DOI: 10.22394/2304-3369-2020-5-87-97 ВАК: 08.00.01, 08.00.05

ИЗДЕРЖКИ ПОДЧИНЕНИЯ ЗАКОНУ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В.В. Мортиков[1 a]

[a]Луганский национальный университет имени Владимира Даля

АННОТАЦИЯ:

Развивается теория издержек подчинения закону. В своей деятельности организации встречаются с различными трудовыми издержками соблюдения закона. В частности, организации вынуждены подчиняться нормам, призванным защищать работников от увольнений. Менеджеры отслеживают информацию в сфере труда, публикуемую регуляторами, прогнозируют изменения в своих обязательствах, планируют адаптацию к ним.

Трудовые издержки подчинения закону являются объектом внимания представителей институционализма Д. Норта, Р. Познера, А. Полински, С. Шавелла, специалиста в области защиты занятости О. Мироненко и др. Однако, современный менеджмент нуждается в дополнительных исследованиях издержек, связанных с выполнением различных норм в сфере управления персоналом.

Наша цель – систематизировать трудовые издержки соблюдения закона, проанализировать трансформацию некоторых обязательств в издержки, оценить некоторые из них.

Мы рассматриваем издержки подчинения закону в управлении персоналом как систему. Классификация этой системы может быть осуществлена на основе уровней, субъектного состава субъектов управления. Формальные и неформальные, легальные и внелегальные нормы и издержки, связанные с ними, – неотъемлемая часть данной системы. Одной из составных трудовых издержек соблюдения закона являются трансакционные трудовые издержки, относящиеся к контролю за выполнением различных обязательств, такими как оценка деятельности работников. Также анализируются трансформационные издержки подчинения закону в трудовой сфере.

Мы проводим разделение между управляемыми и неуправляемыми трудовыми издержками подчинения закону. Раскрывается роль управления издержками подчинения закону в управлении персоналом. Бремя издержек подчинения закону может быть значительным. Одним из путей решения этой проблемы является перенос бремени обязательств и издержек между работодателем и работником путем внесения соответствующих нормативных изменений.

Автор обращает внимание на проблему неподчинения закону и на издержки, связанные с этим. Штрафы и другие санкции сравниваются с трудовыми издержками подчинения закону. Рациональные решения должны приниматься на основе такого сравнения. Определяется значение оценки трудовых издержек подчинения закону. Предлагается один из методов расчета таких издержек.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление персоналом, издержки соблюдения закона, управление издержками соблюдения закона, измерение издержек соблюдения закона, трансформационные издержки подчинения закону, трансакционные издержки подчинения закону, издержки внелегальности.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Мортиков В.В. (2020). Издержки подчинения закону в управлении персоналом // Вопросы управления. № 5. С. 87–97.

Введение и постановка проблемы

Управление персоналом современной организации невозможно представить без соблюдения субъектами управленческой деятельности различных законов, норм, правил, регламентов. В процессе такого соблюдения субъекты управленческой деятельности несут определенные издержки: расходуются усилия, денежные средства, время.

Именно размеры, структура издержек соблюдения правовых норм во многом определяют поведение субъектов управленческой

[1]AuthorID РИНЦ: 1068039

© Мортиков В.В., 2020

деятельности. Внимание к данным издержкам обусловлено необходимостью управления ими. Анализ издержек соблюдения законов права субъектами управления персоналом дает возможность власти продуцировать эффективные правовые нормы; менеджерам – более эффективно управлять персоналом и издержками, связанными с этим.

Обзор литературы

Исследование издержек подчинения закону, соблюдения закона (*costs of law observance, compliance costs*) осуществляется, в частности, представителями институционализма при экономическом анализе законотворческой и законоприменительной деятельности [1–3].

В литературе по экономической теории, экономике труда, управлению персоналом анализу издержек подчинения закону в трудовой сфере уделяется недостаточно внимания, в частности из-за того, что эта проблема лежит на стыке правовой и экономической наук. Следует, однако, отметить, что значительное количество работ посвящено проблеме издержек, связанных с правовой защитой занятости [4; 5]. В некоторых публикациях затрагивается проблема трансакционной составляющей трудовых издержек соблюдения закона [6; 7].

Целью статьи является анализ экономических издержек, связанных с соблюдением законов права в области управления персоналом.

