработицы. В этой связи обращение к вопросам определения понятия и признаков отношений по трудоустройству у данного работодателя становится вновь актуальным. Кроме того, цифровизация отдельных аспектов осуществления трудовой деятельности граждан, усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений, необходимость совершенствования процедуры трудоустройства предопределяет качественное изменение складывающихся между соискателем и работодателем правовых связей. В этой связи объективно возникает потребность в переосмыслении выделенных ранее в науке трудового права признаков отношений по трудоустройству у данного работодателя и научной разработке новых.

Отсутствие в настоящее время законодательной дефиниции таких отношений, максимальным образом раскрывающей все их видовые отличия, создает условия для вариативной трактовки рассматриваемых отношений и неправильной квалификации обстоятельств, имеющих значение для разрешения конкретных проблемных ситуаций. В конечном итоге это препятствует достижению стратегических целей обеспечения национальной безопасности в области повышения качества трудовой жизни российских граждан.

Правовая база занятости и трудоустройства в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных правовых актов, в которую входят, с одной стороны, нормативные правовые акты, непосредственно регулирующие вопросы занятости и трудоустройства, с другой – акты, содержащие отдельные нормы, затрагивающие отношения занятости.

Видится целесообразным расположить указанные нормативные правовые акты по юридической силе их действия:

- 1) нормы международного права;

¹ Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // URL://www.pravo.gov.ru

2) Конституция РФ, согласно которой каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы;

3) кодифицированные нормативные акты (например, Трудовой кодекс РФ, ст. 272 которого содержит особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет; КоАП, ст. 18.13 которого предусматривает административную ответственность за незаконную деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей;

4) федеральные законы и законы РФ: Закон о занятости определяет понятие занятости и категории занятого населения, закрепляет права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также устанавливает ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране и другие законы;

5) указы Президента Российской Федерации;

6) постановления Правительства Российской Федерации, принимаемые, как правило, для реализации законов, в частности, постановление от 15.11.2018 № 1375 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год"¹ и др.;

7) нормативные акты федеральных органов исполнительной власти. Среди них акты, принятые Минтрудом России, Рострудом, иными министерствам, агентствами и службами;

8) нормативные правовые акты субъектов РФ. Эти акты регулируют вопросы занятости и трудоустройства на территории отдельного субъекта РФ и могут иметь форму законов, постановлений и др.;

9) нормативные акты органов местного самоуправления. Они могут устанавливать транспортную доступность рабочего места, регулировать вопросы занятости отдельных категорий граждан, исходя из местных условий.

1.2. Рынок труда, занятость и безработица по законодательству Российской Федерации

По данным Росстата² к постоянному населению относятся лица, постоянно проживающие на данной территории, включая временно отсутствующих. Трудоспособным считается возраст (до 2019 г.): для мужчин – 16–59 лет, женщин – 16–4 года. Информация о лицах, входящих и не входящих в состав рабочей силы, занятости и безработице подготовлена по материалам выборочных обследований рабочей силы.

С 2000 по август 2009 г. обследование рабочей силы проводилось с квартальной периодичностью. С сентября 2009 г. обследование переведено на

¹ Постановление Правительства РФ от 15.11.2018 N 1375 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год" – СПС КонсультантПлюс

² Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат – М., 2019 – 135 с.

месячную периодичность. С января 2017 года в период каждого обследования опрашивается около 77 тыс. человек (0,06% от численности населения обследуемого возраста).

Выборка строится таким образом, что в каждом месяце все единицы наблюдения заменяются новыми. При проведении опроса населения вопросы занятости изучаются по отношению к обследуемой неделе. Данные выборочных обследований рабочей силы приведены в среднем за год.

До 2017 года обследование проводилось в отношении лиц 15–72 лет, с января 2017 года – в возрасте 15 лет и старше. Данные по населению в возрасте 15–72 лет опубликованы в статистическом бюллетене «Обследование рабочей силы»¹.

Рабочая сила – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными. Лица, не входящие в состав рабочей силы – лица в возрасте 15 лет и старше, которые не считаются занятыми или безработными в течение рассматриваемого периода. Уровень участия в составе рабочей силы – отношение численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

К занятым относятся лица в возрасте 15 лет и старше, которые в обследуемую неделю выполняли любую деятельность (хотя бы один час в неделю), связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль.

В численность занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия.

Занятые классифицируются по своему статусу на работающих по найму и работающих не по найму. Работающие по найму или наемные работники – это лица, которые выполняют работу, определенную как «работа по найму».

Работа по найму – это работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение, которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает.

Работающие не по найму – это лица, которые выполняют работу, определенную как «работа на собственном предприятии, в собственном деле».

¹ Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. Заглавие с экрана - <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

Это работа, при которой вознаграждение непосредственно зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг. Лицо принимает производственные решения, относящиеся к деятельности предприятия (собственному делу), или делегирует эти полномочия, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия (собственного дела).

Эта группа объединяет работодателей, самостоятельно занятых лиц, членов производственных кооперативов, помогающих членов семей. Уровень занятости – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах. Распределение численности занятых по видам экономической деятельности, группам занятий, статусу занятости, фактической продолжительности рабочей недели приведено по основной (или единственной) работе.

К занятым в неформальном секторе относятся лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной.

В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

К занятым в неформальном секторе относятся:

- индивидуальные предприниматели;
- лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц;
- помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников;
- работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
- занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена.

Лица, занятые трудовой деятельностью по производству товаров для собственного использования, определяются как все лица в обследуемом возрасте, которые в течение месяца, предшествующего дате обследования, осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг для собственного конечного использования. При этом производство «для собственного конечного использования» трактуется как

производство, при котором предполагаемое назначение продукции в основном связано с ее конечным использованием производителем в форме накопления капитала, либо с ее конечным потреблением членами домашнего хозяйства или членами семьи, проживающими в других домашних хозяйствах.

Что касается продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства, предназначенных преимущественно для собственного потребления, то их излишек может продаваться или обмениваться по бартеру.

Производство товаров включает изготовление и/или переработку для хранения продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства; заготовку и/или обработку для хранения полезных ископаемых и лесной продукции, в том числе дров и других видов топлива; производство бытовых товаров (таких как мебель, ткани, одежда, обувь, гончарные изделия или другие товары длительного пользования, в том числе лодки и челноки); строительство или крупный ремонт собственного жилья, сельскохозяйственных построек и т.д.

Лица, выполняющие неоплачиваемую работу при прохождении профессионально-технической подготовки, определяются как все лица обследуемого возраста, которые в течение обследуемой недели участвовали в любой безвозмездной деятельности по производству товаров или оказанию услуг в интересах других лиц с тем, чтобы приобрести трудовой опыт или навыки в той или иной профессии.

Волонтеры – лица обследуемого возраста, которые в течение месяца, предшествующего дате обследования, осуществляли любую неоплачиваемую, необязательную деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг в интересах других лиц. Из числа волонтеров исключаются лица, занятые:

- общественными работами или работами в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа, обязательными работами на военной или альтернативной гражданской службе;
- неоплачиваемой работой, требуемой в рамках образовательных программ или программ профессионально-технической подготовки (т.е. не получающие плату участники программ профессионально-технической подготовки);
- работой, выполняемой в интересах других лиц в течение рабочего времени, связанного с работой по найму, или во время оплачиваемого отпуска наемного работника, предоставленного работодателем.

К безработным, применительно к определениям Международной организации труда (МОТ), относятся лица в возрасте 15 лет и старше, которые

в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

-не имели работы (доходного занятия);

-занимались поиском работы в течение последних четырех недель, используя при этом любые способы;

-были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

К безработным относятся также лица, которые в рассматриваемый период не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение 2 недель после обследуемой недели) и не продолжали дальнейшего ее поиска; не имели работы, были готовы приступить, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один месяц.

Обучающиеся, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе.

Отчаявшиеся найти работу – незанятые лица, которые готовы приступить к работе в настоящий момент, но не искали работу по причинам: прошлый неудачный опыт найти подходящую работу, отсутствие опыта, квалификации или работы, соответствующей профессиональным навыкам лица, отсутствие работы в данной местности, потенциальные работодатели находят лицо слишком молодым или слишком пожилым.

Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы (занятых и безработных) соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Продолжительность незавершенной безработицы (продолжительность поиска работы) – время с момента начала поиска работы до момента фиксации безработицы. Средняя продолжительность безработицы (среднее время поиска работы) рассчитывается как средневзвешенная величина для рассматриваемого состава безработных.

Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы – отношение суммы численности безработных и потенциальной рабочей силы к расширенной концепции рабочей силы, рассчитанное в процентах.

Расширенная концепция рабочей силы включает в себя занятых, безработных и потенциальную рабочую силу.

Валовой внутренний продукт (ВВП) является важнейшим показателем системы национальных счетов. Он характеризует конечный результат производственной деятельности экономических единиц-резидентов, который измеряется стоимостью товаров и услуг, произведенных этими единицами для конечного использования.

Индекс производительности труда по экономике в целом представляет собой частное от деления индексов физического объема ВВП и изменения совокупных затрат труда.

1.3. Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России

Безработным гражданам гарантируется социальная поддержка, которая заключается в мерах материальной поддержки, направленной на компенсацию утраты или отсутствия заработка у безработного гражданина и на обеспечение основных потребностей гражданина.

Социальная поддержка гражданину осуществляется при условии признания его безработным.

Социальную поддержку безработных граждан осуществляют органы государственной службы занятости.

Мерами социальной поддержки безработных граждан являются:

Выплата пособия по безработице, в т.ч. в период временной нетрудоспособности безработного.

Пособие по безработице – ежемесячная денежная выплата, назначаемая безработному гражданину в целях компенсации утраченного (отсутствующего) заработка и выплачиваемая при соблюдении определенных условий в определенный период времени.

Пособие выплачивается ежемесячно.

Максимально допустимый период (продолжительность) выплаты пособия по безработице - 12 месяцев.

Исключения из указанного правила установлены для лиц:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших);
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

-уволенных по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоящих в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель;

-направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия.

Для перечисленных граждан период выплаты пособия составляет не более 3 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

Истечение указанных выше сроков влечет за собой прекращение выплаты пособия по безработице.

Пособие по безработице (с учетом повторного назначения) не может выплачиваться более 24 месяцев в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

В период временной нетрудоспособности (болезни, травмы) безработный не может заниматься поисками работы и исполнять другие обязанности, возложенные на него законодательством о занятости, поэтому в этот период сохраняется выплата пособия.

