ЗАЧЕМ НУЖНО РЕФОРМИРОВАТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И НАДЗОР В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИИ?

Ерёмкин В. А.

научный сотрудник Лаборатории исследований корпоративных стратегий и поведения фирм Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84/3, каб. 2005, eremkin@ranepa.ru

Баринова В. А.

кандидат экономических наук, заведующая Лабораторией исследований корпоративных стратегий и поведения фирм Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84/3, каб. 2005,barinova-va@ranepa.ru

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Цель. Исследование основных проблем осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере труда в России и подготовка предложений по реформированию трудовых инспекций в России.

Методы. Экономико-статистический анализ ключевых результатов деятельности федеральной трудовой инспекции – Роструда, сравнительный анализ нагрузки на бизнес, возникающей вследствие контрольно-надзорной деятельности в России и за рубежом. Обзор основных инноваций, внедряемых Рострудом. Исследование динамики и основных тенденций в области выявления правонарушений законодательства о труде, а также административных и уголовных последствий несоблюдения законодательства.

Результаты. По результатам анализа составлена характеристика государственной контрольно-надзорной деятельности в сфере труда в России, выявлены основные проблемы, возникающие в ходе ее реализации. Предложены направления совершенствования.

Научная новизна. Научная новизна работы состоит в изучении ключевых показателей деятельности трудовой инспекции в России, определении существующих недостатков в системе контроля и надзора в сфере труда на основе статистических данных. Кроме того, авторами предложен целый ряд мер, направленных на повышение эффективности надзорной деятельности Роструда.

Ключевые слова: контроль и надзор, трудовая инспекция, проверка, правонарушение, риск-ориентированный подход.

WHY IS IT NECESSARY TO REFORM THE PUBLIC CONTROL AND SUPERVISION IN LABOR IN RUSSIA?

Eryomkin V. A.

Researcher, Research Laboratory of Corporate Strategies and Behavior of Firms, the Institute for Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), of. 2005, 84/3 Vernadskiy av., Moscow, Russia, 119571, eremkin@ranepa.ru

Barinova V. A.

Candidate of Science (Economics), Head of the Laboratory of studies of corporate strategies and behavior of firms, the Institute for applied economic research, , Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), of. 2005, 84/3 Vernadskiy av., Moscow, Russia, 119571, barinova-va@ranepa.ru

Purpose. Study of the basic problems of the implementation of the control and supervision activities in the field of labor in Russia and development of proposals for the reform of labor inspections in Russia.

© Ерёмкин В. А., Баринова В. А., 2016

Methods. Economic and statistical analysis of key outcomes of the Federal labor inspection activities – Rostrud, comparative analysis of burden on business arising from control and oversight activities both in Russia and abroad. Overview of the major innovations introduced by Rostrud. Study of the dynamics and major trends in detecting offences of labor legislation as well as administrative and criminal consequences of non-compliance with the legislation.

Results. According to the analysis results, the authors of the article compiled a characteristic of state control and surveillance activities in the field of labor in Russia, identified major problems arising in the course of its implementation and suggested areas for improvement.

Scientific novelty. The scientific novelty of this work consists in examining the key performance indicators of the Labor Inspectorate in Russia, identifying the existing shortcomings in the system of control and supervision in the field of labor statistics. In addition, the authors proposed a number of measures aimed at enhancing the effectiveness of the oversight activities of Rostrud.

Keywords: control and supervision, Labor Inspectorate, inspection, offence risk-oriented approach.

Введение. Общая характеристика сферы

Основой возвращения на путь устойчивого экономического роста России является рациональное использование стратегических преимуществ страны. Одним из таких преимуществ является существующий значительный потенциал рабочей силы, который слабо используется в настоящее время. В стране существует немалое число лиц трудоспособного возраста, находящихся длительное время без работы, а примерно пятая часть занятого населения работает в неформальном секторе (при этом с 2001 года доля неформального сектора в общей занятости увеличилась на 6,4% [1]), условия труда и деятельность которой весьма сложно оценить. Хотя официальный уровень безработицы весьма невысок (5,6% за 2015г. [1]), среди молодежи от 15 до 24 лет, доля тех, кто не работает и не учится, достигает 12%; среди тех, кто работает, 10,7% признаны бедными; низкий уровень зарплат (ниже 2/3 медианы почасового заработка) наблюдается у 27,3% занятых; 4,5% занятых работают при чрезмерной продолжительности рабочего дня (более 48 часов в неделю); неравенство в распределении доходов колоссально; существует гендерный разрыв в заработной плате – в среднем женщины получают почти на четверть меньше [2]. Производительность труда в России по-прежнему сохраняется на невысоком уровне относительно развитых стран, поскольку темпы ее роста невысоки и стабильно снижаются с 2008 года (средний темп роста производительности труда с 2008 года по 2015 год составил 101,94%).

С формальной точки зрения законодательство Российской Федерации о защите занятости является достаточно строгим. Если проводить международные сопоставления, то можно заметить, что по двум различным методикам (ОЭСР и МОТ), которые дают весьма схожие результаты (Корреляция индексов OECD EPL и ILO EPLEX по данным 2010 года составляет 0.81) [3], Россия занимает 5 место из 46 стран, по данным за 2012 г., в рейтинге ОЭСР [4] (Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts)) и 7 место из 93 стран, по данным за 2011 г ., в рейтинге МОТ (EPLex) [5], то есть является одной из стран с самым сильным законодательством о защите занятости.

