

УДК 331.5.024.52

Рынок труда Российской Федерации в условиях действующих экономических санкций

Олейник Дмитрий Владимирович

Аспирант,
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена;
190000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, набережная реки Мойки, 96;
e-mail: dimasoley@bk.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема – как санкции влияют на отрасли производства, на рынок труда и спрос на рабочую силу. А также затронуть вопрос по борьбе со сложной ситуации рынка профессий, объяснить, какие принимаются решения по выходу из тяжелых ситуаций. Согласно опубликованным данным, половина из трудоустроенных респондентов отмечает сокращение количества работников, не говоря при этом о масштабе сокращения ни в абсолютном, ни в относительном выражении. На этом фоне лишь пятая часть опрошенных отмечает увеличение численности занятых на соответствующих предприятиях. При этом есть мнение, что сокращение количества людей в офисе – о чем сообщают респонденты – не обязательно указывает на то, что имели место увольнения: вполне вероятны переводы в другое подразделение или помещение, равно как и обусловленные оптимизационными мероприятиями изменения формата взаимодействия, такие как работа в удаленном режиме. При этом нельзя не отметить, что в экономике существуют в большей или меньшей степени защищенные виды экономической деятельности с позиции востребованности рабочей силы. Можно сделать выводы, что санкции затронули оборонную промышленную, нефтедобывающую отрасль и, что особенно важно для экономики России, финансовый сектор Кризис, который наблюдается в настоящее время, нарушает баланс общественных отношений, что не может не отражаться на рынке труда: ухудшаются условия труда работников, в виде приостановки работ, сокращается заработная плата.

Для цитирования в научных исследованиях

Олейник Д.В. Рынок труда Российской Федерации в условиях действующих экономических санкций // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 10А. С. 135-147.

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, отрасль рынка, предприятия, спрос на рабочую силу.

Введение

Актуальность. На местном рынке труда четко прослеживается закономерность его функционирования. Прежде чем приступить к рассмотрению закономерностей функционирования местного рынка труда, попробуем разобраться, что представляет собой понятие «закономерность» и чем данное понятие отличается от понятия «закон», потому что во многих научных литературных источниках понятие «закон» и «закономерность» трактуются как однопорядковые понятия [Шохина, www].

Закономерность – это объективно действительная, повторяющаяся, существенная связь явлений природы с общественной жизнью. Как видно из этих определений, существует достаточно большое расхождение в определении сущности понятия «закономерность», что порождает довольно оживленные дискуссии среди представителей научного мира. Однако для своих исследований определимся, что закон – это проявление устойчивых связей между явлениями, а закономерность – это проявление связей между явлениями, которые постоянно изменяются со временем и в пространстве (на конкретной территории) [Ващенко, Зубова, Даева, 2014].

К специфическим закономерностям функционирования местного рынка труда можно отнести пассивную готовность молодежи к совместной супружеской жизни и выполнения функции родителей и матери, отсутствие учреждений социальной защиты бездомных лиц и лиц, освобожденных из мест лишения свободы, подавляющая занятость населения в промышленном секторе экономики, трудности с трудоустройством молодых специалистов, значительная разница в заработной плате между работниками нефтяной, машиностроительной и бюджетной сферы, высокая кредитоспособность населения, улучшение условий деятельности субъектов хозяйствования, недостаточное количество общеобразовательных учреждений, несоответствие системы обучения, подготовки и переподготовки кадров требованиям местного рынка труда, недостаточная пропаганда и развитие культуры, недостаточное взаимодействие между отраслями культуры и туризма, низкая информативность горожан о деятельности органов городского самоуправления [Шохина, www].

Закономерность функционирования местного рынка труда определяется последующим согласованием основных его элементов. Местный рынок труда, как и любой другой рынок труда, действует на основе спроса, предложения и их взаимосвязи, который порождает равновесие/неравновесие [Мереминская, www].

Кроме вышеприведенных определений, некоторые ученые рассматривают рынок труда как экономическое пространство, что не имеет четко обозначенных границ и развивается за счет миграционных процессов и на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда. Другие ученые рынок труда рассматривают как сферу, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, имеющие незанятые рабочие места на предприятиях, в организациях, между которыми заключаются трудовые договоры, определяется уровень заработной платы.

Основная часть

Вообще рынок труда – многоплановое понятие. Оно определяется как специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду. Как экономическая категория рынок

рабочей силы выражает экономические отношения между владельцем данного товара, собственником рабочей силы, ее продавцом, с одной стороны, и владельцем капитала, покупателем рабочей силы – с другой.