Результаты исследования

Отношения между работодателями и работниками, по сути, сводятся к обмену между ними комплексом правомочий. Данные правомочия закрепляются в законодательстве страны, административно-территориальных образований, инструктивно-нормативной документации предприятий. Издержки соблюдения закона в деятельности по управлению персоналом являются обратной стороной защиты прав сторон этих отношений.

Издержки соблюдения закона работодателем

Рабочая сила не является собственностью работодателя, он может лишь использовать нанимаемого сотрудника. Именно правомочия, возникающие вследствие различных аспектов использования рабочей силы и следует принимать во внимание при рассмотрении издержек соблюдения закона. В трудовом законодательстве, трудовых договорах и иных юридических документах устанавливаются нормы, которые задают «планку» издержек работодателя, связанных с наёмом, увольнением и использованием рабочей силы. В отсутствие этих норм соответствующих издержек не было бы вообще.

Таблица 1 – Издержки подчинения закону в трудовой сфере по классификационным признакам
Table 1 – Costs of obedience to the law in the labor sphere by classification

№	**Критерий, классификационный признак издержек**	**Виды издержек, источники возникновения издержек**
1	Объекты издержек	Оплата труда; безопасность труда; прием, увольнение сотрудников и др.
2	Субъекты несения издержек и управления ими	Издержки государства и его институтов; издержки работодателей, наемных работников и их представителей
3	Характер издержек (что расходуется)	Денежные затраты, затраты времени, моральные издержки
4	Природа возникновения издержек	Трансформационные, трансакционные
5	Соблюдение или нарушение закона	Издержки подчинения закону, издержки внелегальности
6	Сфера действия	Индивидуальные; внутриорганизационные; связанные с внутриведомственными, межведомственными нормами; связанные с нормами местных, федеральных органов власти
7	Критерий формальности	Формальные, неформальные; писаные, неписаные
8	Возможность управления	Управляемые, ограниченно управляемые, неуправляемые
9	Инфорсмент	Нормы, требующие: 1) чрезмерно высоких затрат и высоких на их соблюдение; 2) умеренных или небольших затрат; 3) не требующие затрат

Трудовые издержки соблюдения закона можно классифицировать по разным признакам, критериям, в разных направлениях (табл. 1)

Среди издержек соблюдения норм, подчинения им выделяются формальные и нефор-

мальные, денежные и неденежные издержки. Статья посвящена рассмотрению издержек, которых требует соблюдение формальных, правовых норм.

Работодатель принимает на себя определенные обязательства и помимо общего законодательства, правовых актов территорий должен подчиняться требованиям генерального, отраслевого договоров; коллективного договора, заключенного с работниками своего предприятия, а также добровольно взятым на себя обязательствам. Таким образом, можно выделить издержки соблюдения работодателем правовых актов и обязательств, действующих на общенациональном уровне, уровне отраслей, регионов, отдельных предприятий.

Целесообразно структурировать издержки соблюдения закона как по отдельным нормам, так и по различным направлениям обязательств работодателя:

– по качеству рабочих мест, включая требования техники безопасности;

– по зарплате и условиям выплаты вознаграждения, социальным выплатам;

– в отношении безопасности рабочих мест;

– в отношении карьеры и профессионального обучения наемных работников;

– в отношении использования работника в соответствии с его профессией, квалификацией; в отношении расширения или сужения выполняемых работником функций, его переводов с одной работы на другую;

– по порядку увольнения;

– в отношении рабочего времени (отпуска, производственные перерывы).

Следует указать на взаимосвязь одних издержек соблюдения закона с другими. Когда работодатель по причине ограниченности средств не в состоянии зафиксировать и реализовать в трудовом договоре повышенных обязательств по безопасности труда, он, случается, пытается восполнить это повышением оплаты труда специалиста.

В деятельности по управлению персоналом имеет смысл обращать внимание на деление издержек соблюдения закона на трансформационные и трансакционные. Издержки, связанные с возмещением затрат по продуктивной трудовой деятельности являются трансформационными. Таковыми являются издержки, обусловленные необходимостью выплаты работнику минимальной зарплаты (ст. 133 ТК РФ) [8]. К трансформационным издержкам следует отнести и затраты на создание безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ), поскольку такие условия являются предпосылкой для нормальной трудовой деятельности. Использование в производственном процессе более квалифицированного высокооплачиваемого труда сотрудников, для которых безопасность их деятельности имеет существенное значение, предъявляет повышенные требования к управлению данными издержками.