Российский бизнес часто выражает обеспокоенность жесткостью трудового законодательства и предъявляет спрос на смягчение существующих норм. Исследования показывают [7,8], что работодатели стремятся компенсировать для себя издержки, связанные с жесткими нормами о защите занятости, за счет более низкой заработной платы работников или несоблюдения законодательства, уходят в «тень». Хотя в рамках теоретических дискуссий вопрос влияния законодательства о защите занятости на безработицу и занятость населения остается открытым, эмпирические исследования показывают отрицательное влияние жесткости трудового законодательства на уровень занятости населения в стране в целом [9].

Исходя из немалого числа структурных проблем, связанных с трудом и занятостью, имея весьма жесткое трудовое законодательство в стране, рассмотрим текущий контроль и надзор в сфере труда и занятости, а также отметим ключевые направления совершенствования системы регулирования.

Основные проблемы государственного надзора в сфере труда в России

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является регулирующим органом, ответственным за контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства российскими работодателями. Подчиняясь Министерству труда и социальной защиты, Роструд наделен правом не только осуществлять контрольно-надзорную деятельность, но и претворять в жизнь государственную политику в области труда и занятости [10]. Тем не менее, существование жесткого трудового законодательства и стремление работодателей

адаптироваться к нему приводят к тому, что наибольшее внимание в деятельности Роструда уделяется контролю и надзору.

Самым масштабным преобразованием трудовой инспекции последних лет стало внедрение Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения требований в трудовом законодательстве, целью которой является обеспечение соблюдения обязательных требований трудового законодательства. Для этого активно внедряется риск-ориентированный подход при проведении контрольно-надзорных мероприятий, проводится выявление избыточных и дублирующих требований, разрабатывается автоматизированная система формирования плана проверок, с учетом ключевых показателей эффективности.

В целях совершенствования государственного надзора в сфере труда в России разрабатывается система «Электронный инспектор», позволяющая самостоятельно отследить соблюдение законодательства любым хозяйствующим субъектом. В рамках пилотного испытания системы в 2015 году было проведено 49 тыс самопроверок, позволивших выявить 41 тыс правонарушений на общую сумму 1257 млрд рублей, а уже в 2016 году по состоянию на 15 марта в рамках 43 тыс самопроверок было выявлено нарушений более чем на 1 млрд руб. Выявленные нарушения не фиксируются, штрафы не накладываются, а хозяйствующим субъектам предлагаются инструменты устранения этих нарушений [11].

Главным инструментом осуществления контрольно-надзорной деятельности трудовой инспекции в России является проверка (инспектирование) работодателей. В среднем ежегодно проверкам Роструда подвергается немногим более 1,5 % юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (ИП) от общего числа юридических лиц и ИП в России (рисунок 1). Заметим, что при небольшом росте числа объектов контроля и надзора в 2011–2012 годах происходил спад доли юридических лиц и ИП в общем числе юридических лиц и ИП, в отношении которых проводились проверки. Что касается всего рассматриваемого интервала, то средняя доля проверенных ИП и юридических лиц в их общем числе снизилась почти на 5,5 %, а также произошло небольшое (0,42 %) снижение общего числа поднадзорных юридических лиц и ИП, то есть в среднем Рострудстал проверять немного меньшую долю организаций (в номинальном выражении динамика соответствует долевой).

В среднем каждая организация подвергается проверке со стороны Роструда не более одного раза, хотя есть и те организации, которые проверяются чаще (см. рис. 2).

В целом, хотя и есть небольшие колебания среднего числа проверок в отношении одного юридического лица или ИП, показатель меняется незначительно

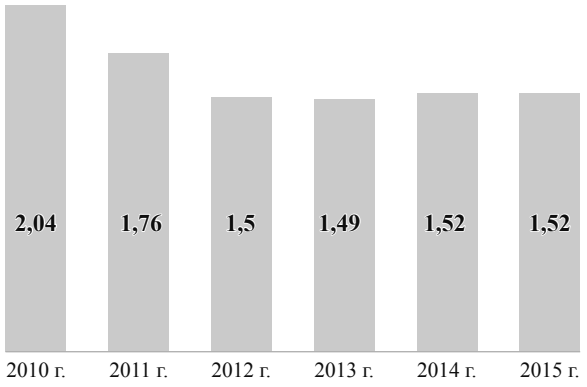


Рис. 1. **Доля юридических лиц и ИП, в отношении которых проведены проверки Рострудом, в общем числе юридических лиц и ИП в России (составлено авторами по [12])**

на рассматриваемом интервале (значения дисперсии крайне малы). Существует тенденция к росту среднего числа проверок. Если проводить сравнение с другими контрольно-надзорными органами России по этому показателю, то можно обнаружить, что интенсивность проверок Роструда оказывается ниже, чем у многих других инспекций. Вместе с тем, у подавляющего большинства федеральных контрольно-надзорных органов России среднее количество проверок, проведенных в отношении одного юридического лица или ИП, не превышает 2, хотя есть и исключения. Например, Роскомнадзор в 2015 году приходил в среднем по 2,2 раза с проверками на предприятия, хотя при этом проверил в 66,5 раз меньше предприятий и совершил в 34 раза меньше проверок, чем Ростру д.