Подводя итог проведенному анализу существующих трактовок понятия «рынок труда», учитывая многообразие существующих форм труда и специфичность рабочей силы, что выступает как одна из сторон и участвует в обмене на рынке труда, предлагается в рамках научного исследования рынок труда рассматривать как механизм социально-экономических отношений, связанных с обменом обязательствами между работником и работодателем и их выполнением. Обмен обязательствами происходит посредством заключения договора найма, который определяет права и обязанности сторон, цели и результаты их взаимодействия. Главным отношением будет отношение обмена функционирующей рабочей силы на реальную заработную плату (то есть на сумму жизненных средств). Товаром на рынке труда является работник, который продает свою способность к труду, ибо в момент продажи рабочей силы труд еще не существует.

Сущность рынка труда определяют субъекты, объекты и субъектно-объектные отношения. К субъектам рынка труда относят:

- индивидуумов, которые готовы использовать свои способности к труду, а также принимать решения, когда перейти к рабочей силе, когда получать необходимое профессиональное образование и в каком количестве, в какой области реализовать свои профессиональные способности, когда искать новую работу и оставить предыдущую, на какой территории работать (регионе, городе);
- работодатели (фирмы), которые принимают решение, сколько нанять рабочей силы, сколько часов будет работать работник, какие способности индивидуума необходимые для выполнения той или иной работы, уровень заработной платы и уровень льгот установить работникам и тому подобное, то есть они являются потенциальными потребителями труда;
- посредники;
- государство, представленное национальными, региональными, местными органами власти, участием в управлении компаниями, с частью государственной собственности.

Государство выполняет следующие функции:

- создает условия для развития рыночных отношений, обеспечивает полную занятость путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- разрабатывает законодательную базу в сфере трудовых отношений;
- осуществляет защиту всех субъектов рынка труда;
- проводит экономическое регулирование рынка труда.

Свои функции государство выполняет через инфраструктуру рынка труда – сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки, повышения квалификации и тому подобное. Главным институциональным элементом инфраструктуры рынка труда является специальная государственная служба занятости. Производными от основных субъектов рынка труда являются объединения работодателей и профсоюза работников [Шаринова, 2014].

Объектом рынка труда является товар. Однако на сегодняшний день определить товаром рынок труда является дискуссионным вопросом. Западные ученые определяют, что объектом рынка труда необходимо считать труд или услуги труда, поскольку способность к труду неразделима с лицом. А. Смит и Д. Рикардо считали, что товаром на рынке труда является сам труд, так как труд имеет свою природу и свою рыночную цену. В соответствии с марксистскими

взглядами, труд не может быть товаром на рынке труда, так как она не может быть предметом купли-продажи. Марксисты считают, что товаром может быть рабочая сила. Такой точки зрения придерживаются современные зарубежные и отечественные ученые [Мереминская, www].

Анализ литературных источников позволил определить, что работодатель на рынке труда может приобретать и услуги рабочей силы. Это объясняется тем, что рабочая сила неотделима от человека и труд, как деятельность человека, проявляется в процессе производства после подписания трудового договора.

Некоторые российские экономисты считают, что при заключении трудового договора между работником и работодателем труд перестает быть объектом рынка труда и превращается в объект организации и управления со стороны работодателя.

Результаты и обсуждение

Поскольку возникают разногласия относительно выбора объекта рынка труда, так как он не имеет однородного рыночного продукта, то можно считать, что объект рынка труда зависит от взаимодействия субъектов рынка труда, что порождает субъектно-объектные отношения, реализацию которых можно представить следующим образом:

- на рынке труда осуществляется купля-продажа будущего труда, что и является предметом договора между работодателем и работником;
- работодатель становится собственником результатов труда, а продавец труда получает за это цену;
- владелец труда может не только пользоваться результатами труда, но и распоряжаться ими;
- в обмен на труд работник получает заработную плату как плату за его труд, величина которого зависит от конъюнктуры на рынке труда, от особенностей рынка труда.

Таким образом, элементами рынка труда являются: субъекты рынка труда, конъюнктура рынка труда, инфраструктура, нормативно-правовые акты, регламентирующие взаимоотношения субъектов рынка труда, система социальных выплат и гарантий.