Часть издержек подчинения закону являются трансакционными, то есть связанными с обслуживанием сделки по наёму и использованию рабочей силы. К таковым можно отнести издержки, связанные с заключением трудового договора (ст. 65–70 ТК РФ), прекращением, расторжением трудового договора, с необходимостью уведомления работника об увольнении, выдачей ему справки о работе и трудовой книжки и т. д. (ст. 77–84 ТК РФ), поскольку данные затраты опосредуют начало и окончание сделки организации-работодателя и работника. Возьмем, к примеру, издержки, обусловленные соблюдением пп. 3, 5, 6 ст. 81 ТК РФ, в которых говорится о том, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя может произойти из-за «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации», «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание», «однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей». Для установления таких «несоответствия», «неисполнения» и «нарушения», как правило, требуются дополнительные затраты времени компетентных специалистов. Трансакционных затрат требует и соблюдение ст. 179 ТК РФ, регулирующей сокращение численности (или штата) работников: «преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией». Эти и иные издержки подобного рода на практике выражают-

ся в необходимости тратить время (а соответственно и денежные средства на содержание) кадровых служб, менеджеров всех уровней, включая и линейных руководителей, на организационные вопросы, связанные с приемом и увольнением кадров.

В институциональной теории используются выражения «издержки обеспечения прав и принуждения к их соблюдению» [9, с. 45], «издержки подчинения закону». Под данными издержками понимаются затраты, связанные с судебным и несудебным принуждением экономических субъектов к соблюдению норм права. Ст. 398–418 ТК РФ устанавливают процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Деятельность примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража сопровождается затратами ресурсов, которые следует отнести к трансакционным.

Водораздел между трасформационными и трансакционными издержками соблюдения трудовых норм провести в ряде случаев сложно. Издержки, обусловленные соблюдением норм об испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ), могут быть отнесены одновременно и к трансформационным (поскольку в течение этого срока испытуемый выполняет нужную для организации работу), и к трансакционным, поскольку в этот период происходит проверка способностей испытуемого.

Помимо предпринимательских издержек, связанных с выполнением совокупности обязательств перед работником, существуют издержки, обусловленные нарушением своих договорных обязательств самим работником. Это издержки, связанные с порчей имущества нанимателя работником, созданием работником угрозы морально-психологической стабильности трудового коллектива и др.

Работодатель несет ответственность и издержки не только за собственные действия в отношении работников, но и за действия своих подчиненных – менеджеров. Нарушение прав работников со стороны менеджеров среднего и высшего звеньев может стоить работодателю дополнительных затрат.

Возможности управления издержками соблюдения закона

Издержки соблюдения закона, являются объектом управления со стороны государства и в какой-то мере субъекта, который их несет. Принимая те или иные трудовые стандарты, нормы, законодатель регулирует величину издержек, связанных с их соблюдением. Вот последние события в нормативном регулировании поведения экономических субъектов, оказывающих влияние на издержки их деятельности, а через это и на управление персоналом:

– с 1 января 2020 года, в соответствии с Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ [10] и приказом Минтруда России, вступил в силу новый МРОТ – 12 130 руб., что устанавливает более высокий уровень трансформационных издержек;

– в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019 № 216-ФЗ, организации грозят штрафы от 20 до 50 тыс. руб., а директору – от 7 до 10 тыс. руб. в том случае, если водители не будут делать перерывов на отдых во время пути; использование транспорта без тахографа при условии, что этот прибор обязателен, также грозит компании и директору штрафом [11];

– в 2020 году снимаются некоторые ограничения на использование труда визовых иностранцев. С этого года в Москве, Амурской области и Республике Бурятия строительные компании вправе трудоустраивать работников-иностранцев без учета допустимой доли, которая действовала в их отношении здесь ранее [12];

– с 1 января 2020 года все компании и ИП перешли на электронные трудовые книжки, что в перспективе сократит издержки делопроизводства в кадровых службах организаций;

– сокращение трансакционных трудовых издержек произойдет и при вступлении в силу законопроекта № 736455-7 (пока проходит первое чтение). Будет разрешен обмен электронными заявлениями и прочими документами, необходимыми для заключения трудового договора между работниками и работодателем (сейчас заявления в электронном виде принимаются лишь от дистанционных сотрудников).

В условиях сложной эпидемиологической ситуации весной-летом 2020 года появились новые нормы, существенно поднявшие из-

держки подчинения закону как работодателей, так и наемных работников.