Общее количество проверок Роструда к началу 2016 года сократилось на четверть по сравнению с 2010 годом (рисунок 3). Вместе с тем, с 2013 по 2015 годы наблюдался незначительный рост этого показателя, что объясняется, скорее всего, проведением проверок по заявлениям (жалобам). Поскольку внеплановые проверки составляют большую долю (рисунок 4), изменение числа внеплановых проверок оказывает существенное влияние на общее количество проверок (даже при возможном уменьшении числа плановых проверок). Из графика на рисунке 3 также следует, что число совместных проверок с другими контрольно-надзорными органами снижается на всем рассматриваемом интервале, что является негативной тенденцией, т.к. многие предприятия предпочитают, чтобы инспекции приходили вместе и один раз, чем поодиночке на длительном временном интервале.

За 2015 год в России Рострудом было проведено меньше выездных проверок (55125) [12], чем,

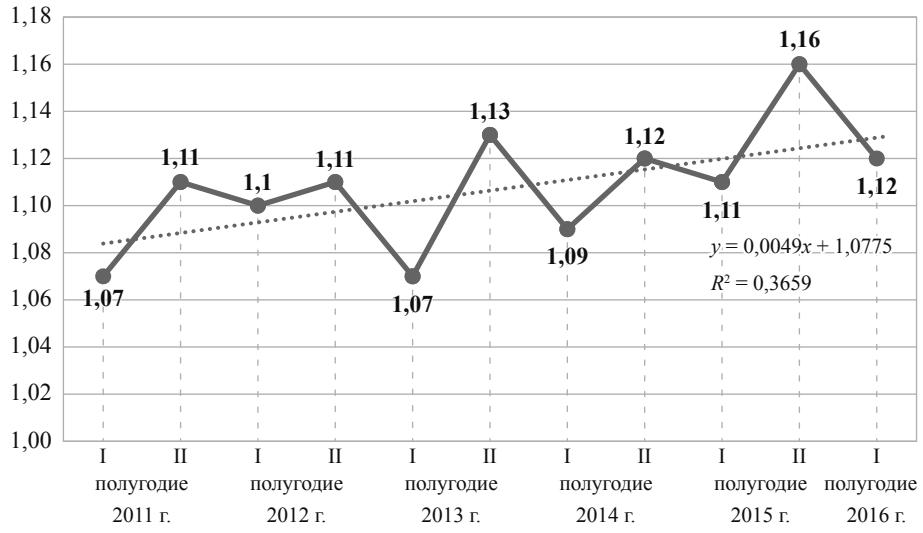


Рис. 2. **Среднее число проверок Роструда в отношении одного юридического лица или ИП (составлено авторами по [12])**

например, в Германии (805113), ЮАР (182010), Японии (169236) и целом ряде других стран [13], тогда как на одного инспектора в России пришлось всего 24 проверки, что сравнительно немного.

Роструд неуклонно снижает количество плановых проверок на всем рассматриваемом временном интервале. В 2011–2012 годах количество внеплановых проверок также снижалось, но с 2013 года и далее наблюдался рост, что вылилось в увеличение доли внеплановых проверок в общей структуре проверок до 86 % по итогам 1 полугодия 2016 года (рис. 4).

Притом, что общее число реализуемых плановых проверок ежегодно снижается, можно наблюдать рост выполнения плана проверок (рис. 5) и установление меньших плановых показателей. Тенденция к снижению числа плановых проверок подкрепляется в том числе и мораторием на проведение плановых проверок, действующим с 2016 года.

Результатом проведения проверки является подтверждение или отказ от предположения о наличии у организации правонарушений. Доля проверок, в рамках которых выявляются правонарушения, колеблется

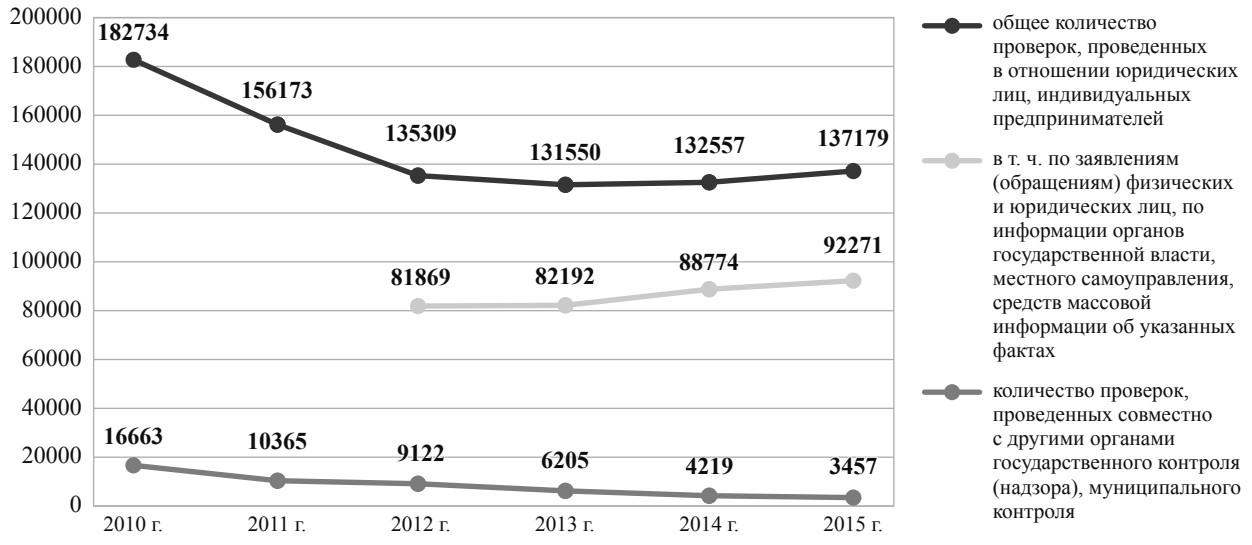


Рис. 3. **Статистика проверок Роструда (в т. ч., проведенных совместно с другими контрольно-надзорными органами и по заявлениям) (составлено авторами по [12])**

