УДК 658.310.9(65)

В.О. Петров[*],
Н.В. Елькина[**]

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПРИ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДАХ ПОИСКА РАБОТЫ

Целеполагание трудового законодательства в РФ направлено на создание условий и оснований для образования трудовых отношений между соискателем и работодателем. В данной статье рассмотрены противоречия в регулировании трудовых отношений в процессе поиска работы и последующего трудоустройства на современном рынке труда. Обосновывается целесообразность совершенствования трудового законодательства с учетом баланса интересов наемных работников, работодателей и государства.

Ключевые слова: трудоустройство; современные методы поиска работы; проблемы при трудоустройстве; трудовые взаимоотношения.

Трудовой кодекс РФ был принят 21 декабря 2001 года и вступил в действие с 2002 г. За последние 16 лет ситуация в социально-экономической сфере в России менялась, поэтому в Трудовой кодекс неоднократно вносились поправки, направленные на его совершенствование. Однако полностью противоречия в регулировании трудовых отношений до настоящего времени не устранены.

Стремление работодателей к созданию рабочих мест и привлекательность их для работников характеризуется статистическими данными, приведенными в таблице, показатели трудовых ресурсов, и на графиках, характеризующих прогнозные данные методом аппроксимации, указанных на рис. 1 и 2 [7].

Показатели, характеризующие трудовые ресурсы в РФ, млн чел.

Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность занятых в среднем за год	70856,60	71545,40	71391,50	71511,63	71602,42	71698,53
Численность безработных в среднем за год	4922,40	4130,70	4137,40	4287,41	4422,33	4658,12

Как видно из таблицы, постоянно происходят изменения в трудовых ресурсах в Российской Федерации, т.к. численность занятых в среднем за год подвержена колебанию. Однако вместе с тем увеличивается с 2012 г. численность безработных.

[*] Петров Василий Олегович – бакалавр, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, rashtek@mail.ru.

[**] Елькина Надежда Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, env-1@ yandex.ru.

На основании вышеуказанной таблицы построен прогнозный график, научным методом аппроксимации, с линией тренда характеризующей будущие предполагаемые тенденции в изменении показателей. Для сравнительного анализа прогнозных показателей, характеризующих трудовые ресурсы в РФ, за основу были взяты данные по численности занятых в среднем за год. Данный график выполнен в соответствии с логарифмическими параметрами линии тренда, поскольку величина достоверности аппроксимации R^2 по данным параметрам более других приближена к единице.