Выплата стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности.

Стипендия представляет собой денежную выплату, назначаемую, как правило, с первого дня обучения на весь период обучения.

Граждане, уволенные в течение 12 месяцев до начала обучения, в т.ч. с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, имеют право на получение стипендии в размере:

- 75% их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

- не выше максимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента, установленного Правительством РФ;

- не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента, установленного Правительством РФ.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством РФ.

На получение стипендии в размере предусмотренного пособия по безработице имеют право граждане, уволенные в течение 12 месяцев,

предшествовавших началу обучения, и состоявшим в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель.

На получение пособия в размере минимальной величины пособия по безработице имеют право граждане:

- впервые ищущие работу (ранее не работавшие);
- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- утратившие право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, стипендия, установленная в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

Наибольший размер стипендии предусмотрен для граждан, утративших способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Она устанавливается в размере:

- 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
- не выше максимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;
- не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Стипендия гражданам в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости в общем случае начисляется с первого дня обучения.

Исключением из названного правила является начисление стипендии гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия). Стипендия в

указанных случаях начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

В случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины возможно наступление следующих последствий:

- размер выплачиваемой стипендии может быть уменьшен на 25% сроком на один месяц;
- выплата стипендии может быть приостановлена на срок до одного месяца.

Возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Организация общественных работ отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ.

Предоставление материальной помощи безработному гражданину.

Материальная помощь представляет собой денежную выплату в установленном законом размере, полагающуюся гражданину при наступлении определенных условий и соответствии получателя выплаты установленным законодательством Российской Федерации критериям.

Материальная помощь может выплачиваться единовременно или периодически в течение определенного срока.

Материальная помощь может оказываться:

- безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты.

Право на получение пособия должно быть утрачено строго в связи с истечением максимально установленного периода его выплаты. Приостановление, прекращение выплаты, невыплата пособия, снижение размера выплаты по иным основаниям не может являться основанием для оказания материальной помощи.

По общему правилу максимально допустимый период (продолжительность) выплаты пособия по безработице: 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

Истечение периода максимальной продолжительности выплаты пособия по безработице само по себе не является основанием для снятия гражданина с учета в качестве безработного и прекращения соответствующего официального статуса, поэтому гражданин имеет право на получение иных мер социальной поддержки безработных граждан, в т.ч. материальной помощи; гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости.

Для получения материальной помощи обучение должно осуществляться только по направлению органов службы занятости; если безработный гражданин получает образование по собственной инициативе, то право на получение материальной помощи не возникает.

Гарантия непрерывности трудового стажа в определенные периоды времени.

Трудовой стаж – это продолжительность периодов занятости гражданина, когда он осуществлял трудовую деятельность или иную деятельность, смежную с трудовой. Трудовой стаж может прерываться прекращением трудовой или иной засчитываемой в стаж деятельности, а его продолжительность влияет на предоставление гражданину мер социальной поддержки (социального обеспечения), гарантий, установленных трудовым договором, и т.п.

Не прерывают трудового стажа:

- время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах;
- время, необходимое для переезда или переселения по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства;
- период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей.

Правила, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и выдачу предложений о досрочном назначении пенсии таким гражданам, утвержденные приказом Минтруда России от 22.02.2019 № 116н¹.

¹ Приказ Минтруда России от 22.02.2019 N 116н «Об утверждении Правил, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и выдачу предложений о досрочном назначении пенсии таким гражданам» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2019 N 55424) – СПС КонсультантПлюс

2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2.1. Виды политики занятости

В практике государственного управления экономикой России одной из актуальных задач сегодня является уточнение некоторых параметров политики занятости.

Государственная политика занятости является выражением конституционных прав граждан социального государства на свободное использование своих способностей для предпринимательской и иной экономической деятельности. Исходя из этого принципы государственной политики занятости, сформулированные в ст.5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Политику занятости нельзя сводить лишь к помощи безработным, как это наблюдается сегодня в России, где все разговоры вертятся вокруг адаптации к рынку традиционных контингентов риска, испытывающих трудности в процессе поиска работы или находящихся под прямой угрозой высвобождения.

В мировой науке и практике уже давно сформировалось и нашло практическое воплощение понимание политики занятости как инструмента наиболее полной реализации и развития трудового потенциала населения.

Политика занятости призвана задействовать весь круг факторов, определяющих успех трудовой деятельности человека, критериями которого служат обычно размер заработка, стабильность занятости, продвижение. Некоторые из этих факторов зависят от свойств и установок самого человека, другие находятся вне него. К первым относятся качественные параметры рабочей силы (уровень образования и профессиональной подготовки, состояние здоровья, наличие позитивной трудовой мотивации), ко вторым - состояние экономической конъюнктуры, прежде всего структура и динамика рабочих мест.

Главным инструментом достижения стабильности экономического положения каждого члена общества и всего общества в целом считается накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей поддерживать, совершенствовать и модифицировать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством образования и профессиональной подготовки.

Многие выпускники вузов в течение длительного времени лишены возможности трудоустройства по специальности, многие же сами устраиваются на работу в коммерческие структуры. Этот процесс в большой степени является

отражением социально-экономической дестабилизации. В здоровом обществе, где с высокой вероятностью можно на несколько десятилетий вперед рассчитать ожидаемые результаты того или иного выбора, значительная часть молодых людей предпочитает карьеру, приносящую скромные доходы на начальных порах, но гарантирующую устойчивый рост благосостояния по мере накопления знаний и опыта и соответствующего профессионального продвижения.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости:

- Активная политика занятости (активная политика на рынке труда) - это: совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы мероприятия, связанные с предупреждением и профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организация новых рабочих мест через систему общественных работ.

В рамках такой политики осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение увольнений работников, субсидирование создания новых рабочих мест и др.

- Пассивная политика занятости (пассивная политика на рынке труда) обеспечивает в основном сглаживание негативных последствий безработицы: выплату гарантированного государством пособия по безработице, а по истечении срока его выплаты - социального пособия, а также выплату доплат на иждивенцев и другие меры помощи. Пассивная политика предусматривает предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости. Часто применяют термин - умеренно пассивная политика, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Внешне оба этих варианта экономичны с точки зрения текущих государственных расходов. Однако тактика пассивного ожидания экономического подъема может оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических перспективах, при которых высока возможность самостоятельного трудоустройства. В противном случае сдерживающие регуляторы пассивной политики на рынке труда окажутся слабыми и могут только ухудшить реальную ситуацию.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональной программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

2.2. Содержание и уровни политики занятости

Государственная политика занятости имеет многоуровневый характер, так как формируется и реализуется на трех уровнях: федеральном (общегосударственном), региональном (уровень субъекта Федерации) и локальном (муниципальном).

Государственная политика занятости на *федеральном уровне* предполагает определение общих, стратегических целей и направлений политики; реализацию мер, направленных на формирование правовых, экономических и организационных условий для регулирования рынка труда и поддержание стабильного уровня занятости; согласование ее целей, задач и направлений с экономической, социальной, демографической, миграционной политикой; разработку соответствующих нормативных актов.

Так, основные направления государственной политики в сфере занятости были разработаны на основе прогноза параметров социально-экономического развития РФ на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов, поставленных Президентом РФ в послании Федеральному Собранию РФ от 20 февраля 2019 года¹.

Федеральная политика занятости использует разнообразные меры финансово-кредитной, налоговой, инвестиционной политики, направленные на обеспечение полной занятости. Политика занятости на государственном уровне предусматривает создание системы правового регулирования и организации межгосударственных отношений со странами ближнего и дальнего зарубежья по поводу миграционного обмена, пенсионного обеспечения в случае добровольного или вынужденного переселения, вопросам найма и социальной защиты при выезде на работу в иные государства.

Основные полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости определены Законом о занятости населения. К ним отнесены:

- разработка и реализация государственной политики в данной сфере;
- принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации;

¹ Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов. Министерство финансов РФ - https://www.minfin.ru/common/upload/library/2019/10/main/ONBNiTTP_2020-2022.pdf

- разработка и реализация государственных программ РФ и контроль за их исполнением;

- установление норм социальной поддержки безработных граждан;

- разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

- формирование средств на социальную поддержку безработных граждан и контроль за их целевым использованием;

- координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;

- разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством РФ.

Правительство РФ вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные:

- на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации;

- оказание содействия в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места;

- повышение мобильности трудовых ресурсов. Правительство вправе утверждать перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным.

На региональном уровне государственная политика занятости осуществляется в целом по тем же направлениям, что и федеральная, и реализуется в рамках федеральной программы путем выполнения региональных и местных программ содействия занятости населения, учитывая особенности демографического, социально-экономического развития территорий.

Программы занятости населения республик в составе РФ включают:

- республиканские программы занятости населения, которые содержат набор мероприятий, реализуемых только на уровне республики;

- областные (краевые), районные (городские) программы занятости, представляющие набор конкретных мероприятий, направленных на решение отдельных локальных проблем;

- мероприятия по регулированию рынка труда, которые целесообразно осуществлять на межрайонной основе в пределах административно-территориальных единиц (создание межрайонных учебных центров, организация экологических работ и т.д.). Они предусматривают выделение территорий приоритетного развития (районов и городов), а также тех из них, где состояние рынка труда повышает социальную напряженность, позволяют прогнозировать изменения занятости в регионах в зависимости от динамики других показателей социально-экономического развития республик в составе РФ, краев и областей (произведенного валового национального продукта, инвестиционной активности и т.п.).

Региональная программа занятости населения разрабатывается региональными подразделениями государственной службы занятости населения, утверждается местными органами власти и вышестоящими органами занятости.

К полномочию Российской Федерации, переданному для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Законом о занятости населения относится осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (в виде пособия по безработице, стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице, а также в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования и пр.). Финансирование выплат осуществляется за счет субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов РФ из федерального бюджета.

Несмотря на относительно благополучное положение с ситуацией на рынке труда в целом по стране, региональные рынки труда характеризуются значительной дифференциацией по показателям уровня безработицы и ее продолжительности, территориальной диспропорцией спроса и предложения рабочей силы и наличием отдельных территорий с высокой напряженностью на рынке труда.

На локальном (муниципальном) уровне государственной политики занятости органы местного самоуправления также могут разрабатывать меры, направленные на содействие решению проблем занятости.