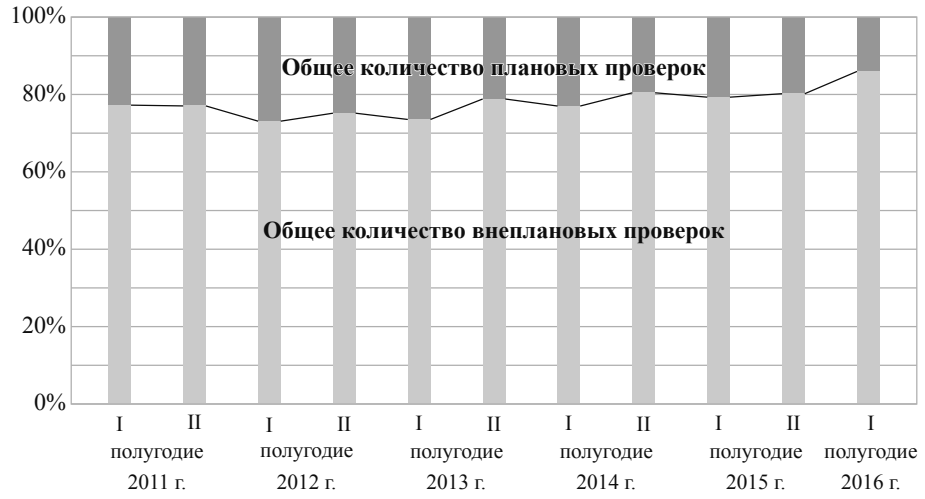


Рис. 4. **Соотношение плановых и внеплановых проверок Роструда (составлено авторами по [11])**

в границах 74,9 % и 79,7 %. В среднем более чем в 78 % проверяемых Рострудом организациях выявляются правонарушения, что является довольно высоким показателем. Еще более высоким показателем является доля плановых проверок, по итогам которых выявляются правонарушения. В среднем в 93 % плановых проверок выявляются злоупотребления законодательством, что свидетельствует либо о хорошем планировании в инспекции, либо о предвзятости действий инспекторов в рамках плановых проверок, которые стремятся выполнить поставленные перед ними показатели эффективности, привязанные к количеству выявленных правонарушений.

Количество правонарушений, выявляемых в ходе плановых и внеплановых проверок, сильно различается. Если в рамках плановой проверки выявлены правонарушения, то в среднем их число достигает 10,1 на рассматриваемом временном интервале, а для внеплановых проверок этот показатель составляет 4,6 (рис. 7).

Большое число выявляемых правонарушений может быть объяснено несколькими причинами. Во-первых, возможно существование определенных институциональных правил на рынке, где выживают только те, кто не соблюдает законодательство. Можно предполагать, что несоблюдение законодательства обходится работодателям гораздо дешевле штрафов и издержек, связанных с проведением инспекций, что и объясняет их поведение. Во-вторых, несоблюдение законодательства может быть следствием низкой