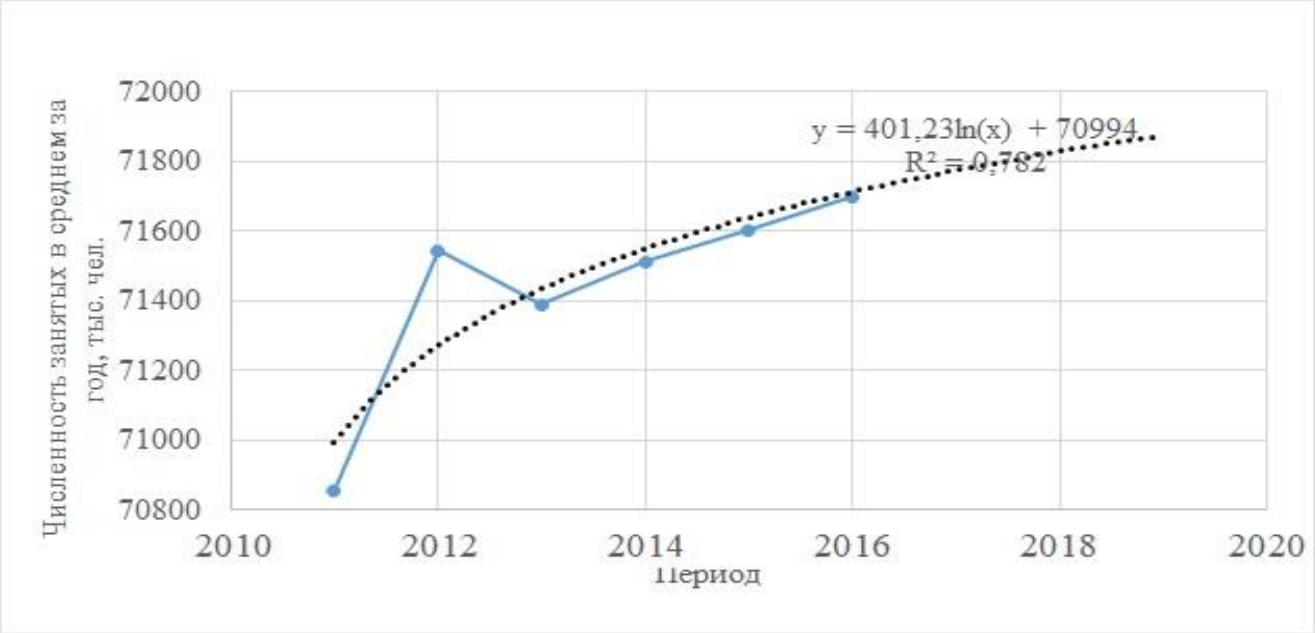

Рис. 1. Численность занятых в среднем за год

Логарифмическая аппроксимация в данном случае относится к наиболее реальному прогнозу на будущие показатели характеризующие трудовые ресурсы в РФ. В данном случае на рис. 1 видно, что численность занятых в экономике и социальной сфере в среднем за год продолжит расти, в 2019 году составит 71875 тыс. человек.

Гражданин, осуществляющий поиск работы и трудоустройство, сталкивается с множеством проблем. На текущий момент времени порядок трудоустройства на территории Российской Федерации определяется в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ. Выбор методов поиска работы, которыми воспользуется гражданин, полностью возлагаются на соискателя на свободную вакансию в какой-либо организации.

Трудовой кодекс РФ определяет, на каких основаниях и при каких условиях могут образовываться взаимоотношения между субъектами трудовых отношений, какой набор документов необходим для заключения трудового договора, а также в какой форме он должен быть составлен. Также в Трудовом кодексе РФ обозначены некоторые особенности трудоустройства, в частности регулирующие поведение работодателя при приеме на работу и ряд правил, с которыми последний должен в обязательном порядке ознакомить субъекта при приеме на работу.

На наш взгляд, трудовое законодательство не только должно создавать правовые основы регулирования социально-трудовых отношений, но и обеспечивать баланс интересов наемных работников, работодателей и государства.

Вопросы, связанные с проблемами трудоустройства, исследуют различные авторы, в числе которых: В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Н. Вишневская [2], Н.Н. Думная [3] и множество других. Проблемы, с которыми может столкнуться соискатель при трудоустройстве, по мнению Н.Н. Думной [3, с. 41–43], возникают еще на этапе поиска работы, поскольку методы поиска работы в дальнейшем оказывают непосредственное влияние на их появление и устранение.

Однако у большинства исследователей в данной области мнения о возникновении затруднений при трудоустройстве разнятся. С точки зрения таких авторов, как А.Я. Кибанова, Л.В. Ивановской, Е.А. Митрофановой, И.А. Эсауловой [4, с. 45–46], проблемы при трудоустройстве возникают у соискателя и у работодателя при заключении контрактных трудовых отношений. На малых предприятиях часто встречается некомпетентность сторон в законодательной части трудовых отношений при заключении контракта.

На наш взгляд, процесс совершенствования трудовых отношений следует начинать с поиска работы. Соискатель в процессе поиска работы выбирает для себя наиболее эффективное решение с учетом достоинств и недостатков имеющихся вариантов. Когда заходит речь о современных методах поиска работы, у соискателя возникает законный вопрос: «А что в настоящее время в данной сфере могло поменяться?». Однако на рынке труда вполне закономерно происходят изменения, трансформируются устоявшиеся методы поиска работ и появляются совершенно иные.

Поиск работы через центры занятости и различные ярмарки вакансий относится к наиболее распространенным методам. Конечно, за время своего существования центры занятости претерпели множество изменений, так в современных учреждениях уже используются электронные терминалы по поиску работ по заданным критериям. Не следует также забывать о таких преимуществах данного метода, как возможность получения пособия по безработице во время поиска работы, а также исключение риска нарушения законодательства со стороны работодателя, сотрудничающего с центром.