Примером такого рода мер могут служить: организация общественных работ для лиц, не имеющих работы; организация временного трудоустройства

несовершеннолетних в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; организация ярмарок вакансий сезонных и временных рабочих мест, учебных рабочих мест. Они могут реализовывать дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения (создание центров социально-психологической адаптации, организация муниципального бизнес-инкубатора для начинающих предпринимателей и т.д.).

Для обеспечения реализации политики занятости на территории Российской Федерации с 2004 г. функционирует Федеральная служба по труду и занятости населения (Роструд)¹. Она является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулированию коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

С 2012 г. в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти»² Роструд находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Также настоящим Указом Роструду были переданы функции по надзору в сфере социальной защиты населения от упраздняемой Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития.

Роструд осуществляет свою деятельность на основании Положения о Федеральной службе по труду и занятости³ непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Большую роль в разработке и реализации политики занятости населения играют негосударственные органы и организации: Российская трехсторонняя

¹ Структура Минтруда России - <https://mintrud.gov.ru/ministry/about/>

² Указ Президента РФ от 21.05.2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» (в действующей редакции) - СПС КонсультантПлюс

³ Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (в действующей редакции) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" - СПС КонсультантПлюс

комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, профессиональные союзы.

2.3. Деятельность органов государственной службы занятости

Первый государственный закон о биржах труда был принят в нашей стране незадолго до Октябрьской революции, 19 августа 1917 года.

Биржи труда открывались в населенных пунктах с населением не менее 50 тыс. чел. На бирже осуществляли регистрацию спроса и предложения рабочей силы, оказывали посреднические услуги по найму, вели статистику и систематизацию сведений о рынке труда. В итоге во второй половине 1918 года спрос и предложение на рынке труда почти уравнились.

После этого политика занятости неоднократно менялась, принимались новые нормативные акты, производились массовые мобилизации граждан.

7 ноября 1930 года было объявлено о полной ликвидации безработицы в СССР. Только через 60 лет произошло возрождение рынка труда. Верховным Советом РСФСР принят Закон РФ от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

Эта дата стала официальным днем образования Государственной службы занятости России – сегодня Служба отмечает свое 25-летие.

Служба занятости образовалась в сложных условиях переходного периода российской экономики 90-х годов, прошла трудный путь становления и развития, помогла многим тысячам гражданам найти работу, получить новые конкурентоспособные профессии и специальности, организовать собственное дело.

В соответствии со ст. 15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹

1. Государственная служба занятости населения включает:

1) уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти;

2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

3) государственные учреждения службы занятости населения.

2. Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

¹ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (в действующей редакции) "О занятости населения в Российской Федерации" – СПС КонсультантПлюс

1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

1.1) информирование граждан Российской Федерации, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

4) организацию мероприятий активной политики занятости населения;

5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

3. Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

4. Органы службы занятости запрашивают сведения, необходимые для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, за исключением документов, включенных в определенный Федеральным законом от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" перечень документов, если заявитель не представил указанные сведения по собственной инициативе (п. 4 введен Федеральным законом от 01.07.2011 N 169-ФЗ, в ред. Федерального закона от 22.12.2014 N 425-ФЗ).

5. Органами службы занятости по запросу органов, уполномоченных на предоставление государственных или муниципальных услуг, государственных внебюджетных фондов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами предоставляются

сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве ищущего работу или признанного безработным, назначенных ему социальных выплатах (размерах и сроках выплаты пособия по безработице, периодах оказания материальной помощи, выплаты стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, материальной поддержки в период участия в оплачиваемых общественных работах, временного трудоустройства), периодах участия в оплачиваемых общественных работах, переезде по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, работников, привлеченных для трудоустройства в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов (п. 5 введен Федеральным законом от 01.07.2011 N 169-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 22.12.2014 N 425-ФЗ).

6. В органах службы занятости гражданам и работодателям обеспечивается бесплатный доступ к информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" (п. 6 введен Федеральным законом от 22.12.2014 N 425-ФЗ).

7. Органы службы занятости в целях содействия занятости инвалидов осуществляют обмен сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, по форме и в сроки, которые установлены уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а также взаимодействие с работодателями по вопросам оборудования (оснащения) рабочих мест для работы инвалидов (п. 7 введен Федеральным законом от 01.12.2014 N 419-ФЗ; в ред. Федерального закона от 29.12.2017 N 476-ФЗ).

2.4. Показатели рынка труда в Краснодарском крае за 2019 год

Данные показателей рынка труда в Краснодарском крае за 2019 год взяты из официального сайта Министерства труда и социального развития Краснодарского края¹.

Обращения граждан в ЦЗН

В органы службы занятости населения за отчетный период было подано 511808 заявлений о предоставлении государственных услуг, из них:

¹ Показатели рынка труда. Интерактивный портал службы труда и занятости Министерства труда и социального развития Краснодарского края - <https://www.kubzan.ru/labormarket/>

-223680 заявлений о предоставлении информации о положении на рынке труда;

-166712 заявлений - по содействию в поиске подходящей работы.

В составе поставленных на учет граждан

Незанятые граждане - 119734 человек, или 71,8%.

Высвобожденные работники - 6893 человек, или 4,1%.

Граждане, впервые ищущие работу - 28029 человек, или 16,8%.

Граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва - 29138 человек, или 17,5%.

Молодежь (возраст 14 - 29 лет) - 63868 человек, или 38,3%.

Граждане предпенсионного возраста - 9167 человек, или 5,5%.

Инвалиды - 5007 человек, или 3,0%.

Женщины - 87217 человек, или 52%.

Граждане, проживающие в городах - 89988 человек, или 54%.

Спрос на рабочую силу

За отчетный период в ЦЗН поступило 296558 вакансий.

Всего заявлено с начала года - 345157 вакансий (с учетом вакансий на начало отчетного периода).

На конец отчетного периода потребность предприятий в работниках составляет - 42541 человек. Из них: для замещения рабочих профессий - 23306.

Коэффициент напряженности (количество незанятых граждан, ищущих работу, на одно вакантное место) на конец отчетного периода составил - 0,6.

Трудоустройство

За отчетный период нашли работу (доходное занятие) - 119804.

В составе нашедших работу граждан:

-незанятые граждане - 79144 человек, или 66%;

-граждане, проживающие в городах - 65161 человек, или 54%;

-женщины - 61673 человек, или 51%;

-молодежь - 52092 человек, или 43%;

-высвобожденные работники - 3029 человек, или 3%;

-впервые ищущие работу - 21670 человек, или 18%;

-стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва - 18692 человек, или 16%;

-граждане предпенсионного возраста - 3403 человек, или 3%;

-инвалиды - 2786 человек, или 2%.

Общественные работы:

В общественных работах приняли участие 6260 человек, или 4% от числа ищущих работу граждан. Из них безработных граждан - 2649 человек.

Временное трудоустройство несовершеннолетних

По программе организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время было трудоустроено - 27341 человек, или 16% от числа ищущих работу граждан.

Временное трудоустройство безработных, испытывающих трудности

По программе организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы было трудоустроено - 1115 человек, или 1% от числа ищущих работу граждан.

Временное трудоустройство безработных в возрасте 18-20 лет

По программе временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, было трудоустроено - 112 человек, или 0,1% от числа ищущих работу граждан.

Содействие самозанятости

Государственная услуга по содействию самозанятости безработных граждан оказана - 2917 безработным гражданам, или 1,7% от ищущих работу граждан.

В составе этих граждан:

-женщины - 1717 человек, или 58,9%;

-жители сельской местности - 1602 человек, или 54,9%;

-жители монопрофильных городов - 0 человек, или 0,0%;

-инвалиды - 167 человек, или 5,7%;

-высвобожденные работники - 353 человек, или 12,10%;стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва - 410 человек, или 14,06%.

Безработные

На начало года на учете в ЦЗН в качестве безработных состояло 14258 человек.

В течение отчетного периода были признаны безработными 42926 человек, или 25,7% от числа ищущих работу граждан.

Снято с учета 41818 безработных граждан.

Из них: трудоустроено - 16923 человек, или 40,5% от числа снятых с учета безработных граждан; из них по направлению службы занятости - 6120 человек, или 14,6% от числа снятых с учета безработных граждан.

В результате, численность официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода, составила - 15448 человек.

В составе безработных граждан, состоящих на учете на конец отчетного периода:

- женщины - 9421 человек, или 61,0%;
- жители сельской области - 7945 человек, или 51,4%;
- жители монопрофильных территорий - 0 человек, или 0,0%;
- молодежь - 2262 человек, или 14,6%;
- имеющие высшее образование - 5187 человек, или 33,6%;
- предпенсионного возраста - 3575 человек, или 23,1%;
- инвалиды - 1050 человек, или 6,8%;
- родители, воспитывающие несовершеннолетних детей - 5042 человек, или 32,6%;
- впервые ищущие работу - 826 человек, или 5,3%;
- уволенные по собственному желанию - 9350 человек, или 60,5%;
- уволенные по соглашению сторон - 1355 человек, или 8,8%;
- высвобожденные работники - 1751 человек, или 11,3%;
- выпускники - 410 человек, или 2,7%.

2.5. Нестандартные формы занятости

В феврале 2015 года Международная организация труда провела трехстороннее совещание экспертов по нестандартным формам занятости, в рамках которого встретились эксперты, назначенные после консультаций с правительствами, объединениями работодателей и работников из разных стран, и в течение четырех дней обсуждали проблемы в сфере организации достойного труда, связанные с распространением нестандартных форм занятости. По словам Филиппа Маркадента, руководителя Отдела МОТ по вопросам рынка труда, трудовых отношений и условий труда (INWORK)¹.

По итогам совещания эксперты призвали страны-участницы, объединения работодателей и работников разработать политические меры для решения проблем, связанных с применением нестандартных форм занятости, чтобы работники, независимо от формы занятости, имели достойные условия труда.

¹ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf

Для этого правительства и социальные партнеры должны осуществлять сотрудничество в ходе реализации мер по обеспечению необходимых условий труда, поддержке эффективного перехода от нестандартных к стандартным формам занятости на рынке труда, содействовать равенству и недопущению дискриминации, предоставлению гарантий социального обеспечения для всех работников, обеспечению безопасных рабочих мест, свободы объединения и реализации прав на ведение коллективных переговоров, повышению эффективности инспекций труда, решению проблем нестабильных форм занятости и защиты основополагающих прав в сфере труда.