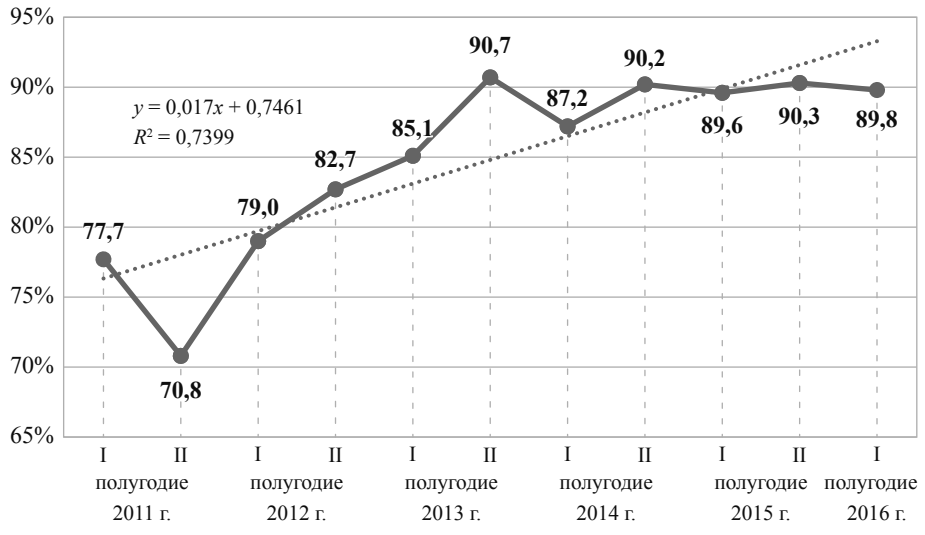


Рис. 5. **Выполнение плана проверок Рострудом (составлено авторами по [12])**

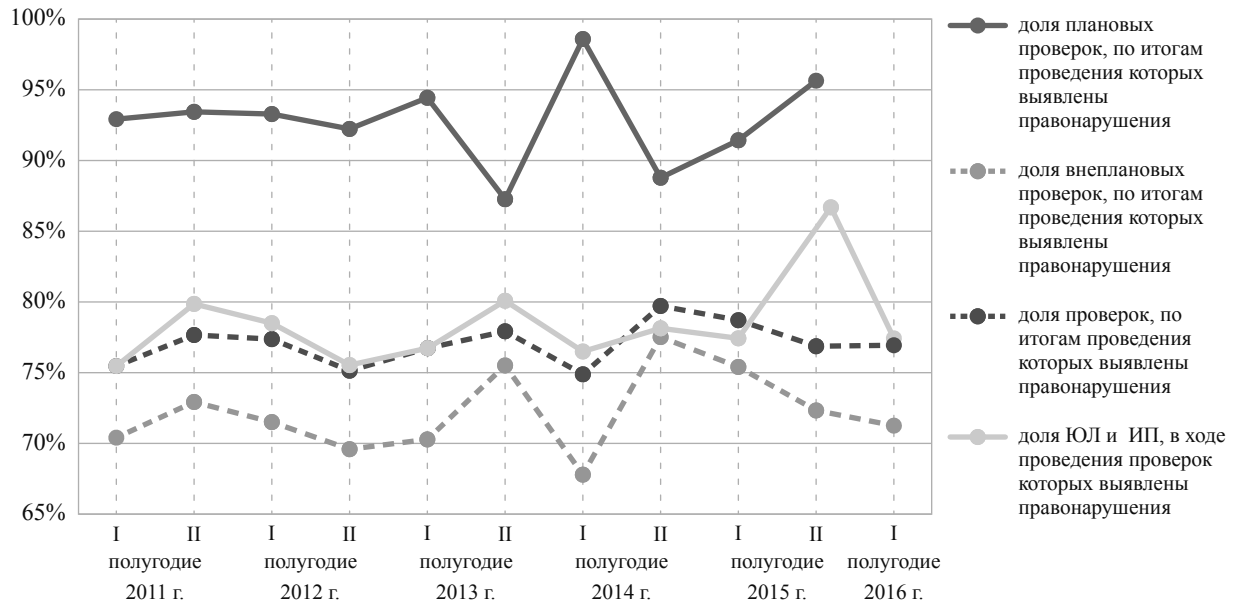


Рис. 6. **Доли юридических лиц и ИП, в ходе проверок которых выявлены правонарушения, а также доля проверок (в т.ч. плановых и внеплановых), по итогам которых были выявлены правонарушения (составлено авторами по [12])**

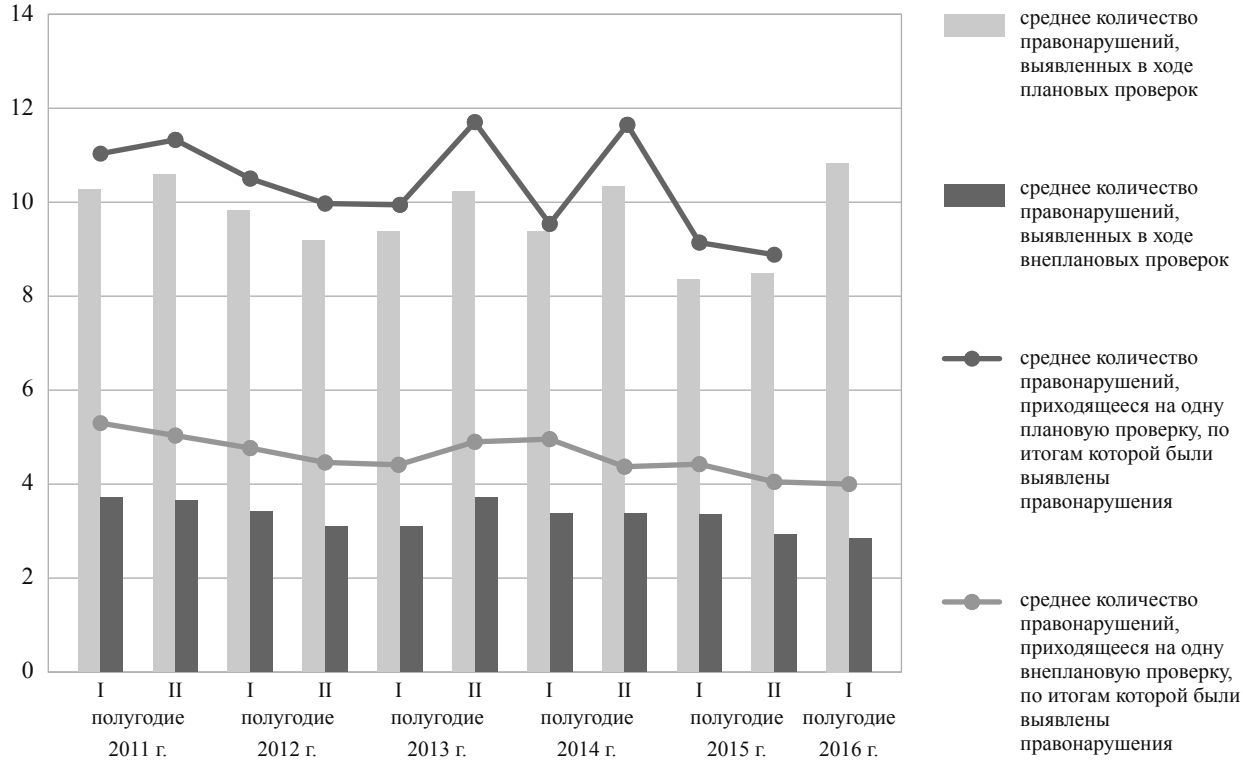


Рис. 7. **Средние значения числа правонарушений, выявленных Рострудом в ходе плановых или внеплановых проверок (составлено авторами по [12])**