Отдельная организация также может влиять на издержки соблюдения трудовых норм, соответствующих обязательств. Однако, ее возможности влияния, управления данными издержками ограничены и зависят от:

1) эффективности правоохранительной, судебной систем;

2) сложившихся в стране, бизнес-среде неписанных правил в отношении соблюдения норм трудового законодательства;

3) силы профсоюзов и других организаций, представляющих интересы работников (издержки соблюдения закона возрастают при сильных профсоюзах, в таком случае также затрудняется управление данными издержками);

4) традиций в отношении соблюдения норм коллективных трудовых соглашений.

Издержки подчинения работодателя одним обязательствам в трудовой сфере могут быть значительно выше, нежели другим. Все зависит от специфики предприятия, рынков, на которые оно выходит со своей продукцией, особенностей страны, ее традиций в отношениях работодателей и работников.

Оценивая свои возможности управления издержками соблюдения закона, работодателю следует принимать во внимание и величину затрат, которые требуются работнику для защиты своих прав в социально-трудовой сфере. Целесообразно оценивать саму вероятность защиты своих прав работником.

Работодателю целесообразно по каждой норме соотносить издержки ее соблюдения и то, во что обходится уход от выполнения данной нормы. В социально-экономической литературе получили распространение понятия «издержки внелегальности», «цена нелегальности». Имеются в виду издержки заключения и реализации соглашений вне правового поля. В структуру данных издержек включаются возможные санкции со стороны государственных органов, дополнительное время на согласование позиций сторон.

Практика нарушения работодателями трудового законодательства в России достаточно распространена. Основные нарушения касаются:

– практики приема работников (распространен прием на работу без официального оформления);

– вопросов увольнения сотрудников (незаконные увольнения);

– рабочего времени и времени отдыха, заключения и выполнения индивидуальных и коллективных трудовых договоров;

– оплаты труда.

Работодатели выдают зарплату «в конвертах», пытаясь экономить на отчислениях в бюджет и фонды социального страхования. Во время испытательного срока нередко труд работников оплачивается не в полном объеме, что незаконно. В 90-е годы часто нарушалась норма о денежной форме оплаты труда: использовалась насильственная натуроплата. В условиях несовершенства российского законодательства 90-х годов XX столетия, отсутствия ясных, защищаемых законом прав, широкое распространение получили факты невыплаты, длительных задержек заработной платы работникам. Проблема нарушений со сроками выплаты зарплаты осталась и по сегодняшний день.

Сознательно идя на нарушение различных норм, работодатели стремятся сократить свои трудовые издержки на оплату труда, улучшение его условий и др. Источниками издержек внелегальности для работодателей могут быть иски работников в свою защиту, к примеру, в защиту своего права на своевременное получение зарплаты, а также штрафы. Так, ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях устанавливает различные размеры штрафов за уклонение организации от заключения трудового договора [13].

Ценой нелегальности может быть утрата репутации на рынке труда. В данном случае работодатель может потерять доверие потенциальных соискателей рабочих мест. Чтобы его вернуть, могут потребоваться дополнительные расходы. Однако такая утрата может оказаться и необратимой.

Заключая соглашение вне правового поля, работодатель рискует тем, что работник может без особых последствий для себя отказаться от выполнения своих обязательств, что также следует включить в состав издержек нелегальности.

Случается, что нарушение одних норм трудового законодательства обходится, как правило, без последствий, а нарушение других – вообще недопустимо либо сопровождается высокими санкциями. Скажем, можно допускать отклонения от буквы закона в отношении сверхурочных работ, но отклонение от закона в вопросах увольнения может повлечь за собой разного рода издержки.

Издержки соблюдения иных социальных норм

Нормы права – лишь часть тех норм и правил, которые существуют в любом обществе. В каждом обществе, в каждой бизнес-среде существуют неписанные нормы, правила поведения, в т. ч. и в управлении персоналом. Издержки подчинения этим нормам в строгом смысле не являются издержками подчинения закону, но вместе с тем имеют с ними общие черты. Кроме того, затраты, которые несет предприниматель, подчиняясь неписанным правилам, позволяют ему оптимизировать издержки соблюдения закона. И наоборот, соблюдая закон, работодатель в большинстве случаев улучшает свои отношения с бизнес-средой.