К Международному бюро труда, секретариату организации, участники совещания обратились с просьбой поддержать их инициативы. Основная часть предложений касается повышения уровня знаний и улучшения понимания этой важной темы.

Отчет «Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах» и данное краткое описание, в котором отмечены основные результаты и рекомендации, были подготовлены в ответ на эту просьбу. Авторы отчета взяли за основу материалы, которые были использованы для совещания экспертов в 2015 году, включившие в себя целый ряд исследований по экономическим и правовым вопросам нестандартных форм занятости в разных странах и регионах мира, а также по узким темам, как например: влияние нестандартных форм занятости на предприятия и сферу охраны труда.

Данный отчет является частью работы Бюро в поддержку запущенной Генеральным директором МОТ инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда. Изменения в сфере труда привели к появлению новых задач и усугубили уже существовавшие проблемы, и МОТ должна быть готова принять эффективные ответные меры для осуществления своих полномочий, заключающихся в содействии социальной справедливости во втором столетии своей деятельности.

В большинстве стран законы о трудовой занятости опираются на понятие бессрочной полной рабочей занятости, характеризующейся взаимоотношениями подчинения работника работодателю, иными словами, на стандартные трудовые отношения. Стандартные трудовые отношения обеспечивают защиту прав работников, но они выгодны и работодателям, заинтересованным в стабильной рабочей силе на своих предприятиях, в сохранении талантливых специалистов, а также в осуществлении управленческих функций, необходимых для организации работы персонала. В

последние десятилетия в промышленно развитых и развивающихся странах наблюдался переход от стандартных к нестандартным формам занятости. Нестандартные формы занятости - это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К ним относятся временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость.

Существует четыре основные группы нестандартных форм занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. Данная классификация соответствует выводам Совещания экспертов по нестандартным формам занятости, принятым в феврале 2015 года. В рамках этих четырех групп есть различные подгруппы форм занятости, специфика которых зависит от каждой конкретно взятой страны.

Временная занятость, при которой работники заняты определенный период времени, включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу. В большинстве стран работа по срочному трудовому договору регулируется специальными нормами о максимальной продолжительности трудового договора, возможностях продления срока действия договора, и критериях применения таких договоров. Случайный труд означает занятость работника в течение очень короткого времени или на непостоянной основе. Часто это работа на несколько часов, дней или недель за оплату, установленную в рамках договоренности об оплате за день или за рабочий период. Случайный труд характерен для наемного труда в неформальном секторе экономики развивающихся стран, но в последнее время он стал появляться и в промышленно развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с «работой по требованию», «гигономикой» (экономикой свободного заработка) и «работой на интернет-платформах».

При занятости на условиях неполного рабочего времени продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости. Во многих странах установлены специальные законодательно закрепленные пороговые значения, позволяющие отличить занятость на условиях неполного рабочего времени от полной занятости. В целях

сравнительного статистического анализа неполное рабочее время часто определяют как работу не более 30-35 часов в неделю. Ряд форм занятости предполагает очень короткую продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы, при этом работодатель не обязан гарантировать определенное количество часов занятости. Эти формы занятости связаны с работой по вызову либо с другими договорными отношениями и в ряде стран называются «договорами с нулевой нормой рабочего времени».

Трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, являются многосторонними трудовыми отношениями, например когда работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы-пользователя услуг. В большинстве стран трудовые договоры заключены между агентством и работником, который выполняет работу, а отношения между агентством и фирмой-пользователем услуг регулируются гражданско-правовым договором. Считается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой-пользователем услуг. Тем не менее, некоторые юрисдикции вводят правовые обязательства для фирм-пользователей услуг по отношению к работникам, предоставляющим работу через агентство. Зачастую это касается гарантий безопасности и гигиены труда.

По определению МОТ замаскированные трудовые отношения создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом». Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и, предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника. Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко, или когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения.

Еще одна область, где не хватает правовой четкости, это зависящая самостоятельная занятость, при которой работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от

одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа. На этих работников обычно не распространяются положения трудового законодательства или действие системы социального обеспечения, тем не менее, некоторые страны приняли специальные положения по распространению норм защиты и на зависимых самозанятых работников.

О распространении нестандартных форм занятости свидетельствуют статистические данные многих промышленно развитых стран. В развивающихся странах работники, занятые нестандартными формами труда, всегда составляли значительную часть рабочей силы, многие из них имели непостоянную временную занятость от случая к случаю, но в последнее время нестандартные формы занятости стали распространяться и на те сегменты рынка труда, где ранее преобладали стандартные формы занятости.

Данные для анализа охвата нестандартными формами занятости и выявления их динамики зачастую эпизодичны, но прирост этих форм заметен по увеличению беспокойности работников, занятых как на стандартных, так и нестандартных условиях, за сохранение своих рабочих мест. Распространение нестандартных форм занятости заставляет задуматься, так как эти формы занятости, по сравнению со стандартными, чаще ассоциируются с незащищенностью работников.

Также часто недооцениваются серьезные последствия для предприятий, например проблемы в сфере управления, связанные с увеличением доли нестандартных работников. При этом выгода отдельного работника или предприятия в краткосрочной перспективе может иметь негативные последствия для экономики в целом, такие как недостаточное инвестирование в инновации, замедление темпов роста производительности труда, угрозы системам социального обеспечения, высокая волатильность рынка труда, низкие экономические показатели.

Существуют и другие социальные последствия, требующие пристального внимания.

Международная организация труда признает, что работа может быть организована на разных контрактных основах. Задача состоит не в стандартизации всех форм труда, а в том, чтобы любой труд стал достойным

2.6. Самозанятость

По мнению М.Гусевой¹ - все больше россиян, особенно молодых, предпочитает трудиться не классическим способом - по найму и 40 часов в неделю на территории работодателя, а быть предпринимателями или самозанятыми.

Также набирает популярность фриланс, людей привлекает платформенная, агентская занятость, дистанционная работа. Об этом сказал Генеральный директор ВНИИ труда Минтруда России Дмитрий Платыгин в Турине на заседании Сети исследовательских институтов стран БРИКС.

Согласно закону² *самозанятый* — это человек, который платит специальный **налог на профессиональный доход** (НПД). При этом не нужно дополнительно отчислять подоходный налог или налог на прибыль.

Сейчас получить статус самозанятого могут жители 23 регионов России: Москвы, Санкт-Петербурга, Московской, Ленинградской, Калужской, Воронежской, Волгоградской, Нижегородской, Новосибирской, Омской, Ростовской, Самарской, Сахалинской, Свердловской, Тюменской и Челябинской областей, Красноярского и Пермского краев, Ненецкого, Ханты-Мансийского, Ямало-Ненецкого автономных округов, Башкирии и Татарстана.

В других регионах с 1 июля 2020 года налог на профессиональный доход может быть введен решением местных властей.

Есть два вида ставок для самозанятых. Какая именно будет использоваться, зависит от того, кто покупает товары или услуги:

-4% - если деньги пришли от физического лица;

-6% - если оплата поступила от юридического лица или индивидуального предпринимателя.

Эти ставки не будут меняться до конца 2028 года.

Если человек получил статус самозанятого, но по какой-то причине он не работает и не получает доход, налог платить не нужно.

Зачем получать статус самозанятого?

Существует несколько причин для того, чтобы получить статус самозанятого:

-будет подтвержденный доход.

¹ Гусева М. В России стали популярны новые формы занятости. Заглавие с экрана - <https://rg.ru/2018/11/29/v-rossii-stali-populiarny-novye-formy-zaniatosti.html>

² Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» - СПС КонсультантПлюс

-Можно не бояться проверок налоговой инспекции, штрафов и судебных разбирательств из-за того, что не заплатили налоги или ведете предпринимательскую деятельность без регистрации.

-Будут доступны льготные займы в государственных микрофинансовых организациях (МФО). Также вправе претендовать на гарантийную поддержку от фондов содействия кредитованию и скидки на аренду помещений в коворкингах и бизнес-инкубаторах.

-Если понадобятся консультации по вопросам кредитования, налогообложения или бухучета, можно обратиться в государственные центры поддержки предпринимателей «Мой бизнес». Эти центры также организуют бесплатные обучающие мероприятия по бизнес-темам в очном и онлайн-формате.

-Есть шанс найти новых клиентов. Компании все чаще отдают заказы на субподряд самозанятым или индивидуальным предпринимателям (ИП) - для них это выгоднее, чем нанимать работников в штат или по договорам. При этом гораздо проще стать самозанятым, чем регистрировать ИП.

Этот вариант подойдет людям, у которых:

- есть собственное дело;
- нет наемных сотрудников;
- профессиональный доход за год не превышает 2,4 млн рублей.

Если у индивидуального предпринимателя нет штата работников, он тоже может получить статус самозанятого - и перейти со своей налоговой системы на НПД. Например, оформиться как самозанятые могут репетиторы, няни, дизайнеры и многие другие фрилансеры. В законе нет полного списка профессий и видов деятельности, разрешенных для самозанятых. Зато прописано, кто не вправе претендовать на этот статус:

- продавцы товаров, которые произвел кто-то другой;
- посредники и агенты;
- продавцы алкоголя, сигарет, лекарств, лотерейных билетов, изделий из меха и кожи и других товаров, требующих обязательной маркировки;
- люди, которые частным порядком добывают полезные ископаемые;
- госслужащие;
- адвокаты, частные нотариусы, арбитражные управляющие, медиаторы и оценщики - но только по своей основной специальности. Если, допустим, адвокат в свободное время вяжет варежки и продает их, эту деятельность он может оформить как самозанятость;

-арендодатели, которые сдают нежилую недвижимость, например апартаменты или гараж.

При этом можно платить НПД вместо подоходного налога, если вы сдаете жилье. Такой вариант допустим даже для госслужащих, которым нельзя заниматься никаким другим бизнесом.

Кроме того, есть некоторые ограничения для людей, которые занимаются доставкой. Курьер может стать самозанятым только в том случае, если он развозит уже оплаченные товары и принимает плату только за услуги транспортировки. Или же у него есть кассовый аппарат от магазина или от компании-производителя, товар которых он доставляет. Это единственный вариант, когда самозанятый курьер имеет право взять деньги за саму покупку.

Самозанятый не обязан сосредотачиваться только на своем деле. Он может работать где-то по договору или в штате, отчислять НДФЛ со своей зарплаты и одновременно вести небольшой бизнес, а с дохода от него платить НПД. Но есть условие –вашему работодателю запрещено быть вашим клиентом. Даже если вы уволитесь, запрет будет действовать для него еще два года.