Таблица 1. **Статистика количества административных и уголовных наказаний, применяемых Рострудом к нарушителям законодательства, 2010–2015 [12]**

Наказание	**2010 г.**	**2011 г.**	**2012 г.**	**2013 г.**	**2014 г.**	**2015 г.**
дисквалификация	326	254	186	209	204	93
темп прироста цепной, %		*–22*	*–27*	*12*	*–2*	*–54*
темп прироста базисный, %		*–22*	*–43*	*–36*	*–37*	*–71*
административное приостановление деятельности	1208	1031	784	1379	853	17
темп прироста цепной, %		*–15*	*–24*	*76*	*–38*	*–98*
темп прироста базисный, %		*–15*	*–35*	*14*	*–29*	*–99*
предупреждение	271	115	108	108	48	5242
темп прироста цепной, %		*–58*	*–6*	*0*	*–56*	*10821*
темп прироста базисный, %		*–58*	*–60*	*–60*	*–82*	*1834*
административный штраф	108589	84189	99379	109184	144804	172129
темп прироста цепной, %		*–22*	*18*	*10*	*33*	*19*
темп прироста базисный, %		*–22*	*–8*	*1*	*33*	*59*
количество проверок, по итогам которых по фактам выявленных нарушений применены меры уголовного наказания	85	300	50	50	73	58
темп прироста цепной, %		*253*	*–83*	*0*	*46*	*–21*
темп прироста базисный, %		*253*	*–41*	*–41*	*–14*	*–32*

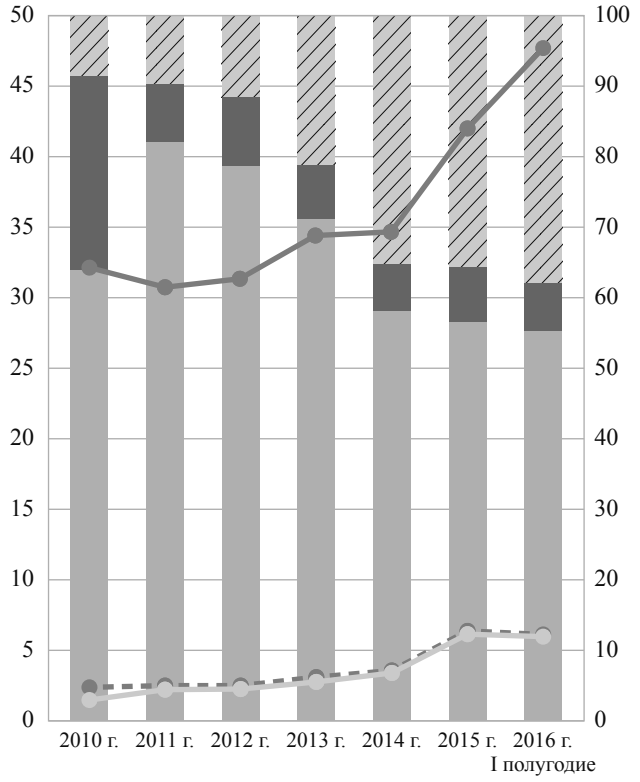


Рис. 8. **Соотношение числа административных штрафов, налагаемых Рострудом на юридическое лицо, ИП или должностное лицо, и их средний размер, 2010 год – первое полугодие 2016 года (составлено авторами по [12])**

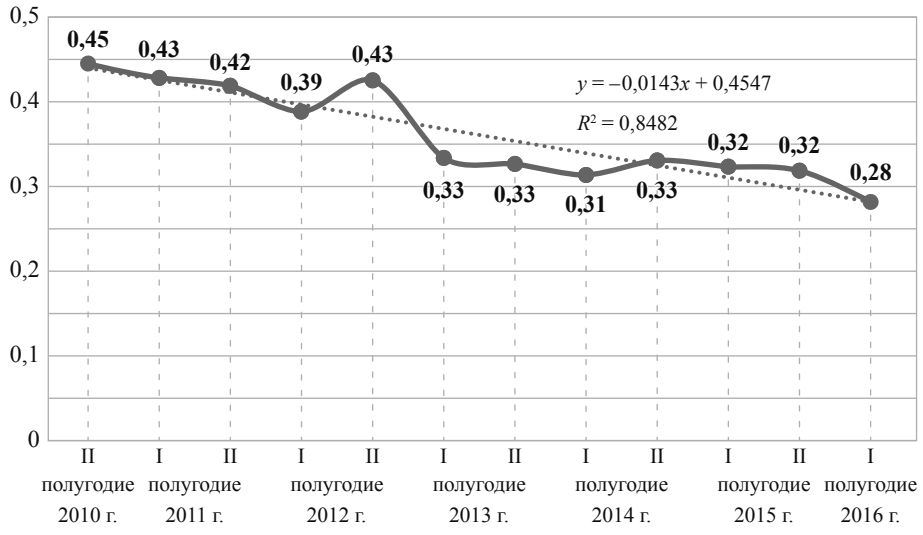


Рис. 9. **Количество инспекторо0в Роструда, приходящихся на 10 тыс. занятых (составлено авторами по [12])**

квалификации работников предприятия, которые не знают об определенных нормах трудового законодательства.