Такая трактовка рынка труда характерно для условий, которые обеспечивают повышение производительности труда, что, в свою очередь, будет направлено на повышение оплаты труда занятых в производстве, на профессиональный рост, на повышение жизненного уровня населения и на достойное времяпровождение в свободное от работы время.

Главное отличие рынка труда от рынка рабочей силы заключается в несхожести понятий «труд» и «рабочая сила». Понятие «труд» рассматривается в психологии, философии, экономике. Его сущность исследовалась с древних времен многими учеными мира, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и результативность.

Учитывая специфичность рабочей силы как товара, следует отметить, что работодатель на рынке труда является нанимателем рабочей силы на определенный срок, не покупая (то есть рабочая сила не переходит в собственность работодателя); работодатель не приобретает права использования и распоряжения без согласия работника из-за ее неотделимости. Очевидно, что в таком случае договор найма не является ни актом купли-продажи рабочей силы, ни актом аренды, с которым некоторые исследователи отождествляют отношения на рынке труда.

Другие авторы считают, что объектом купли-продажи является работа, которую покупает работодатель и осуществляет оплату работника. Авторы считают, что заработная плата – это цена труда, его денежный эквивалент, но заработная плата зависит не только от конечного результата деятельности человека, но и от индивидуальных особенностей человека (его

способностей, уровня образования, профессии, квалификации, опыта).

Также спорной представляется точка зрения авторов о том, что объектом купли-продажи на рынке труда являются трудовые услуги. Очевидно, что трудовая услуга создается в самом процессе труда и не может быть «куплена», то есть отчужденная от владельца к процессу производства.

Некорректным является использование термина «рынок трудовых ресурсов», который не отражает сути отношений, складывающихся, поскольку часть трудовых ресурсов не участвует и никогда не будет принимать участия в общественном производстве.

Подводя итог проведенному анализу существующих трактовок понятия «рынок труда», учитывая многообразие существующих форм труда и специфичность рабочей силы, что выступает как одна из сторон и участвует в обмене на рынке труда, предлагается в рамках научного исследования рынок труда рассматривать как механизм социально-экономических отношений, связанных с обменом обязательствами между работником и работодателем и их выполнением. Обмен обязательствами происходит посредством заключения договора найма, который определяет права и обязанности сторон, цели и результаты их взаимодействия. Главным отношением будет отношение обмена функционирующей рабочей силы на реальную заработную плату (то есть на сумму жизненных средств). Товаром на рынке труда является работник, который продает свою способность к труду, ибо в момент продажи рабочей силы труд еще не существует.

Сущность рынка труда определяют субъекты, объекты и субъектно-объектные отношения. К субъектам рынка труда относят: индивидуумов, которые готовы использовать свои способности к труду, а также принимать решения, когда перейти к рабочей силы, когда получать необходимое профессиональное образование и в каком количестве, в какой области реализовать свои профессиональные способности, когда искать новую работу и оставить предыдущую, на какой территории работать (регионе, городе); работодатели (фирмы), которые принимают решение, сколько нанять рабочей силы, сколько часов будет работать работник, какие способности индивидуума необходимые для выполнения той или иной работы, уровень заработной платы и уровень льгот установить работникам и тому подобное, то есть они являются потенциальными потребителями труда; посредники; государство, представленная национальными, региональными, местными органами власти, участием в управлении компаниями, с частью государственной собственности. Государство выполняет следующие функции: создает условия для развития рыночных отношений, обеспечивает полную занятость путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики; разрабатывает законодательную базу в сфере трудовых отношений; осуществляет защиту всех субъектов рынка труда; проводит экономическое регулирование рынка труда.

На сегодняшний день в России наблюдается тяжелая ситуация на рынке труда, во всех отраслях промышленности происходят изменения и приспособления к новым условиям, затронут и финансовый сектор. Кризис, который наблюдается в настоящее время, влияет негативно на отношения в обществе, а это отражается на рынке рабочей силы или проще рынке трудовых ресурсов. Проявляется это в следующих явлениях:

- ухудшение условий для трудовой деятельности персонала, из-за чего может последовать падение производства или замедлится, или остановится на время трудовой процесс.
- сокращается заработная плата.
- имеют место тенденции: принудительные отпуска без предоставления отпускных; увольнения или смещения в должности, а другими словами, перевод на другую должность

с потерей в заработной плате; изменения в графике, т.е. изменения режима работы и отдыха.