Для того чтобы стать самозанятым, нужно пройти регистрацию. Есть три варианта, как это можно сделать:

-через мобильное приложение «Мой налог» (доступно в AppStore или GooglePlay, понадобится только паспорт);

-через личный кабинет самозанятого на сайте ФНС (для регистрации и входа нужны ИНН и пароль, который выдают в отделении налоговой, также доступна авторизация с помощью учетной записи Портала госуслуг);

-через мобильное приложение одного из уполномоченных банков (такие банки добавили в свои обычные приложения специальный раздел для самозанятых).

После регистрации можно через приложения или личный кабинет самозанятого на сайте ФНС передавать информацию о своем доходе и платить с него налог.

Это можно сделать теми же способами, которые использовались для регистрации, - через приложение «Мой налог», банковское приложение или личный кабинет самозанятого на сайте ФНС. В них нужно вносить информацию о каждой оплате, которую сделали клиенты, - в том числе если получили ее наличными. Причем допустимо использовать несколько способов фиксации дохода. Например, часть данных вносить через приложения, а если нет мобильного интернета - добавлять информацию о платеже через сайт налоговой. Вся информация в приложениях и на сайте синхронизируется.

ФНС просуммирует все платежи за месяц и вычислит сумму налога.

До 12 числа следующего месяца в приложение или в личный кабинет придет уведомление о том, сколько должны перечислить в налоговую.

НПД надо заплатить не позднее 25 числа. Это можно сделать с банковской карточки прямо в приложении или сформировать квитанцию и оплатить ее в банке.

Налоговую декларацию в конце года подавать не нужно.

Кассовый аппарат тоже не понадобится. Когда вносятся данные об оплате в приложение или на сайте ФНС, автоматически сформируется чек - его надо передать клиенту. Чек можно распечатать, отправить на электронную почту или телефон. Также клиент может считать QR-код чека с гаджета.

Если работать через сайты по поиску заказов или покупателей, они могут сами передавать информацию о ваших доходах в ФНС и автоматически удерживать с вас налог. Но вы предварительно должны дать им такое разрешение - это можно сделать через банковское приложение, приложение «Мой налог» или сайт налоговой службы. Список интернет-площадок, у которых есть право перечислять налог за самозанятых, приведен на сайте ФНС.

Самозанятые не обязаны делать взносы в Фонд обязательного медицинского страхования (ОМС), Пенсионный фонд и Фонд социального страхования.

В Фонд ОМС автоматически поступает часть налога на профессиональный доход.

Взносы в Пенсионный фонд России (ПФР) можно перечислять по желанию. Для этого нужно написать заявление в ПФР. Законом установлен минимальный размер взносов за год - это 32 448 рублей. Можно внести и меньшую сумму, но в этом случае в стаж засчитают не целый год, а количество месяцев, пропорциональное взносу.

Если работать только как самозанятый и не отчислять взносы в ПФР, то не накапливаются страховой стаж и пенсионные баллы. В будущем можно рассчитывать только на социальную пенсию или на те сбережения, которые сделали самостоятельно.

Если же самозанятый параллельно продолжает трудиться по найму, то часть его зарплаты в ПФР переводит работодатель.

В Фонд социального страхования взносы делать невозможно. Ведь Фонд не будет оплачивать самозанятому отпуска и больничные листы.

Самозанятому не нужно заводить специальный счет в банке. Достаточно личного счета. Но лучше предупредить банк, что вы стали самозанятым и будете принимать на счет платежи от клиентов, чтобы у банка не было лишних вопросов, откуда приходят деньги и не занимаетесь ли вы отмыванием преступных доходов.

Если у вас на один счет поступают не только деньги от клиентов, но и другие платежи - например, зарплата от основного работодателя или переводы от родственников - они не будут учитываться при расчете НПД. Налог возьмут только с той суммы, которую вы самостоятельно заявите как профессиональный доход.

Если профессиональный доход отсамозанятости превысит 2,4 млн. рублей за год субъект лишится статуса самозанятого до конца календарного года. Приложения или личный кабинет на сайте ФНС перестанут принимать информацию о новых платежах.

После отмены режима НПД придется платить налоги другим способом.

В большинстве случаев придется платить стандартный налог на доходы физических лиц - он составит 13%. Отчисления делаются самостоятельно, либо заказчик, если он является юридическим лицом.

Если же есть статус индивидуального предпринимателя, то в течение 20 дней необходимо подать заявление в ФНС и указать в нем, по какой из систем налогообложения для ИП хотите обслуживаться. Ставка будет зависеть от выбранного налогового режима.

В новом году снова можно зарегистрироваться как самозанятый и платить налог на профессиональный доход.

Тем, кто становится самозанятым впервые, ФНС дает налоговый вычет – 10000 рублей. В первое время с каждого платежа от клиентов отчисляется меньше налогов. При работе с физическими лицами налог с каждого чека уменьшается на 1%, а если оплата пришла от юридического лица - на 2%. И так - до тех пор, пока сумма сэкономленных налогов не достигнет 10000 рублей.

Никаких специальных заявлений для получения налогового вычета подавать не надо. Все считается автоматически. Вычет предоставляется человеку всего один раз. Если самозанятый снимется с учета, а потом снова регистрируется, новый вычет он уже не получит. Но если прежде человек получил вычет не в полном объеме (все 10000), то он сможет рассчитывать на оставшуюся часть от этой суммы.

Официальную справку о своем доходе можно получить через приложение «Мой налог», банковское приложение или в личном кабинете на сайте ФНС, а затем переслать его на электронную почту.

Также можно сделать справку о том, что вы действительно зарегистрированы как самозанятый. Она пригодится для получения кредита в банке. Иногда такой документ важен для клиентов самозанятого - чтобы у них не возникало проблем с отчетностью.

Если вы передумали заниматься бизнесом, то через приложения или личный кабинет на сайте ФНС можно сняться с учета (*отказаться от статуса самозанятой*).

Но при временных перерывах в работе можно этого не делать - налог все равно не начисляется, когда вы не получаете профессиональный доход.

Если же бизнес и доходы вырастут или потребуется нанять дополнительных сотрудников, вы будете обязаны отказаться от статуса самозанятого и зарегистрироваться в другом качестве - например, как ИП.

Но всегда можно вернуться к уплате налога на профессиональный доход, например, если обстоятельства изменятся и вы снова решите в одиночку вести небольшое дело. Менять свой налоговый статус допустимо неограниченное количество раз, главное при этом – соблюдать все требования закона.

Как показало исследование, проведенное НИИ труда, россияне выделяют преимущества самозанятости: самостоятельное регулирование рабочего времени, объема и места выполняемой работы. Есть и риски: недостаток опыта ведения предпринимательской деятельности и необходимость самостоятельно платить налоги, если заработок низкий.

По словам Платыгина 56 % молодых людей в возрасте 18-28 лет хотели бы заниматься предпринимательством и рассматривают такую вероятность для себя. И среди молодых людей этого же возраста больше всего делающих работать дистанционно (41 %) или по временному договору (44 %).

Кстати, в случае трудоустройства по найму почти никто из работников этой категории не готов работать без оформления трудового договора. Таким образом, по мнению директора ВНИИ труда, государство должно поддерживать новые формы занятости.

Развитие самозанятости - это глобальный тренд для стран БРИКС, и как отмечают ученые государств БРИКС, возникновение новых форм занятости рождает вызовы для системы соцобеспечения и гарантии прав людей в плане достойных условий труда.

3. СУБЪЕКТЫ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

3.1. Основания возникновения правоотношений в сфере занятости населения и стороны правоотношений

Проблемы правоотношений занимают одно из ведущих мест в правоведении и имеют важное познавательное и практическое значение. Именно в правоотношениях реализуются субъективные права и обязанности граждан в сфере занятости населения. Указанные проблемы привлекали внимание многих ученых, как теоретиков, так и специалистов в области трудового права.

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. полагают, что в сфере правового регулирования занятости существуют три вида правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройству: правоотношение между органом службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы и признании его безработным; правоотношение между органом службы занятости и работодателем, обязанным информировать эту службу о потребностях в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, принимать на вакантные места направляемых службой занятости подходящих работников; правоотношение между безработным, получившим направление от службы занятости, и соответствующим работодателем о приеме на работу. Аналогичной позиции придерживаются и авторы учебника по трудовому праву, подготовленного кафедрой трудового права ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений».

Правоотношения в сфере занятости населения имеют ряд особенностей, позволяющих выделить их в особую группу. Назначение рассматриваемых правоотношений - способствовать наиболее быстрому установлению трудовых, ученических или предпринимательских отношений в строгом соответствии с требованиями законодательства.

Отношения в сфере занятости населения именовались в науке трудового права по-разному: «производные от трудового», «смежные с трудовым», «тесно связанные с трудовым», «неразрывно связанные с трудовым», «примыкающие к трудовому».

Несмотря на такую вариативность, отношения в сфере занятости населения всегда традиционно входили в предмет трудового права. Трудовой кодекс РФ в ст.1 включает в предмет трудового права отношения по трудоустройству у

данного работодателя. Это малая часть отношений, возникающих в сфере занятости на основании законодательства о занятости населения.

Вместе с тем ТК РФ в ст. 2 среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Названный принцип является универсальным и распространяется не только на отношения между лицом и будущим работодателем по трудоустройству, но и на отношения по трудоустройству с участием государственной службы занятости, отношения по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке по направлению службы занятости, отношения по выплате пособия по безработице и иным видам социальной поддержки безработных.

Такой широкий подход к определению правового института содействия занятости нашел отражение в современных учебниках по трудовому праву. В них в структуру особенной части отрасли включается институт «правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства», который содержит нормы, регулирующие права граждан в сфере занятости, правовой статус безработного, трудоустройство граждан, полномочия федеральных органов и органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере занятости и др. Более того, некоторые авторы рассматривают безработного как особого субъекта трудового права. Они называют его вспомогательным субъектом трудового права с производной правоспособностью от способности основного субъекта трудового права - работника.

Некоторые ученые, например Зайкин А.Д., выделяют правоотношения по трудоустройству и занятости как единство трех взаимосвязанных, но разных видов отношений, которые являются «факультативными спутниками» трудовых и являются отношениями, предшествующими трудовым, возникающим до их появления. Однако такое деление не охватывает отношения, складывающиеся в процессе опережающего обучения, в процессе профессиональной подготовки непосредственно на производстве (ученичество) и др. Кроме того, отношения, возникающие в связи с выходом безработного гражданина на досрочную пенсию, не являются предшествующими трудовым, а, следовательно, не входят в данный вид отношений.