В целом следует отметить, что Роструд выявляет большое число правонарушений, и три четаверти проверок завершается наложением наказания. В таблице 1 представлены основные виды наказаний, применяемые Рострудом к недобросовестным работодателям.

Таблица 1 дает полное представление о видах и распространении наказаний, применяемых Рострудом, в динамике. Уголовное наказание и дисквалификация сейчас применяются редко, тогда как в 2015 году особую популярность набрало вынесение предупреждения, а административное приостановление деятельности практически не применялось. При этом наиболее распространенным видом наказания остается административный штраф. Средний размер штрафа в 1 полугодии 2016 года для должностного лица составил 6 тыс руб, для ИП – 6 тыс руб, для юридических лиц – 48 тыс руб. (см. рис. 8).

Отметим положительную динамику перераспределения наложения штрафов с должностных лиц на юридические лица (рис. 8).

График показывает, что большую долю штрафов в России накладывают на должностных лиц. В западной правоприменительной практике, напротив, за выявленные в ходе трудовой инспекции нарушения ответственность в большинстве случаев несет юридическое лицо, которое впоследствии может самостоятельно предъявлять претензии к должностному лицу.

В заключение стоит заметить невысокое и стремительно сокращающееся количество инспекторов, приходящихся на 10 тыс занятых (см рис. 9).

Данный показатель, рассчитываемый МОТ по разным странам, колеблется в диапазоне от 0,1 (Филиппины, США, Канада, Грузия, Парагвай в 2015г) и до 323,4 в Малайзии в 2015г. Его средние значения составляют 0,77 по данным за 2015г. (при исключении из выборки выброса – Малайзии). Утверждать, что то или иное число инспекторов является оптимальным, было бы ошибкой, поскольку и в развитых странах может наблюдаться как малое (0,1 в США), так и большое (1,5 Финляндия) число инспекторов на 10 тыс занятых, так же как и в странах с более слабой экономикой (Парагвай – 0,1; Барбадос – 1,4). Тем не менее, для России, где наблюдается рост числа проверок, без серьезных реформ контрольно-надзорной деятельности вообще и работы Роструда в частности снижение данного показателя может свидетельствовать о снижении качества инспекций.

Результативность деятельности трудовых инспекций в таких странах, как Канада, Австралия, Швеция, Великобритания, на сегодняшний день оценивается среди прочих показателей индикаторами, связанными с производственной безопасностью. В России же хозяйствующие субъекты отмечают, что государственный контроль не влияет на качество безопасность продукции и условий труда [14].

Заключение. Рекомендации по реформированию государственного контроля и надзора в сфере труда

Недостатки трудового законодательства и системы занятости накладывают ограничения на деятельность контрольно-надзорных органов.

Анализ количественных результатов осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере труда позволяет сделать следующие выводы:

1) по сравнению с 2010 годом произошло снижение доли юридических лиц и ИП, в отношении которых проведены проверки Роструда, в общем числе юридических лиц и ИП в России, а также снизилось общее число проверок. Тем не менее, в последние годы падение прекратилось, и наблюдается незначительный восстановительный рост и этой доли, и числа проверок, в основном, за счет внеплановых;

2) неуклонно снижается количество совместных с другими контрольно-надзорными органами проверок, хотя иностранные исследователи и разработчики политики рекомендуют создавать совместные инспекции;

3) в среднем за рассматриваемый период одно юридическое лицо или ИП (из числа проверенных) подвергались проверке со стороны Роструда не чаще 1,1 раза;

4) в рамках проверки высока вероятность обнаружения правонарушений, особенно это касается плановых проверок: если в рамках плановой проверки выявлены правонарушения, то в среднем их число достигает 10,1 на рассматриваемом временном интервале, а для внеплановых проверок этот показатель составляет 4,7. Такие показатели могут быть связаны либо с особенностями используемых показателей эффективности, либо с низкой трудовой дисциплиной работодателей, хотя лишь немногие результаты проверок впоследствии отменяются. С учетом статистики наложенных наказаний можно утверждать, что компании зачастую предпочтут признать нарушение и понести незначительное наказание вместо возможно более затратных попыток опротестовать решение инспекции;

5) в 2015 году наметилась положительная тенденция роста числа предупреждений, снижения числа административных приостановлений деятельности, как элемента административного наказания, хотя при этом росли и объемы штрафов, их число и средний размер штрафа;

6) штрафы стали чаще накладываться не на должностные лица, а на юридические лица, что в большей мере соотносится с международной практикой.

В целом, с учетом проведенного анализа, можно утверждать, что Роструд уделяет важное внимание совершенствованию своей деятельности и многие показатели улучшились по сравнению с 2010 годом. Тем не менее, контрольно-надзорная деятельность Роструда по-прежнему требует дальнейших решительных изменений для обеспечения благоприятного режима соблюдения трудового законодательства в стране без избыточного административного давления контрольно-надзорных органов.