Если рассматривать динамику численности занятости населения России, то численность работающего населения на сентябрь 2014 года составила 75,7 млн. человек, что составляет 53,0% от общей численности страны. В 1 квартале 2014 года – 75,0 млн. человек. В 3 квартале – 75,9 млн. человек. В 3 квартале безработных мужчин в сентябре – 5,1%, а женщин – 4,7%. Средний возраст безработных в сентябре 2014 г. составил 35,6 года.

Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 25,7%, лица в возрасте 50 лет и старше – 18,4%. На сегодняшний день имеется проблема безработицы в селах и маленьких провинциальных городах, эту проблему можно объяснить тем, что производство преимущественно сосредоточено в крупных городах – это создает больше рабочих мест, что повышает шансы устроиться на работу по специальности, или занять высокую должность [Шаринова, 2014].

Бедность села и провинции влияет на занятость населения. Высокий уровень безработных наблюдается в сельской местности. На сентябрь 2014 года – 7,6%, если сравнивать с безработицей в городе – 4,1%. Можно сделать вывод: «Развития села и рынка труда в сельской местности возможно, если поддерживать производство в селах (оказание финансовой поддержки селу) и заниматься воспроизводством кадров для работы в сельской местности». Стоит отметить, что уровень безработицы в разных регионах колеблется. В сентябре 2014 года был зафиксирован низкий показатель в Центральном федеральном округе – 3,1%, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе (10,8%). Среди регионов самый высокий уровень безработицы в июле-сентябре был зафиксирован в Ингушетии (31,1%), Чечне (21,1%) и Туве (18,4%). Карачаево-Черкесия (13,7%), Алтай (11,3%), Калмыкия (10,5%) [Шохина, www]. Не секрет, что поиск работы занимает у безработных достаточно много времени, так среднее время поиска работы у безработных занимают от 7,4 месяца в начале текущего года до 7,1 месяцев в конце сентября 2014 года. Средняя продолжительность поиска работы безработными в сентябре 2014 г. у женщин составила 7,2 месяца, у мужчин – 6,9 месяца.

Ситуация на рынке труда Российской Федерации вызывает неоднозначную реакцию, из-за введенных санкций крупные предприятия вынуждены сокращать свои инвестиционные программы, увеличивается разрыв между труда крупных и малых городов. Если опираться на мнение экспертов НИУ ВШЭ, то получается следующая картина: в сентябре 2014 года 16% промышленных предприятий уволили часть своих сотрудников. При этом эксперты НИУ ВШЭ отмечают очень интересный момент, что потерявшие работу находят ее в неформальных секторах экономики. Из-за этого и данные Росстата по безработице почти не меняются. Мало кто становится на биржу труда и объявляет себя официально безработным. Выяснено: треть населения малых российских городов находятся вне поля зрения государства.

Это, по мнению профессора НИУ ВШЭ Юрия Плюсина, «гигантский пласт, который не виден ни власти, ни общественности». От 50% до 80% трудоспособного населения малых городов находят себе заработок на стороне, как правило, самостоятельно и неофициально, следовательно, для активного развития рынка труда в Российской Федерации необходимо решение экономических и политических проблем, которые в настоящее время существуют. Проблемы рынка труда, особенно на региональном уровне, невозможно решить самостоятельно, поэтому необходима государственная помощь особенно дотационным территориям. Таким образом, чтобы поддержать рынок труда, помощь населению в переподготовке кадров, активнее принимать меры поддержки отечественного

товаропроизводителя по импортозамещению.

В настоящее время в условиях экономической нестабильности органы местного самоуправления, также, как и центральные органы власти обращают большое внимание на исполнение принятых законодательных документов по сохранению макроэкономической стабильности. Основными целями государственной политики, направленной на развитие сферы труда и занятости региона, являются обеспечение развития кадрового потенциала, повышение трудовой мобильности рабочей силы, создание сбалансированного по спросу и предложению рынка труда, реализация права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, развитие социального партнерства. Любые экономические кризисы, которые сопровождаются спадом производства и не зависят от причин возникновения кризиса, приводят к снижению покупательского спроса и нехватки у предприятий денежных средств на реализацию различных проектов из-за чего производители вынуждены экономить и сокращать свое производство, используя один из самых распространенных способов экономии — сокращение рабочего персонала. Компаний не отрицают, что новых сотрудников нанимать не собирается. Они предпочитают развивать профессионализм уже имеющегося персонала, если возникает необходимость. Рыночные взаимоотношения в стране в последние годы вызывают увеличение числа безработных, отсюда следует, что большая часть экономически активных граждан не имеют постоянного места работы. Основные последствия от низкой занятости населения: снижение прибыльности предприятий; -низкое развитие экономической стороны жизни людей; снижение уровня комфорта граждан; - недоверие правительству. Предприятия России имеет проблемы из-за внедрения санкций, инвесторы не хотят или боятся инвестировать в предприятия России. Еще одна проблема – колебания валютного курса, что повлекло за собой снижения найма персонала, уменьшение выделения средств на рекламу. Российский бизнес тоже пострадал из-за политической ситуации и уменьшения финансирования, проблема бизнеса повлияла и на проблему занятости, так как бизнес создает рабочие места [Шаринова, 2014].