Корпоративная культура, то есть нормы, действующие внутри компании также накладывают свой отпечаток на поведение работодателя и менеджеров. Последние могут быть поставлены перед необходимостью расходовать средства на проведение корпоративных вечеринок, празднование дней рождения сотрудников и т. п.

Необходимо заметить, что помимо юридических существуют еще и моральные обязательства работодателя перед работником. В известном смысле можно говорить об издержках, связанных с данными обязательствами. К примеру, работника, отдавшего несколько десятилетий работе на фирму, хозяин не увольняет, поскольку чувствует себя обязанным перед ним.

В данном случае следует выделять издержки подчинения обязательству сохранить рабочее место и сохранить занятость данному конкретному работнику на данное время занимающему это рабочее место. Обязательство сохранить рабочее место может обойтись работодателю в более высокую сумму, нежели обязательство сохранить занятость данному работнику. В каком случае выгоднее ликвидировать неэффективное рабочее место, чем держать его ради того, чтобы не увольнять данного конкретного специалиста.

Говоря об издержках обеспечения прав сторон трудовых соглашений, следует заметить, что они различаются в зависимости от типа последних. В работах по институциональной экономике выделяются, в частности, классическое и имплицитное соглашения. Классическое трудовое соглашение может быть выбрано предприятием при развитом юридическом механизме применения санкций, ведь оно опирается на исключительно судебную процедуру защиты сторонами своих интересов. Поэтому чем эффективнее деятельность судебных органов, чем ниже издержки доступа к закону, тем привлекательнее классическое трудовое соглашение. Наоборот, при значительных издержках доступа к закону по сравнению с издержками нелегальных способов разрешения конфликтов оптимальным будет выбор имплицитного (неявного) соглашения, основанного на неписаных нормах, устных договоренностях работодателя и работника.

В странах, где деятельность судебной системы не отличается высокой эффективностью, издержки доступа к закону высоки, более привлекательным оказывается в ряде случаев имплицитное трудовое соглашение. Кроме того, устные договоренности работодателя и работника позволяют первому более гибко, без особых затрат реагировать на колебания рыночного спроса на его продукцию в трудовой сфере. Работодатель, скажем, может заключить устное соглашение с работником о том, что последний будет работать несколько дольше и интенсивнее, чем того требуют нормативные документы.

Преимущества имплицитного соглашения для работника обнаруживаются, в частности, тогда, когда выяснение того, были ли выполнены взятые работодателем на себя обязательства или нет, представляется сложным. Как проконтролировать положение соглашения о том, что работодатель будет продвигать работника по служебной лестнице по мере появления соответствующих вакансий и профессионального роста работника?

Необходимо также заметить, что не все стороны трудовых отношений регулируются законодательно, а также неписаными нормами. Например, в законодательстве России не существует обязательств какой-либо из сторон трудовых отношений инициировать коллективные переговоры. Работодатель может сознательно уклоняться от заключения коллективного договора, в котором предоставляются дополнительные льготы и гарантии к тем, которые уже предусматриваются существующим законодательством. Поэтому иногда коллективные договоры на предприятиях не заключаются, что, помимо прочего, позволяет работодателю экономить на соответствующей части издержек.

Измерение издержек соблюдения закона

Исследование издержек соблюдения закона в управлении персоналом предполагает их измерение. Конечно, больше всего методик такого измерения существует в отношении издержек защиты занятости [14]. На наш взгляд имеет смысл взглянуть на общеэкономические подходы к определению затрат соблюдения закона. При этом следует выделять статический и динамический аспекты вопроса. В отношении каждой нормы, каждого обязательства менеджменту целесообразно задавать вопрос, во сколько обходится соблюдение данной нормы: а) в условиях относительной внутриорганизационной стабильности; б) в условиях динамических внутриорганизационных изменений, изменений внешней среды функционирования организации.

Говоря о статическом аспекте вопроса, имеется в виду то, сколько стоит работодателю постоянное приспособление к трудовым нормам. Речь идет о ситуации, когда, во-первых, во внутриорганизационных, социально-трудовых отношениях изменений не происходит в течение более или менее продолжительного времени; во-вторых, изменений не претерпевает внешняя среда функционирования организации.