Одной из возможных мер по реформированию системы является изменение подходов к вынесению наказаний – перераспределение части штрафных санкций на предупреждения при выявлении первых случаев нарушения законодательства и вынесение более строгих штрафов для тех, кто стабильно и преднамеренно нарушает одни и те же нормы. В итоге число штрафов должно снизиться в пользу вынесения предупреждений (в текущей ситуации в 2015 году выросло число и штрафов, и предупреждений), а их средний размер возрасти. Однако эту меру необходимо четко координировать с оценками жесткости трудового законодательства.

Одновременно необходимы изменения в трудовом законодательстве, направленные на его упрощение в целях обеспечения соблюдения норм.

При наложении штрафов необходимо в первую очередь ориентироваться на юридических лиц, а не на должностных.

Немаловажную роль играет рост заработных плат инспекторов, их профессиональное обучение, обновление профессиональных навыков и компетенций, повышение производительности труда (см. подробнее, например, в [15]).

Важно расширить применение риск-ориентированного подхода. Организации должны получать штрафы соразмерные их нарушениям, но в то же время сознательные нарушители закона должны принуждаться к его исполнению более строгими мерами, чем простое предупреждение.

Литература:

1. Росстат. Обследование рабочей силы [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения 11.11.2016).
2. Росстат. Индикаторы достойного труда [электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 11.11.2016).
3. Employment protection legislation: summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals) / International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). Geneva: ILO, 2015.
4. OECD. Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts) [электронный ресурс]. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV (дата обращения 20.11.2016).
5. ILO. EPLex [электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home (дата обращения 20.11.2016).
6. РСПП. Трудовой кодекс: Поправки. Предложения. Дополнения [электронный ресурс]. URL: http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/2 (дата обращения 11.11.2016).

7. ВШЭ. Трудовое законодательство тормозит и увольнения, и найм [электронный ресурс]. URL: https://iq.hse.ru/news/177670852.html (дата обращения 11.11.2016).
8. Мироненко О. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости // Российский журнал менеджмента. 2012. №3. Т. 10. С. 31–54.
9. Мироненко О. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений // Экономический журнал ВШЭ. 2009. №4. Т. 13.
10. Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости [электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. №324. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Аналитическая записка «Обмен лучшими практиками применения риск-ориентированного подхода и оценки эффективности в контрольно-надзорной деятельности» [электронный ресурс]. URL: http://ac.gov.ru/files/content/8052/obobschayuschaya-zapiska-obmen-praktikami-knd-17-03-16-pdf.pdf (дата обращения 12.11.2016).
12. Государственная автоматизированная информационная система «Управление» [электронный ресурс]. URL: http://gasu.gov.ru/ (дата обращения 20.11.2016).
13. International Labor Organization [электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (дата обращения 12.11.2016).
14. Южаков В. Н., Добролюбова Е. И. Итоги комплексного мониторинга практики применения Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 №294-ФЗ в 2011 г. // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. №1. С. 127–150.
15. Баринова В. А., Еремкин В. А. Основные закономерности формирования систем обучения государственных служащих в различных странах мира // Государственная служба. 2016. №4. С. 74–78.

References:

1. Rosstat. Labor force survey [e-resource]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (date of reference 11.11.2016).
2. Rosstat. Decent work indicators [e-resource]. Rosstat. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (date of reference 11.11.2016).
3. Employment protection legislation: summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals) / International Labor Office, Inclusive Labor Markets, Labor Relations and Working Conditions Branch (INWORK). Geneva: ILO, by 2015.
4. OECD. Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts) [e-resource]. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV (date of reference 20.11.2016).
5. ILO. EPLex [e-resource]. URL: http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home (date of reference 20.11.2016).
6. RSPP. Labor Code: Amendments. Proposals. Supplement [e-resource]. URL: http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/2 (date of reference 11.11.2016)
7. HSE. Labor legislation hampers both dismissal and hiring [e-resource]. URL: https://iq.hse.ru/news/177670852.html (date of reference 11.11.2016).
8. Mironenko O. Adaptation of the Russian employers to legislation requirements on employment protection // Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta. 2012. №3. V. 10. Pp. 31–54.
9. Mironenko O. Influence of employment protection legislation on employment and unemployment: The experience of cross-country comparisons // Ekonomicheskiy zhurnal HSE. 2009. №4. V. 13.
10. On approval of the regulations on the Federal service on labor and employment [e-resource]: the Decree of the Government of the Russian Federation dated June 30, 2004 №324. Access from the ref.-legal system «ConsultantPlus».
11. Analytical note «Sharing best practices on application of risk-oriented approach and effectiveness evaluation in the control and surveillance activities» [e-resource]. URL: http://ac.gov.ru/files/content/8052/obobschayuschaya-zapiska-obmen-praktikami-knd-17-03-16-pdf.pdf (date of reference 12.11.2016).
12. The State automated information system “Management” [e-resource]. URL: http://gasu.gov.ru/ (date of reference 20.11.2016).
13. International Labor Organization [e-resource]. URL: http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (date of reference 12.11.2016).
14. Yuzhakov V. N., Dobrolyubova E. I. Results of the integrated monitoring of the applied practice of the Federal law «On protection of rights of legal persons and individual entrepreneurs at carrying out the State control (supervision) and municipal control dated 26.12.2008 №294-FZ in 2011 г. // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya. 2012. №1. Pp. 127–150.
15. Barinova V. A., Eremkin V. A. Main regularities in formation of training systems of civil servants in different countries of the world // Gosudarstvennaya sluzhba. 2016. №4. Pp. 74–78.