Право на трудоустройство может существовать и после вступления лица в трудовые правоотношения с работодателем. Работая на одном предприятии,

работник имеет право искать другую работу или работать по совместительству. Таким образом, наряду с трудовыми возникают другие правоотношения.

Лаврикова М.Ю. предлагала, исходя из двойственного (широкого и узкого) понимания занятости, включать в его содержание либо все правоотношения, возникающие при любой общественно полезной деятельности, либо только правоотношения по трудоустройству. В системе трудоустройства она выделяет следующие виды отношений: по распределению молодых специалистов и рабочих на основе договорных отношений; по направлению на работу в счет установленной брони (квоты); по трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с реорганизацией производства; иные виды отношений.

В современной научной литературе применительно к правоотношениям по содействию занятости и трудоустройству часто используется формулировка «правоотношения, тесно связанные с трудовыми». Авторы, употребляющие ее, часто опираются на высказывание Александрова Н.Г. о том, что поскольку такие правоотношения предполагают существование в настоящем, будущем или в прошлом трудовых правоотношений, то без трудовых правоотношений «бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно».

Действительно, часть отношений в сфере занятости населения является тесно связанной с трудовыми, но это только правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства, как они именуется в одном из учебников, изданных после вступления в силу ТК РФ. Таким образом, правоотношения в сфере занятости возникают до, наряду, после и без возникновения трудового правоотношения.

Называя правоотношения по трудоустройству и занятости «факультативным спутником» трудовых, Зайкин А.Д. фактически отождествляет их с трудовыми. По мнению Скобелкина В.Н., к трудовым правоотношениям относятся отношения по поиску работы до обращения гражданина за получением работы и после такого обращения, до заключения с ним трудового договора, «поскольку они возникают по поводу обеспечения работой, то являются трудовыми», что представляется не совсем оправданным.

В связи с этим следует согласиться с точкой зрения Лушников А.М. о том, что отношения в сфере занятости населения являются производными от трудовых и, как связанные с ними, должны отвечать следующим двум признакам:

- эти отношения обусловлены трудовым правоотношением и существуют постольку, поскольку существует само трудовое отношение. Впервые определил этот признак обусловленности Александров Н.Г.;

- производные отношения в своем субъектном составе имеют лишь одного из участников трудового отношения: либо работника, либо работодателя. Другим участником выступает третья организация в лице профсоюзного органа, органа по трудоустройству, органа контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и др. Впервые этот признак выделил и обосновал Гинцбург Л.Я..

Указанный перечень целесообразно дополнить признаками, присущими только правоотношениям в сфере занятости:

- данные отношения возникают в связи с потребностью гражданина в обеспечении занятости и защите от безработицы;

- данные отношения носят срочный характер (длятся в течение периода поиска подходящей работы и трудоустройства) и нацелены на удовлетворение потребностей гражданина в обеспечении занятости и защиты от безработицы;

- в большинстве случаев такие отношения прекращаются в связи с возникновением трудовых правоотношений или иным удовлетворением потребности гражданина в обеспечении занятости.

К числу особенностей правоотношений в сфере занятости населения следует отнести и то, что они находятся на стыке различных отраслей права (государственного, международного, муниципального, трудового, гражданского, административного, права социального обеспечения, финансового права).

Основываясь на теоретических конструкциях и правоприменительной практике, предлагается определить правоотношения в сфере занятости населения как урегулированные нормами различных отраслей права общественные отношения между гражданами и организациями (и государственными, и негосударственными), оказывающими услуги в сфере содействия занятости населения, а также между организациями, имеющими целью содействие занятости населения.

Важно отметить, что, во-первых, правоотношения в сфере занятости населения - это связь с лицами, возникающая на основе норм права. Обусловленность правоотношений по организации занятости населения проявляется непосредственно (через потребности людей в обеспечении занятости, защите от безработицы) и через волю государства (издаваемые им юридические нормы).

Во-вторых, правоотношения в сфере занятости населения - это возникающая на основе норм права связь между лицами через их субъективные юридические права и обязанности в сфере занятости. Особая юридическая связь между лицами существует именно потому, что данные лица являются носителями прав и обязанностей. Юридические нормы предоставляют одному лицу право в сфере занятости, на другое лицо возлагают обязанность в сфере занятости. А право и обязанность (в этом суть правоотношения) едины. Едины по своему объекту, своему фактическому содержанию, воплощенному для одного лица в том, что он может, а для другого - в том, что оно должно. В силу единства прав и обязанностей, которыми наделены разные лица в сфере занятости, они связаны между собой. Например, с правом гражданина на участие в общественных работах корреспондирует обязанность службы занятости организовать и предоставить общественную работу.

Таким образом, правоотношения в сфере занятости включают:

- правоотношения между органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа трудоустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы и обратившимся в указанную службу;
- правоотношения между органом службы занятости и организацией-работодателем, заинтересованной в подборе подходящих работников;
- правоотношения между гражданином, заинтересованным в получении работы, и частным агентством по трудоустройству, участвующим в содействии занятости;
- правоотношения между гражданином, заинтересованным в получении работы, и работодателем;
- правоотношения между органом службы занятости и организацией, участвующей в содействии занятости (МСЭ, образовательные учреждения, федеральные органы государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления);
- правоотношения между работодателем и профсоюзами.

Первые четыре вида отношений являются предшествующими трудовым, т.е. отношениями по трудоустройству у данного работодателя.

Между тем в советской и российской науке трудового права отсутствует единый подход к вопросу о включении отношений по трудоустройству в предмет трудового права. Некоторые советские исследователи (например, Бегичев Б.К.) вообще исключали эти отношения из предмета отрасли,

констатируя их государственно-правовой характер. В настоящее время эта позиция также имеет своих сторонников.

Хохлов Е.Б. отмечает, что отношения по трудоустройству «являются если не исключительно, то по преимуществу публично-правовыми». Примечательно, что Андреев В.С. и Уржинский К.П., авторы концепции обособления отношений по трудоустройству, признавали их преимущественно административно-правовой характер и исключали из производных отношений отношения между органами трудоустройства и работодателями. Другие авторы первые четыре вида отношений относят к предмету трудового права, называя их либо отношениями по содействию обеспечения занятости и трудоустройству, либо отношениями по трудоустройству.

С учетом сказанного в совокупности общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования занятости, следует выделять:

- правоотношения, связанные с приобретением правового статуса безработного;
- правоотношения, связанные с реализацией правомочий безработного;
- правоотношения с участием субъектов специальной компетенции в сфере занятости населения: правоотношения с участием органов государственной службы занятости; правоотношения с участием негосударственных организаций, оказывающих услуги в сфере содействия занятости населения;
- правоотношения с участием субъектов общей компетенции в сфере занятости населения: правоотношения с участием федеральных органов государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления;
- правоотношения с участием органов социального партнерства в сфере занятости населения: правоотношения с участием координационных комитетов содействия занятости населения; правоотношения с участием работодателей; правоотношения с участием коллективов работников профессиональных союзов;
- правоотношения с участием органов МСЭ;
- правоотношения с участием образовательных учреждений;
- правоотношения с участием работодателей.

По субъектному составу правоотношения в сфере занятости можно классифицировать на следующие группы:

- правоотношения между органами службы занятости и лицами, ищущими работу:

а) информационные правоотношения (информирование незанятых граждан);

б) профориентационные отношения (профессиональная ориентация, психологическая поддержка);

- правоотношения между органами службы занятости и безработными гражданами:

а) правоотношения по профессиональному обучению, переобучению, повышению квалификации;

б) правоотношения по трудоустройству (организация общественных работ, организация временного трудоустройства несовершеннолетних, выпускников общеобразовательных учреждений среднего и высшего профессионального обучения, трудоустройство за счет квотирования рабочих мест, трудоустройство у данного работодателя);

в) правоотношения по материальной поддержке безработных граждан (выплата пособия по безработице, оказание материальной помощи, материальной поддержки, выплата стипендий в период обучения по направлению органов службы занятости, направление на досрочную пенсию);

- правоотношения в сфере занятости населения с участием субъектов, призванных содействовать занятости:

а) правоотношения с участием органов МСЭ;

б) правоотношения с участием образовательных учреждений;

в) правоотношения с участием работодателей;

г) правоотношения с участием субъектов общей компетенции в сфере занятости населения: правоотношения с участием федеральных органов государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления;

д) правоотношения с участием органов социального партнерства в сфере занятости населения: правоотношения с участием координационных комитетов содействия занятости населения; правоотношения с участием работодателей (в рамках социального партнерства); правоотношения с участием коллективов работников профессиональных союзов.

3.2. Основные права и обязанности сторон правоотношений в сфере занятости населения

Права граждан в области занятости

-Право граждан на выбор места работы

а) Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

б) Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора между работодателем и лицом, принимаемым на работу.

в) Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

- Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, получение информации в органах службы занятости

а) Граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в электронной форме в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг.

б) Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости.

- Право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации. Граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации.

- Право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц. Граждане вправе обжаловать решения, действия или

бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Права и обязанности работодателя в области занятости

- Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

- Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. Указанная информация также может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг.

- Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

- При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

- При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

- Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

а) сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

б) информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

3.3. Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право: содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым законодательством.

Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Профессиональные союзы, иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости.

Предложения выборных профсоюзных органов, иных представительных органов работников в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат

рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Аттестация - проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Безработица – социально-экономическое явление, феномен рыночной экономики, проявляющийся в несоответствии на рынке труда между предложением рабочей силы и спросом на нее как в количественном, так и качественном отношении.

Безработные – в соответствии с законодательством РФ трудоспособные лица 16 лет и старше, которые по не зависящим от них причинам не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы (зарегистрированы в службе занятости, обращались к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела) и готовы приступить к работе.

Болезнь профессиональная – заболевание возникающее преимущественно в результате воздействия на организм неблагоприятных условий труда и вредных профессиональных факторов: физических (шум, вибрация и др.), химических (отравление промышленными ядами: свинец, ртуть, мышьяк и т. д., контакт с радиоактивными веществами, ионизирующей радиацией и др.) и биологических (контакт с инфекционными больными, зараженным материалом и др.)