В условиях же динамичного изменения внешней среды предприятия могут появляться издержки вследствие замедления реакции работодателя на эти изменения. Могут потребоваться дополнительные затраты, связанные, к примеру, с необходимостью выплаты средней минимальной зарплаты. Соблюдение данной нормы в период резкого спада спроса на продукцию предприятия может выразиться в неокупаемых затратах на оплату труда. Обязательство предварительно уведомлять работников и центр занятости о намечающемся увольнении не позднее чем за два месяца (в случае массовых увольнений – за три месяца) на практике может выразиться в необходимости держать какое-то время на работе и платить зарплату абсолютно ненужному специалисту. Право работника на получение уведомления об изменении оплаты труда не менее чем за 2 месяца ограничивает свободу и гибкость работодателя в приспособлении к динамично меняющимся технико-организационным, технологическим условиям производства, что также сопряжено с дополнительными издержками.

Некоторые издержки, связанные с соблюдением той или иной нормы, определить несложно. Речь идет, к примеру, о таких нормах, как ст. 152, 153 ТК РФ о двойной оплате работы в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Издержки, связанные с выплатой выходного пособия при увольнении работника, также определяются без затруднений.

Следует заметить, что, в условиях относительно совершенных планирования и организации труда, отсутствия различных «сюрпризов» со стороны рынка сбыта, поставщиков ресурсов, организации стараются избегать использования сверхурочной деятельности сотрудников, их работы в праздничные и выходные дни, ночное время. Таким образом, отпадает или минимизируется необходимость в повышенной оплате труда в данное время.

Для определения значительной части издержек соблюдения закона необходимо изучение механизма трансформации различных ограничений, связанных с подчинением работодателя нормам и правилам, в его затраты.

Речь идет, например, о подчинении ст. 60 ТК РФ. Работодатель несет определенные издержки, обусловленные необходимостью подчинения ст. 60, которая запрещает ему требовать от специалиста выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Данные издержки можно установить более или менее

приблизительно, исходя из: а) потерь, связанных с невыполнением соответствующей работы, которая могла бы быть сделана специалистом, на перевод которого существуют ограничения; б) издержек, обусловленных привлечением для выполнения соответствующей работы специалиста со стороны и т. д.

Или возьмем, к примеру, издержки, связанные с необходимостью заблаговременного сообщения работнику о его увольнении. Для определения данных издержек можно исходить из величины заработной платы и связанных с ней отчислений для оплаты труда работника, в котором отсутствует потребность; времени, в течение которого данного работника приходится держать; возможностей его использования в это время на другой работе.

Заслуживает внимания вопрос об издержках соблюдения нормы о выплате минимальной зарплаты. При установлении минимальной оплаты на уровне, превышающем равновесную величину для данного рынка труда и данной категории работников, издержками соблюдения закона является разница между централизованно установленной минимальной оплатой и равновесной оплатой. Есть различные причины того, почему владелец предприятия вынужден держать сотрудника, чья отдача ниже минимальной ставки оплаты: этот сотрудник – узкий специалист и есть надежда на то, что его в дальнейшем можно будет использовать продуктивно; нежелание нести издержки, в том числе и моральные, связанные с его увольнением и др.

Целесообразно также определять разницу между той суммой, которую готов и считает необходимым тратить работодатель на улучшение содержания труда, его условий, и той, которую требуют существующие нормы.

Работодателю и его управленцам целесообразно представлять себе стоимость обязательств, диктуемых теми нормами права, с соблюдением которых им приходится сталкиваться наиболее часто. Ниже приводится расчет стоимости обязательств, диктуемых ст. 72.2 ТК РФ. Этой статьей закрепляется порядок, при котором при переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется средний заработок по прежней работе.

Предположим, что работодатель вследствие производственной аварии вынужден был перевести на 6 рабочих дней 3 сотрудников на устранение последствий аварии, на выполнение функций, не требующих того уровня квалификации, навыков, которых требовала их основная работа. Разница между средним заработком на основной работе и на новой составила на весь период для первого работника 10 000 руб., для второго – 3 000 руб., для третьего – 2 000 руб. В результате общие расходы работодателя, связанные с соблюдением ст. 72.2 за период преодоления последствий аварии составили 10 + 3 + 2 = 15 тыс. руб.

Издержки соблюдения закона несет и наемный специалист. Его трудовая деятельность должна отвечать должностной инструкции, правилам внутреннего трудового распорядка. Работник вынужден тратить усилия, время на повышение своей компетенции, получение свидетельств об образовании, переквалификации, что является необходимым условием для работы. Определенные усилия расходуются на адаптацию к требованиям нового рабочего места, соответствующим нормативным документам при смене работы. Неписаные правила поведения диктуют в ряде культур, в отношении ряда позиций, что соискатель должен оплатить свое трудоустройство в виде взятки, услуги.