Поиск работы через интернет является одним из самых эффективных методов по поиску работы. Эффективность сводится к тому, что интернет – порталы создают возможности для поиска конкретных вакансий, а также составление резюме соискателями для возможности подачи информации потенциальным работодателям. Работодателю в свою очередь упрощается процесс отсеивания кандидатов на рабочие места[6].

Поиск работы через сторонние организации, такие как кадровое агентство, подбирающее вакансии для соискателя работы, либо рекрутинговое агентство, которое, как следует из названия, ищет подходящих кандидатов для вакансий работодателя, является сравнительно недавней практикой для российского трудового рынка. Данный метод имеет множество положительных сторон, таких как учет всех требований соискателя к работе, а главное грамотный подход к поиску

работы с большим опытом в данной сфере. Однако данные сторонние организации работают на принципах платности.

Поиск работы посредством родственников, знакомых и рекомендаций в России существует на протяжении долгого времени и является для малых предприятий традиционным и эффективным в плане результативности. Несмотря на то, что для рынка труда непотизм является отрицательным явлением, он чрезвычайно устойчив и масштабен по своему воздействию. Затрагивая методы поиска работы нельзя упустить этот метод из виду, так как он также имеет место быть на рынке труда.

Непосредственное личное обращение в компании наиболее предпочтительно для работодателя, так как позволяет лучше оценить кандидата перед наймом, выявить отношение соискателя к компании, так называемый уровень лояльности. Этот метод имеет важное преимущество, заключающееся в том, что позволяет соискателю обращаться в конкретную компанию, в которую он желает трудоустроиться [6].

Конечно, существует другие способы для поиска работы, такие как трудоустройство через объявления в периодических изданиях, доски объявлений, различные социальные форумы и сети. Однако вышеперечисленные являются наиболее распространенными и действенными на современном рынке труда в России.

По мнению Н.Н. Думной [3, с. 44–45], при имеющемся на рынке труда многообразии методов поиска работы, все вопросы, связанные с их эффективностью и результативностью, полностью возлагаются на соискателя работы, кандидата на свободную вакансию на каком-либо предприятии.

Трудности возникают в тех случаях, когда одна из сторон трудовых взаимоотношений начинает недобросовестно относиться к возложенной на нее функции информирования другой стороны о своем состоянии на рынке труда. Это в равной степени относится как к соискателю, старающемуся не предоставить часть информации о себе, важной для работодателя, так и для работодателя, не оглашающего все функции, которые будут возложены на работника, или скрывающего финансовое положение своей компании на рынке. На наш взгляд, данного вида проблематика, создающая транзакционные издержки на рынке труда, образуется на этапе поиска работы, однако перерастает в проблемы на этапе трудоустройства.

После успешного пройденного этапа по поиску работы и собеседования у каждого соискателя встает вопрос о трудоустройстве. Ведь официальное трудоустройство, подразумевающее оформление трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ, – это гарантия исполнения прав трудоустраивающегося. Согласно трудовому законодательству работать можно на основании различных договоров. Это может быть работа по трудовому договору, заключаемому с работником для исполнения им конкретной трудовой функции в компании, а также по договору гражданско-правового характера, заключаемого для выполнения определенной работы. Таким образом, в зависимости от выбранной формы договора права и обязанности сторон будут разные [1].

При официальном оформлении на работу, согласно Трудовому кодексу РФ, как со стороны соискателя, так и со стороны работодателя необходимо предоставить и оформить ряд документов. В этот список включаются: документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка, СНИЛС, документ об образовании, а также в некоторых случаях справка о наличии или отсутствии факта судимости и привлечении к уголовной ответственности.

Только заключенный по правилам Трудового кодекса РФ трудовой контракт может давать гарантии на исполнение прав работника. Только при официальном трудоустройстве и ведении необходимой документации работодатель будет оформлять налоговые отчисления на работника и платежи во внебюджетные фонды, в частности в Пенсионный фонд. Необходимо отметить также, что множество различных структур как государственных, так и коммерческих, с которыми гражданину приходится взаимодействовать, запрашивают данные о месте работы. В частности, кредит в банке получить без официального трудоустройства в большей массе банков невозможно.