Больничный лист, бюллетень – документ, удостоверяющий право работника на освобождение от работы и получение пособия по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности, в частности при болезни, выдавалось в размере от 60 до 100% заработка в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа, числа несовершеннолетних детей, иждивенцев и других обстоятельств. При этом фактический заработок учитывался в сумме, не превышающий двойного должностного (месячного) оклада или двойной тарифной ставки (повременной или сдельной).

Бюджет при полной занятости - расчетное соотношение государственных расходов и доходов (активное или пассивное сальдо бюджета) при допущении, что экономика в течение года функционировала в условиях полной занятости.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Вторичная занятость - дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.

Выходное пособие - единовременная денежная сумма, выплачиваемая работнику в установленных законодательством случаях при прекращении трудового договора.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гибкие формы занятости - формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников. К гибким формам занятости относятся:

- занятость, связанная с гибкими режимами рабочего времени;
- занятость, связанная с социальным статусом работников;
- самостоятельные работники и помогающие им члены семьи;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма;
- занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, сезонные работники.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Другая местность - местность за пределами соответствующего населенного пункта по существующему административно - территориальному делению.

Ежедневный отдых - это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее 12 часов.

Забастовка - это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективных трудовых споров.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Занятое население - активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве. К занятому населению относятся: работающие по найму, предприниматели, ученики, получающие жалованье, частично занятые студенты и домохозяйки, лица свободных профессий, военнослужащие, помогающие члены семей.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, трудовой доход.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять, а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

Квота при приеме на работу - минимальное число рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации.

Коллективное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном,

отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) - это орган, разрешающий иски индивидуальные трудовые споры работников с работодателем. Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Метод трудового права - это совокупность приемов и способов регулирования трудовых отношений.

Минимальная заработная плата - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Надомники - лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Неполная занятость - наличие в стране или в регионе лиц, обладающих возможностью и желанием работать, но не имеющих работы.

Нормальное рабочее время - это установленная законодательством предельная продолжительность рабочей недели, когда работник осуществляет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

Образование - целенаправленный процесс обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся установленных государством образовательных уровней (цензов).

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и трудовыми договорами.

Отпуск - это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, реабилитационные, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

Перевод на другую постоянную работу - изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора. Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Первичная занятость - трудовая деятельность по основному месту работы.

Полная занятость - состояние занятости, при котором спрос на рабочие руки равен предложению; при этом работники могут найти работу, а предприниматели - работников в приемлемо короткие сроки. Полная занятость - по определению МОТ - уровень занятости, при котором все лица, вышедшие на рынок труда, способные трудиться и активно ищущие работу, могут получить ее.

Посреднические услуги при трудоустройстве - деятельность служб занятости и других организаций по содействию в трудоустройстве, которая направлена на обеспечение ищущим работу контакта с работодателем для определения трудовых отношений на производстве или в качестве надомников.

Потенциальная занятость - показатель, характеризующий верхний предел занятости, который может быть достигнут при определенных условиях в том или ином районе.

Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Профессия - это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (юрист, учитель, слесарь и т.д.).

Профессиональное заболевание хроническое или острое - заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - организация, учреждение, организация или индивидуальный предприниматель, применяющий труд граждан по трудовому договору и обладающий трудовой правосубъектностью.

Работодатель – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее время, в трудовом праве время, в течение которого наемный работник должен работать в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с работодателем, регулируется законодательными нормами о максимальном рабочем времени (например, о продолжительности рабочего времени, тарифными соглашениями, о средней продолжительности рабочей недели, сверхурочной работе).

Рабочее место - место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Режим рабочего времени - это порядок распределения времени работы в течение определенного календарного периода, то есть особый порядок чередования рабочего времени и времени отдыха.

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Самостоятельная занятость - трудовая активность без формальных трудовых отношений с работодателем или в качестве работодателя.

Сверхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сезонные работы - работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатом. Трудовое законодательство предусматривает применение *Повременной и Сдельной* систем оплаты труда, в определенных случаях – *Премимальной* Системы.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Социальное право, в широком смысле слова правовые нормы, направленные на осуществление социальной справедливости и социальных гарантий. Социальное право, в частности, должно содействовать достойному существованию человека, созданию одинаковых предпосылок для свободного раскрытия личности (в том числе для молодых людей), защите семьи, а также обеспечению каждому прожиточного минимума за счет свободно выбранной деятельности, обеспечения за счет государственных и иных нормальных средств условий жизни малообеспеченным, престарелым и т. д. В узком смысле социальное право – право на социальное обеспечение, на стимулирование труда, на выплату пособий на детей, социальных пособий, в т. ч. на жилье, и т. д. Социальное право традиционно подразделяется на право социального страхования и социального обеспечения, включающее право на социальные выплаты.

Специальность - разновидность профессии, зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (учитель химии, учитель рисования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик и т.д.)

Теневая занятость - активное участие граждан в теневой экономической деятельности.

Трудовая деятельность – реализация работником в процессе общественного производства своих трудовых функций.

Трудовое законодательство – представляет собой систему нормативных правовых актов, посредством которых регламентируются трудовые отношения. *Основным актом* Трудового законодательства является Трудовой кодекс РФ – сводный федеральный закон, действующий на всей территории РФ.

Трудовое право – отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров, т. е. регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения и реализации способности к труду.

Трудовой договор - по законодательству РФ соглашение между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику зарплату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, и соглашением сторон.

Трудовой стаж – продолжительность трудовой деятельности, порождающая определенные правовые последствия (право на пенсию, дополнительные льготы по социальному страхованию, оплате труда и др.) *Общий трудовой стаж* – суммарная продолжительность работы, которая не зависит от характера, продолжительности работы и длительности перерывов. Имеет значение при определении права на пенсию (по старости, инвалидности и в случае потери кормильца), при начислении надбавок к пенсии по старости и т. д.

Трудовые правоотношения - это общественные отношения, урегулированные нормами трудового законодательства.

Трудовые споры - это поступившие на разрешение соответствующих юрисдикционных органов неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства либо об установлении новых или изменении существующих условий труда.

Трудоспособный возраст – возраст, нижняя граница которого определяется достижением трудового совершеннолетия, а верхняя – определяется правом на получение пенсии. В РФ трудовой возраст для мужчин – 16-59 лет, для женщин – 16-54 года, с которым связывается по закону достижение гражданами совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они

приравниваются к совершеннолетним (лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторым другим условиям труда пользуются определенными льготами.

Уровень занятости - относительный показатель числа занятых в общем объеме рабочей силы. Уровень занятости зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением.

Ученический договор - это соглашение между работодателем и работником или лицом, ищущим работу, согласно которому работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а работник обязуется соблюдать учебный процесс и подтвердить на экзаменах полученные теоретические и практические профессиональные навыки.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих на территории России надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Руководит деятельностью федеральной инспекции труда Главный государственный инспектор труда РФ (назначается и освобождается от должности Правительством РФ).

Форма применения труда граждан - это внешнее выражение правовой связи между субъектами правоотношений. Форма применения труда показывает, каким образом оформлены отношения и каковы они по содержанию.

Центр занятости - (государственное) агентство по трудоустройству, которое:

- подыскивает работу тем, кто ее не имеет;
- помогает нанимателям найти подходящих работников и
- предоставляет возможности для профессиональной подготовки по специальностям, по которым не хватает специалистов;
- оказывает консультационные услуги по профессиональной ориентации и переподготовке.

Эффективная занятость - занятость, при которой сведена к минимуму циклическая безработица и существует достаточный резерв рабочей силы для структурных маневров в производстве.

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задание № 1. В Центр занятости обратился мужчина, который ищет работу. Его направили в кабинет первичного приема граждан. Мужчина вышел из мест лишения свободы и длительное время не работал, образование средне специальное.

Какие документы не обходимы мужчине? На какое пособие может рассчитывать гражданин?

Задание № 2. Безработный Петров И.И. при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 руб. Петров обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице? И куда он может обратиться для защиты своих прав?

Задание 3. Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете.

Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

Задание 4. Некоторые нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям.

Составьте схему этих оснований и их правовых последствий в отношениях по трудоустройству.

Задание 5. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Задание 6. В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он - бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости.

Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задание 7. Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз - он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (16000 руб.). Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости.

В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?

Задание 8. Подготовка сообщения «История правового регулирования занятости населения в России и мире».

Задание 9.

- Составить схему «Алгоритм взаимодействия субъектов правоотношений по занятости населения».

- Подготовка аналитической работы «Обязанность работодателя по созданию рабочих мест»

Задание 10. Составить схему «Взаимодействие органов государственной власти, местного самоуправления и работодателей при реализации государственной политики в области содействия занятости населения».

Задание 11. Подготовка сообщения в виде презентации «Негосударственные организации в сфере содействия занятости населения: их организационно-правовые формы, виды, направления деятельности и результаты работы».

Задание 12. Подготовить пакет документов для регистрации профсоюза работников сферы услуг (отрасль по выбору обучающегося) с перечислением основных положений устава.

Задание 13. Составление алгоритма признания гражданина безработным.

Задание 14. Составление алгоритма регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

Задание 15. На собеседовании у начальника отдела кадров завода Николай Егорович узнал, что его могут принять на работу, только если он станет членом политической партии «Вперёд – к победе!». Является ли такое требование законным? Ответ обоснуйте.

Задание 16. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приёме их на работу грузчиками, сдали администрации трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приёме на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задание 17. Поступив в институт на дневное отделение, Надя написала заявление об увольнении с работы с 30 августа. Работодатель написал на её заявлении резолюцию «Уволить с 10 сентября», так как работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за две недели.

Правильную ли резолюцию написал работодатель на заявлении Нади? Ответ обоснуйте.

Задание 18. Мальчики (Артур – 18 лет, Семён – 16 лет, Леонид – 15 лет, но уже закончил школу, Фёдор – 14 лет, ученик 9 класса) пришли наниматься на работу в должности расклейщиков объявлений.

С кем и на каких условиях работодатель имеет право заключить трудовой договор?

Задание 19. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику 20 мая 2014 года на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

6. ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Раскройте понятие и назовите признаки скрытой занятости.
2. Дайте определение понятия занятости.
3. В чем особенность государственной политики содействия занятости?
4. Государственная политика содействия занятости населения: цели, инструменты, методы воздействия.
5. Каковы современные проблемы занятости в России и за рубежом.
6. Каковы сдвиги в структуре занятости в условиях мировых санкций.