Так же как и для работодателя, администрации организации, для наемного работника весьма актуален вопрос об издержках внелегальности. Скажем, с юридической точки зрения отсутствие легального трудоустройства работника в РФ не сопряжено со штрафами и другими санкциями. Тем не менее, издержки внелегальности в данном случае существуют. Это лишение права на пенсию по возрасту или ее части, невозможность получить оплачиваемые больничный или отпуск. Кроме того, если такой работник захочет получить официальный статус безработного, его пособие будет минимальным.

Выводы

В целом, издержки соблюдения закона составляют весомую часть затрат субъектов управления персоналом. Эта часть в условиях динамичных подвижек правовой системы РФ, различных форс-мажорных событий пре-

терпевает существенные изменения. Именно поэтому актуальным представляются дальнейшие исследования данных издержек. Перспективными направлениями могут стать исследование издержек соблюдения отдельных норм Трудового кодекса, анализ издержек соблюдения неписаных правил поведения в трудовой сфере.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Posner R. (2014). *Economic Analysis of Law.* USA, New York, Wolters Kluwer Law and Business.

2. Shavell S. (2004). *Foundation of Economic Analysis of Law.* USA, Harvard, Harvard University Press.

3. Polinsky A. (2011). *An Introduction to Law and Economics.* USA, New York, Aspen Publishers.

4. Employment Protection Legislation: Strictness of employment protection legislation: regular employment (Edition 2019). In: OECD Employment and Labour Market Statistics. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/employment-protection-legislation/strictness-of-employment-protection-legislation-regular-employment_data-00318 (accessed 30.05.2020).

5. Мироненко О.Н. (2014). Факторы издержек защиты занятости для работодателей (эмпирическое исследование по межстрановой выборке предприятий) // Вопросы экономики. № 7. С. 127–143.

6. Протасова Е.Н. (2014). Трансакционные издержки на рынке труда: понятие, состав и значение // Перспективы науки. № 2 (53). С. 140–144.

7. Гиниева С., Долженко Р. (2014). Трудовые отношения с позиции трансакционных издержек // Известия УрГЭУ. № 5 (55). С. 11–17.

8. Трудовой Кодекс РФ 2020 // Гарант.Ру. URL: https://vladrieltor.ru/trudovoykodeks (дата обращения: 30.05.2020).

9. Норт Д. (1997). Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М. : ИНФРА-М.

10. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : Федеральный закон от 27.12.2019 г. № 463-ФЗ // Гарант.Ру. URL: http://base.garant.ru/73355387/ (дата обращения: 30.05.2020).

11. О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : Федеральный закон от 26.07.2019 № 216-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329976/ (дата обращения: 30.05.2020).

12. Изменения в трудовом законодательстве с 2020 года // Система Главбух. URL: https://www.glavbukh.ru/art/98662-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-2020 (дата обращения: 30.05.2020).

13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2020) // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 30.05.2020).

14. Мироненко О.Н. (2009). Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений. ВШЭ. Препринт WP15/2009/03. Серия WP15. URL: http://docplayer.ru/32337366-O-n-mironenko-moskva-gosudarstvennyy-universitet-vysshaya-shkola-ekonomiki-2009.html (дата обращения: 30.05.2020).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Мортиков Виталий Владимирович – доктор экономических наук, профессор; Луганский национальный университет имени Владимира Даля (91034, Луганск, квартал Молодежный, 20а); mvit2015@mail.ru.

COSTS OF COMPLIANCE WITH THE LAW IN PERSONNEL MANAGEMENT

V.V. Mortikov[2a]

[a]Lugansk National University named after Volodymyr Dahl

ABSTRACT:
The theory of the costs of compliance with the law is developed. In their activities, organizations face various labor costs of compliance with the law. In particular, organizations are forced to comply with regulations designed to protect employees from layoffs. Managers monitor the information from the world of work published by regulators, predict changes in their obligations, and plan to adapt to them.

The labor costs of compliance with the law are the focus of representatives of institutionalism such as D. North, R. Posner, A. Polinsky, S. Shavell, an expert in the field of employment protection O. Mironenko, etc. However, modern management needs additional research on the costs associated with the implementation of various standards in the field of personnel management.