На февраль 2015г. занятого населения – 75,8 млн. человек, или от суммарного количества населения страны, из них 71,4 млн. человек, или 94,2% рабочей силы были трудоустроены и 4,4 млн. человек (5,8%) не имели работы, но находились в активном ее поиске (согласно методологии МОТ они относятся к категории безработные). В качестве безработных в госучреждениях службы занятости населения состоит на учете 1,0 млн. человек. Изменения в количестве рабочей силы: в феврале 2015г., по результатам выборочного исследования населения по вопросам занятости, 4,4 млн. человек, или 5,8% рабочей силы, признавались в качестве безработных (согласно методологии МОТ). В качестве безработных в госучреждениях службы занятости населения состояло на учете 1,0 млн. человек, при этом 0,8 млн. человек являлись получателями пособия по безработице. В феврале 2015г. средний возраст безработных составил 36,2 года. Из общего числа безработных доля молодежи до 25 лет составляет 22,9%, граждане возрастной категории 50 лет и старше - 20,9%.

Изменения в уровне безработицы: на февраль 2015 г., если рассматривать показатели длительности поиска работы: время поиска работы у мужского населения – 7 месяцев, у женского 7,4 месяца.

На февраль 2015 г. В центры занятости обратились 205,7 тыс. человек, из которых устроилось на работу в течение месяца 60,8 тыс. человек.

Динамика количества безработных. Если брать статистические показатели по незанятому населению, стоящему в органах занятости на период февраль 2015, на 100 имеющихся вакансий составила 99,7 человека.

Если рассматривать динамику: январь 2015 – снижение показателя трудоустройства на 342 тыс. человек (0,5%), рост безработицы на 243 тыс. человек (5,8%), что в сравнении с 2014г. количество людей, которые нашли работу снизилось на 621 тыс. человек (0,9%), а число безработных граждан – возросло на 61 тыс. человек (1,5%). Суммарное количество безработных в 4,5 раза превышает число безработных, которые состоят на учете в госучреждениях службы занятости населения. В конце февраля 2015г. в госучреждениях службы занятости населения число безработных, стоящих на учете составило 991 тыс. человек, что на 7,2% больше в сравнении с январем 2015 г. и на 2,1% в сравнении с февралем 2014 г. Доля женщин из числа безработных, по методологии МОТ, в феврале 2015 г. составила 44,6%, доля городских жителей – 67,6%. Уровень безработицы в городах и на селе отражается в преобладании безработицы на селе в сравнении с уровнем безработицы среди жителей городов. В феврале 2015 г. это преобладание составило 1,6 раза. Безработица по половому признаку и типу населенного пункта.

На 1 марта 2015г., по данным предприятий (не являющихся субъектами малого предпринимательства), общий долг по зарплате по наблюдаемым видам экономической деятельности составил 2875 млн. рублей и в сравнении с 1 февраля 2015 г. возрос на 368 млн. рублей (14,7%).

На 1 марта 2015 г. сумма долга по зарплате в связи с отсутствием у компаний собственных средств составила 2777 млн. рублей, или 96,6% общей суммы долга. В сравнении с 1 февраля 2015г. он увеличился на 307 млн. рублей (12,4%). Изменения суммы долга по зарплате.

Для координации процессов, связанных с рынком труда, рабочими, можно применить процедуру аудита.

Аудит в сфере трудовых ресурсов – это система оценки, сбора информации, распределения и прочей работы с трудовыми ресурсами.

Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность.

В целях аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, позволяющих охарактеризовать как эффективность организации рабочих мест, распределения работ, использования рабочего времени, так и результативность, эффективность функционирования трудового потенциала в целом.