7. Каковы основные проблемы в деятельности органов федеральной государственной службы занятости на современном этапе.
8. Определите современные тенденции в динамике безработицы в России и за рубежом.
9. Какова структура и функции органов государственной службы занятости разного уровня.
10. Назовите методы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.
11. Социальное партнерство и занятость.
12. Новые и нестандартные формы организации занятости.
13. Определите информационно-коммуникационные технологии в деятельности государственной службы занятости.
14. Каковы основные функции работы службы занятости населения по содействию занятости населения.
15. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
16. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
17. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
18. Занятость и положение инвалидов на рынке труда.
19. Назовите основные направления деятельности Служб занятости в РФ.
20. Назовите формы и виды безработицы.

7. ТЕСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. По общему правилу гражданин вправе заключить трудовой договор (контракт) с:
 - а) 14 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 16 лет;
 - г) 18 лет.
2. Верны ли следующие суждения о трудовом договоре?
 - а) Трудовой договор может заключаться в устной форме.
 - б) Трудовой договор нуждается в нотариальном удостоверении.

верно только 1;
верно только 2;
верны оба суждения;
оба суждения не верны.
3. По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста
 - а) 16 лет;

- б) 15 лет;
- в) 14 лет;
- г) 12 лет.

4. Женщине запрещается отказываться в заключении трудового договора по мотиву

- а) достижения пенсионного возраста;
- б) беременности;
- в) отсутствия высшего образования;
- г) несоответствия установленным должностным требованиям.

5. Занятость характеризуется:

- а) степенью удовлетворения общественных потребностей в работниках;
- б) степенью неразвитости рынка труда;
- в) степенью числа безработных.

6. Безработными могут быть признаны и зарегистрированы в качестве безработных граждане

- а) достигшие 16-летнего возраста;
- б) достигшие 15-летнего возраста;
- в) достигшие 18-летнего возраста;
- г) достигшие 14-летнего возраста.

7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, так ли это:

- а) нет;
- б) да;
- в) отчасти

8. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более ... часов в неделю:

- а) 48;
- б) 35;
- в) 54.

9. Все компоненты рынка труда призваны обеспечить:

- а) реализацию прав людей на труд и на свободный выбор вида деятельности;
- б) государственный контроль над рынком труда;
- в) сдерживание роста заработной платы работников.

10. Государственная политика в области занятости направлена на:

а) выплату пособия по безработице;

б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению;

в) профессиональную подготовку граждан.

11. Непременное условие достижения полной занятости

а) соответствие числа рабочих мест количеству трудоспособного акты, населениясодержащие нормы;

б) соответствие спроса и предложения;

в) занятость граждан отвечает требованиям производства;

г) все ответы верны.

12.Скакогопериода по законодательству безработица считается длительной:

а) 3-4 мес.;

б) 4-7 мес.;

в) 8-18 мес.;

г) более 18 мес.

13. Кого относят к гражданам, испытывающим трудности в поиске работы по закону РФ «О занятости населения в РФ»

а) инвалидов;

б) лиц, предпенсионного возраста;

в) молодежь до 18 лет;

г) вынужденные переселенцы.

14. К категории «занятые», согласно Закону РФ «О занятости населения РФ» относятся

а) военнослужащие

б) учащиеся и студенты на сельхоз работах

в) временно отсутствующие на рабочем месте

г) все ответы верны

15. Вид профессиональной консультации, предполагающий коррекцию выбора профессии человеком, рассчитанную на длительный период времени

а) справочная;

б) диагностическая;

в) формирующая;

г) медицинская.

16. Какова продолжительность получения пособия по безработице лицами, уволившимся по уважительным причинам в двух периодах безработицы:

- а) 36 мес.
- б) 24 мес.
- в) 12 мес.
- г) 6 мес.

17. Ознакомление лиц с состоянием рынка труда, потребностями вквалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий и условиями их освоения – это ...

- а) профессиональная консультация;
- б) профессиональная информация;
- в) профессиональный подбор;
- г) профессиональный отбор.

18. Согласно Закону о Занятости граждане, участвующие в общественных работах считаются «занятыми», если

- а) впервые ищут работу;
- б) отчислены за виновные действия с обучения после годичного перерыва;
- в) состоят на учете в службе занятости более 18 месяцев;
- г) все ответы верны.

19. Какие санкции применит служба занятости населения при отказе безработного от 2-х вариантов подходящей работы:

- а) лишит статуса безработного;
- б) приостановка выплаты пособия на три месяца;
- в) сократит размер пособия на 25%;
- г) размер пособия сократится.

20. К активным мерам государственной политики относятся

- а) выплата пособия по безработице;
- б) лечение, отдых для детей бесплатно или по сниженным ценам;
- в) профессиональная подготовка и переподготовка кадров;
- г) все ответы верны.

21. Основная причина безработицы согласно классическому объяснению:

- а) избыток населения;
- б) вытеснение труда капиталом в процессе НТП;
- в) низкий платежеспособный спрос;
- г) установление ставок заработной платы выше равновесной.

22. Экономическим последствие безработицы является:

- а) общественные беспорядки;

- б) дифференциация доходов населения;
- в) потеря квалификации;
- г) все ответы верны.

23. Согласно Закону РФ «О занятости населения в РФ», занятость – это

- а) совокупность отношений по поводу участия в трудовой деятельности;
- б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением потребностей;
- в) обеспеченность людей общественно необходимой работой;
- г) все ответы верны.

24. Выполнение работником помимо основной работы другой регулярно оплачиваемой в свободное от основной работы время называется ...

- а) совместительство;
- б) дополнительная занятость;
- в) сверхполная занятость;
- г) вторичная занятость.

25. Непременное условие достижения полной занятости

- а) соответствие числа рабочих мест количеству трудоспособного населения;
- б) соответствие спроса и предложения;
- в) занятость граждан отвечает требованиям производства;
- г) все ответы верны.

8. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г. Научно-исследовательский анализ российской теории неустойчивой занятости//Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С.10
2. Гарантии социальной поддержки безработных граждан. Онлайн-инспекция.рф – Заглавие с экрана - <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/reminder/187>
3. Гусева М. В России стали популярны новые формы занятости - <https://rg.ru/2018/11/29/v-rossii-stali-populiarny-novye-formy-zaniatosti.html>
4. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики - <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/2019>
5. Мухтаров Н.К. Правовое регулирование занятости и безработицы в России – <http://arbir.ru/miscellany/>
6. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf
7. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения - <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=3516>
8. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов. Министерство финансов РФ - https://www.minfin.ru/common/upload/library/2019/10/main/ONBNiTTP_2020-2022.pdf
9. Показатели рынка труда. Интерактивный портал службы труда и занятости Министерства труда и социального развития Краснодарского края - <https://www.kubzan.ru/labormarket/>
10. Раманкулов К.С. Тенденция неустойчивой занятости: особенности ее проявления в трудовом законодательстве и проблемы влияния норм мнотраслевой принадлежности на сферу труда с учетом международных трудовых стандартов (по материалам государств Евразийского экономического союза) - <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1973>
11. Серова А.В. Совершенствование понятия и системы признаков отношений по трудоустройству у данного работодателя как гарантия повышения качества трудовой жизни российских граждан - <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/2004>

12. Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. Заглавие с экрана - <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>
13. Структура Минтруда России - <https://mintrud.gov.ru/ministry/about/>
14. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат – М., 2019 – 135 с.
15. Финансовая культура. Заглавие с экрана - <https://fincult.info/article/kto-takie-samozanyaty-e-kak-poluchit-etot-status-i-cto-on-daet/>

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – СПС КонсультантПлюс
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в действующей редакции) – СПС КонсультантПлюс
3. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (в действующей редакции) "О занятости населения в Российской Федерации" – СПС КонсультантПлюс
4. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» - СПС КонсультантПлюс
5. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // <URL://www.pravo.gov.ru>
6. Указ Президента РФ от 21.05.2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» (в действующей редакции) - СПС КонсультантПлюс
7. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (в действующей редакции) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" - СПС КонсультантПлюс
8. Приказ Минтруда России от 22.02.2019 N 116н «Об утверждении Правил, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и выдачу предложений о досрочном назначении пенсии таким гражданам» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2019 N 55424) – СПС КонсультантПлюс
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 февраля 2019 г. N 116н «Об утверждении правил, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным

в установленном порядке безработными, и выдачу предложений о досрочном назначении пенсии таким гражданам» – СПС КонсультантПлюс

10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 октября 2017 года N 748н «Об утверждении нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения» – СПС КонсультантПлюс

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 ноября 2016 года N 602н «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения» – СПС КонсультантПлюс

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 января 2017 года N 17 «Об утверждении единых требований к деятельности органов службы занятости» – СПС КонсультантПлюс

13. Постановление главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2013 N 1144 г.Краснодар «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Содействие занятости населения» (В редакции Постановлений Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 21.03.2014 г. N 201; от 26.06.2014 г. N 636; от 02.10.2014 г. N 1068; от 15.12.2014 № 1452; от 21.04.2015 № 365) – СПС КонсультантПлюс

СОДЕРЖАНИЕ

1	Законодательство Российской Федерации о занятости населения	4
1.1	<i>Занятость как правовая категория и социальное состояние</i>	4
1.2	<i>Рынок труда, занятость и безработица по законодательству Российской Федерации</i>	8
1.3	<i>Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России</i>	13
2	Государственная политика в области содействия занятости населения	18
2.1	<i>Виды политики занятости</i>	18
2.2	<i>Содержание и уровни политики занятости</i>	20
2.3	<i>Деятельность органов государственной службы занятости</i>	24
2.4	<i>Показатели рынка труда в Краснодарском крае за 2019 год</i>	26
2.5	<i>Нестандартные формы занятости</i>	29
2.6	<i>Самозанятость</i>	34
3	Субъекты правоотношений в сфере занятости населения	40
3.1	<i>Основания возникновения правоотношений в сфере занятости населения и стороны правоотношений</i>	40
3.2	<i>Основные права и обязанности сторон правоотношений в сфере занятости населения</i>	47
3.3	<i>Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения</i>	49
4	Основные термины и понятия	50
5.	Практические задания	59
6.	Вопросы для самопроверки	61
7.	Тестовые материалы	62
8.	Использованные источники	67

И.В. Кулинченко

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*электронное
учебно-методическое
пособие*

Усл. п.л. - 4.4

*Кубанский институт социэкономки и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования «Академия труда и социальных отношений»
360062, г. Краснодар, ул. Атарбекова, 42*