Our goal is to systematize the labor costs of complying with the law, analyze the transformation of certain obligations into costs, and evaluate some of them.

We consider the costs of compliance with the law in human resources management as a system. Classification of this system can be carried out on the basis of levels of the subject structure of subjects of management. Formal and informal, legal and extra–legal norms and the costs associated with them are an integral part of this system. One of the labor costs components of compliance with the law is transaction labor costs related to monitoring the fulfillment of various obligations, such as evaluating the performance of employees. The article also analyzes the transformational costs of complying with the law in the labor sphere.

We distinguish between manageable and unmanageable labor costs of compliance with the law. The role of cost management of compliance with the law in personnel management is revealed. The cost burden of complying with the law can be significant. One way to solve this problem is to rebalance the burden of obligations and costs between the employer and the employee by making appropriate regulatory changes.

The author draws attention to the problem of disobedience to the law and the costs associated with it. Fines and other penalties are compared to the labor costs of compliance with the law. Rational decisions should be made based on this comparison. The value of the assessment of labor costs of compliance with the law is determined. One of the methods for calculating such costs is proposed.

KEYWORDS: personnel management, costs of compliance with the law, cost management of compliance with the law, cost measurement of compliance with the law, cost transformation of compliance with the law, transaction of compliance with the law, extra-legal costs.

FOR CITATION: Mortikov V.V. (2020). Costs of compliance with the law in personnel management, *Management Issues*, no. 5, pp. 87–97.

REFERENCES

1. Posner R. (2014). *Economic Analysis of Law.* USA, New York, Wolters Kluwer Law and Business.

2. Shavell S. (2004). *Foundation of Economic Analysis of Law.* USA, Harvard, Harvard University Press.

3. Polinsky A. (2011). *An Introduction to Law and Economics.* USA, New York, Aspen Publishers.

4. Employment Protection Legislation: Strictness of employment protection legislation: regular employment (Edition 2019). In: OECD Employment and Labour Market Statistics. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/employment-protection-legislation/strictness-of-employment-

[2]RSCI AuthorID: 1068039

protection-legislation-regular-employment_data-00318 (accessed 30.05.2020).

5. Mironenko O.N. (2014). Factors of employment protection costs for employers (an empirical study on a cross-country sample of enterprises), *Problems of Economics*, no. 7, pp. 127–143.

6. Protasova E.N. (2014). Transaction costs in the labor market: concept, composition and meaning, *Prospects for science*, no. 2 (53), pp. 140–144.

7. Ginieva S., Dolzhenko R. (2014). Labor relations from the standpoint of the transaction cost theory, *Izvestiya of USUE*, no. 5 (55), pp. 11–17.

8. Labor Code of the Russian Federation 2020. Garant.Ru. URL: https://vladrieltor.ru/trudovoykodeks (accessed 30.05.2020).

9. North D. (1997). Institutions, institutional change and economic performance. Moscow, INFRA-M.

10. On amendments to Article 1 of the Federal Law "On the Minimum Wage", Federal Law No. 463-FZ dated December 27, 2019. Garant.Ru. URL: http://base.garant.ru/73355387/ (accessed 30.05.2020).

11. On amendments to the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation, Federal Law No. 216-FZ dated July 26, 2019. ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329976/ (accessed 30.05.2020).

12. Changes in labor legislation from 2020. Glavbuh system. URL: https://www.glavbukh.ru/art/98662-izmeneniya-v-trudovom-zakonodatelstve-2020 (accessed 30.05.2020).

13. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses No. 195-FZ dated 30.12.2001 (as amended on 24.04.2020) (as amended and supplemented, entered into force on 01.06.2020). Consultant Plus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (accessed 30.05.2020).

14. Mironenko O.N. (2009). Impact of employment protection legislation on the labor market: experience of cross-country comparisons. HSE. Preprint WP15/2009/03. WP15 series. URL: http://docplayer.ru/32337366-O-n-mironenko-moskva-gosudarstvennyy-universitet-vysshaya-shkola-ekonomiki-2009.html (accessed 30.05.2020).

AUTHORS' INFORMATION:

Vitaliy V. Mortikov – Advanced Doctor in Economic Sciences, Full Professor; Lugansk National University named after Volodymyr Dahl (20a, Molodezhny Quarter, Lugansk, 91034); mvit2015@mail.ru.