Для работодателя в свою очередь официальное трудоустройство становится еще одним бюрократическим препятствием, поскольку вынуждает его на действия, определенные Трудовым кодексом РФ, в частности необходимости регистрации во внебюджетных фондах, и подачи в данные органы комплекта документов в определенные законом сроки. Для представителей ИП и малого бизнеса эта необходимость является еще одной функцией к итак большому количеству документов, которые необходимо составлять для других государственных учреждений. Учитывая ограниченные сроки подачи комплекта документов в государственные органы, работодатель сталкивается с проблемой недостаточной оценки транзакционных издержек, связанных с наймом работника. Другими словами, работодатель, пока еще не определившийся в квалификации работника и его личных качествах, а также возможных скрытых мотивах, вынужден согласно законодательству составлять с ним трудовой контракт на выполнение определенных функций.

Однако данные обязательства работодателя совпадают с интересами работника при трудоустройстве. Необходимость официального трудоустройства вполне обоснована, и при приеме на работу, необходимо обратиться к статье 68 Трудового кодекса РФ «Оформление приема на работу». Применяется данная статья с учетом ряда предшествующих статей о возможности допущения к работе, либо дееспособности или правоспособности выполнять данный вид деятельности конкретным лицом в виде соискателя. Однако если нарушений нет, и соискатель является типичным представителем работников, то к нему начинает применяться все пункты указанной статьи. Данная статья [1] предусматривает, что:

1. Прием на работу должен оформляется распоряжением, либо приказом со стороны работодателя, на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно совпадать с условиями заключенного ранее трудового договора.

2. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в срок не превышающий три дня с момента фак-

тического начала работы. Работник имеет право требовать от работодателя копию данного документа, заверенную надлежащим образом, а работодатель в свою очередь обязан ее предоставить.

3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными нормативно-правовыми актами местного характера, имеющими отношение к исполняемой работником трудовой функции.

Выходит, что на законодательном уровне в РФ на рынке труда в большей степени защищен при поиске работы соискатель. Для него введен ряд законов, защищающих от нарушения его прав со стороны работодателя. На работодателя при найме, в современных условиях, ложится полная ответственность за принятого сотрудника. В связи с этим работодатели прибегают к множеству способов для оценки нанимаемого сотрудника, что влечен ряд транзакционных издержек для работодателя [6].

На данный момент Трудовой кодекс РФ [1; 5] определяет на каких основаниях и при каких условиях могут образовываться взаимоотношения между субъектами трудовых отношений, какой набор документов необходим для заключения трудового договора, а также в какой форме он должен быть составлен. Также в Трудовом кодексе РФ обозначены некоторые особенности трудоустройства, в частности регулирующие поведение работодателя при приеме на работу и ряд правил с которыми последний должен в обязательном порядке ознакомить субъекта при приеме на работу. Однако вопросы, связанные с раскрытием всей необходимой для работодателя информации, ложатся на плечи соискателя, в момент принятия на работу.

Действия по трудоустройству следует считать процедурой, имеющей важное юридическое значение, как для работодателя, так и для работника. С такой точки зрения, каждому потенциальному соискателю работы необходимо ознакомиться с данными особенностями трудоустройства, основанными на действующем трудовом законодательстве, чтобы избежать противоправных действий. Для работодателя официальное трудоустройство необходимо в первую очередь для соблюдения трудового и административного законодательства, поскольку неофициальное трудоустройство в РФ является незаконным. На работодателя при неисполнении могут быть наложены различные административные взыскания, а в ряде случаев он может нести уголовную ответственность.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.01.2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

2. Гимпельсон В. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Н. Вишневская. – М. : Издательский Дом ВШЭ, 2014. – 536 с.

3. Думная Н.Н. Занятость и трудоустройство. Как найти хорошую работу / Н.Н. Думная. – М. : Интеллект-Центр, 2011. – 96 с.

4. Кибанов А.Я. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М. : Проспект, 2012. – 621 с.

5. Трудоустройство по Трудовому кодексу РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.yurist-online.net/article/812/trudoustroystvo-priem-na-rabotu-v-rf-po-trudovomu-kodeksu (дата обращения 10.12.2017).

6. Права граждан и работодателей при приеме на работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/44232.html (дата обращения 10.12.2017).

7. Статистические данные о трудовых показателях в РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (дата обращения 10.12.2017).