Оценка эффективности деятельности трудовых ресурсов рассматривается в качестве главной, глобальной цели аудита, а другие цели могут выступать этапными, промежуточными, сопутствующими целями (задачами). Аудит позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом и стратегии его развития, во взаимном соответствии регламентации социально-трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик. По результатам аудиторской проверки могут быть выбраны направления для установления, изменения или совершенствования стандартов. Аудиторская проверка способствует кадровым перестановкам, улучшению качественного состава трудовых ресурсов, продвижению перспективных сотрудников и развитию творческой активности. Кроме того, аудит позволяет повысить роль кадровых служб, сблизить их деятельность с целями и задачами предприятия, заострить их на наиболее важных вопросах. Разнообразность и объемность (разнообразие) целей аудита в сфере труда и социально-трудовых отношений предприятия позволяет относиться ко всей процедуре аудита как к новому сложному самостоятельному явлению российского общества.

Экономический аспект аудита в трудовой сфере – это определение:

– конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, оцениваемой путем сравнения

экономических и социальных показателей деятельности предприятия с законодательно установленными нормами и нормативами, а также со средними или лучшими в отрасли показателями на аналогичных предприятиях;

- эффективности функционирования служб управления трудовыми ресурсами, выявление их роли в повышении конкурентоспособности предприятия;
- экономической эффективности самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с полученными результатами. Подобно финансовым проверкам, аудит в трудовой сфере должен быть периодическим. Так как анализ и оценка какого-то одного показателя или явления в отрыве от других не дают желаемого результата, необходим комплексный анализ, позволяющий изучить уровень и динамику отдельного показателя во взаимосвязи с изменениями уровня и динамики всех других. Эффективной считается проверка, предоставляющая полную и достоверную информацию о результатах внедрения программ управления и развития персонала, направленных на решение стратегических задач организации.

Осуществление проверки предполагает разделение работы на несколько этапов:

- подготовительный, включающий разработку подходов к проведению проверки;
- этап сбора информации;
- этап анализа и обработки информации;
- этап оценки эффективности аудиторской проверки.

Сбор аудиторской информации. Основными источниками информации, используемой при проведении аудита в трудовой сфере, являются:

- законы и инструкции;
- трудовые показатели;
- анкетирования и интервью работников.

Количество законов и инструкций, регламентирующих управление трудом, весьма велико. Предполагается, что предприятия (организации) в соответствии с ними разрабатывают собственные программы и методики. Руководство предприятия может в результате аудиторской проверки уточнить, насколько следуют законам и инструкциям управляющие различных уровней. Равные возможности занятости, техника безопасности и охрана здоровья, пенсионные программы – это основные макроэкономические проблемы, реализация которых на микроуровне может быть проверена в процессе аудита в трудовой сфере. Оценка состояния этой работы на фирме можно дать на основе проверки документации и отчетности, а также на базе анализа анкет, опросных листов и в результате бесед с сотрудниками. Специфика цели аудита состоит в том, что проверка не только определяет, как в организации соблюдаются законы, правила и инструкции, но и одновременно в ходе индивидуальных и групповых бесед с сотрудниками, анализа материалов анкет и опросных листов проверка позволяет выявить устаревшие инструкции и требования, которые не были своевременно обновлены. Выход с законодательской инициативой в вышестоящие органы и последующее устранение таких ограничений может стать источником роста производительности труда или улучшения работы персонала. Проверки различными органами проводятся довольно часто, причем иногда инициаторами их становятся независимые общественные организации, защищающие интересы трудящихся.

Иногда от предпринимателя могут срочно потребовать отчета, например, о том, сколько женщин работает на предприятии, на каких рабочих местах, с какой оплатой, какие тесты

применяются при подборе персонала, насколько они обоснованы и какие критерии являются решающими при найме сотрудников, имена тех, кто проводил собеседования с женщинами, желающими устроиться на работу, и количество получивших отказ в трудоустройстве.

Такая форма аудита целиком направлена на выявление фактов дискриминации при приеме на работу. Оценивая удовлетворенность занятых работой, предприниматель обычно интересуется их отношением к рабочему процессу, руководству, взаимоотношениям в коллективе и специфике организации труда.

Проведение опросов состоит из нескольких определенных этапов, включающих:

- планирование опроса;
- разработку вопросника;
- его непосредственное использование;
- анализ данных и формулировку рекомендаций по совершенствованию организации труда и социально-трудовых отношений на предприятии;
- планирование и разработку мер по реализации рекомендаций.

Еще один способ узнать мнение служащих – это интервью. Интервьюеры ставят своей задачей выяснить, как сделать фирму, предприятие более эффективным и привлекательным местом работы.

Они внимательно выслушивают собеседника и побуждают его говорить свободно, ведут запись проблем, требующих вмешательства, и дают конкретную информацию занятым по предпринимаемым действиям.

Также очень интересно рассмотреть вопрос занятости людей с ограниченными возможностями на примере Рязанской области. Люди с ограниченными возможностями составляют 12418 тыс. человек (или 8,5 % общей численности населения). За период с 2010 по 2014 гг. при относительно стабильной общей численности инвалидов наблюдается увеличение доли инвалидов III (так называемой «рабочей») группы – с 3609 тыс. до 4320 тыс. человек. В то же время среди инвалидов данной группы в 2014 г. работали лишь 1466 тыс. человек, то есть немногим более трети. Эти данные показывают, что проблема трудоустройства инвалидов поможет решить ряд проблем: насытить рынок рабочей силой, поднимет дух потенциального работника [Шохина, 2014].

В Рязанской области действует государственная программа «О развитии сферы занятости на 2015-2017 годы», если кратко описать, в чем заключается данная программа: создание и оборудование рабочих мест для людей с ограниченными возможностями.

Но опять же не все так гладко в России в плане трудоустройства людей с ограниченными возможностями, если в 2014 году в среднем по России смогли трудоустроиться 43% лиц с инвалидностью, то в Рязанской области – лишь 34,3%; при этом, к примеру, в Китае трудоустроены порядка 80% всех людей с инвалидностью.

Заключение

Все вышесказанное показывает, что актуальность исследования проблемы в региональном аспекте также достаточно высока.

Факторы, которые мешают занятости инвалидов.

Объективные факторы:

- отсутствие рабочих мест на предприятиях населенного пункта,
- отсутствие информации для работодателя и самого инвалида по созданию специальных

условий на рабочем месте,

- отсутствие современных средств адаптации рабочего места для инвалидов с разными ограничениями жизнедеятельности в трудовой сфере;
- неэффективность квотирования рабочих мест в России как инструментов трудоустройства инвалидов из-за отсутствия результативных санкций в отношении работодателей;
- отсутствие доступного для многих инвалидов транспорта, используя который, они могли бы добраться до работы;
- отсутствие технологий реальной поддержки при трудоустройстве и сопровождении на рабочем месте.

Субъективные факторы:

- стереотипы и недоверия работодателей,
- боязнь работодателя взять на работу человека с ограниченными возможностями, либо боязнь проверок государственных структур, либо боязнь, что работа будет плохо выполнена;
- необъективная оценка возможностей инвалида и его профессиональных возможностей;
- отношение к человеку с ограниченными возможностями, как человеку 2ого сорта.

К внутренним субъективным (личностным) факторам относятся:

- нежелание самим инвалидом трудоустроиваться, т.к. он может лишиться категории инвалидности и потери льгот
- неуверенность в своих силах, низкая самооценка,
- низкий уровень профессионально-квалификационного статуса инвалидов, в том числе закончивших высшие учебные заведения. Это связано с отсутствием образовательных программ, учитывающих специфику современного профессионального образования, необходимости непрерывного повышения квалификации работника с учетом специфических образовательно-реабилитационных потребностей инвалидов разных категорий;
- меньшая заработная плата, чем у других работников, что снижает мотивацию труда инвалидов.

Удовлетворенность заработной платой у работающих инвалидов существенно ниже удовлетворенности другими аспектами работы (режимом, условиями труда, выполняемыми обязанностями и т.д.). Понимая все сложности процесса трудоустройства в нашей стране, многие инвалиды просто отказываются от поиска работы, теряют надежду получить профессиональную помощь от государства, не могут успешно работать, достигать полной или частичной экономической самодостаточности, тем самым помогая себе и своим семьям.

Можно сделать вывод, что санкции затронули оборонную промышленную, нефтедобывающую отрасль и, что особенно важно для экономики России, финансовый сектор. Кризис, который наблюдается в настоящее время, нарушает баланс общественных отношений, что не может не отражаться на рынке труда:

- ухудшаются условия труда работников, в виде приостановки работ,
- сокращается заработная плата.

Имеют место такие тенденции:

- «принудительно-добровольное» предоставление отпусков без сохранения заработной платы;
- переводы на другую работу,

– смены режимов работы без согласия работников

В России есть поддержка малого и среднего бизнеса, есть понимание важности бизнеса. Применяется аудит.

Библиография

1. Ващенко А.Н., Зубова О.Г., Даева Т.В. Мониторинг инвестиционной активности сельских территорий // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. №1 (26). С. 52-55.
2. Как санкции отразятся на уровне безработицы в России? URL: http://immigrationcentre.ru/news/kak_sankcii_otrazyatsya_na_urovne_bezraboticy_v_rossii/
3. Мереминская Е. Еще не безработица. URL: <http://www.gazeta.ru/>
4. Основные показатели рынка труда (март 2015) // Исследовательский центр портала Superjob.ru.
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 января 2015 г. № 98-р. URL: <http://www.government.ru/media/files/7QoLbdOVNPs.pdf>
6. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat_ru/statistics/wages/
7. Шаринова Г.А. Состояние рынка труда в современных условиях на примере Республики Калмыкия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. №4 (29). С. 158-160.
8. Шохина Е. Рынок труда уходит в тень. URL: <http://expert.ru/2014/10/21/ryinok-truda-uhodit-v-ten/>

The labor market of the Russian Federation under the current economic sanctions

Dmitrii V. Oleinik

Postgraduate,
Herzen State Pedagogical University of Russia,
191186, 48 Moika emb., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: dimasoley@bk.ru

Abstract

This article examines the problem of how sanctions affect the production sectors, the labor market and the demand for labor. And also address the issue of combating the complex situation of the profession market, to explain what decisions are made to overcome the difficult situations. According to the published data, half of the employed respondents note a reduction in the number of employees, not mentioning the scale of the reduction in either absolute or relative terms. Against this background, only a fifth of the respondents noted an increase in the number of employed in the relevant enterprises. However, it is believed that the reduction in the number of people in the office, as reported by the respondents, does not necessarily indicate that there were layoffs: it is likely that transfers to another unit or premises, as well as changes in the interaction format caused by the optimization measures, such as work in the remote mode. It should be noted that in the economy there are more or less protected types of economic activity from the point of view of the demand for labor. It can be concluded that the sanctions affected the defense industry, the oil industry and, what is especially important for the Russian economy, the financial sector. The current crisis is breaking

Dmitrii V. Oleinik

the balance of social relations, which cannot but be reflected in the labor market: workers' working conditions are deteriorating, in the form of suspension of work, wages are reduced.

For citation

Oleinik D.V. (2017) Rynok truda Rossiiskoi Federatsii v usloviyakh deistvuyushchikh ekonomicheskikh sanktsii [The labor market of the Russian Federation under the current economic sanctions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 7 (10A), pp. 135-147.

Keywords

Human resources, market sector, enterprises, demand for labor, economics.

References

1. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal Service of State Statistics]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ [Accessed 06/06/2017]
2. Kak sanktsii otrazyatsya na urovne bezrobotitsy v Rossii? [How will the sanctions affect the level of unemployment in Russia?] Available at: http://immigrationcentre.ru/news/kak_sankcii_otrazyatsya_na_urovne_bezroboticy_v_rossii/ [Accessed 06/06/2017]
3. Mereminskaya E. *Eshche ne bezrobotitsa* [Not an unemployment still]. Available at: <http://www.gazeta.ru/> [Accessed 06/06/2017]
4. Osnovnye pokazateli rynka truda (mart 2015) [The main indicators of the labor market (March 2015)]. *Issledovatel'skii tsentr portala Superjob.ru* [Superjob.ru Research Center].
5. *Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 27 yanvarya 2015 g. № 98-r* [Order of the Government of the Russian Federation of January 27, 2015 No. 98-r]. URL: <http://www.government.ru/media/files/7QoLbdOVNPc.pdf>
6. Sharinova G.A. (2014) Sostoyanie rynka truda v sovremennykh usloviyakh na primere Respubliki Kalmykiya [The state of the labor market in modern conditions on the example of the Republic of Kalmykia]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa* [Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business], 4 (29), pp. 158-160.
7. Shokhina E. *Rynok truda ukhodit v ten'* [The labor market goes into the shadows]. Available at: <http://expert.ru/2014/10/21/ryinok-truda-uhodit-v-ten/> [Accessed 06/06/2017]
8. Vashchenko A.N., Zubova O.G., Daeva T.V. (2014) Monitoring investitsionnoi aktivnosti sel'skikh territorii [Monitoring of investment activity of rural territories]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa* [Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business], 1 (26), pp. 52-55.