

Министерство образования и науки РФ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»

Факультет заочного обучения
Кафедра государственного и муниципального управления и правового обеспечения
государственной службы
Программа высшего образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:

к.ю.н., доцент, Березовский Д.В.

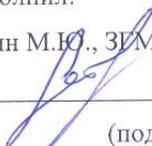


(подпись)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
«ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ»**

Выполнил:

Сетин М.Ю., ЗЕМУ-12А



(подпись)

Научный руководитель:

к.и.н., доцент, Буранок А.О.



(подпись)

Олеся Королёва

Самара

2017

Оглавление

Введение	4
1. Теоретические аспекты государственного регулирования трудовых отношений ...	6
1.1. Правовые основы и принципы трудовых отношений.....	6
1.2. Государственное регулирование трудовых отношений	12
1.3. Способы государственного регулирования трудовых отношений.....	15
2. Совершенствование государственного регулирования трудовых отношений.....	26
2.2. Проблемы государственного регулирования трудовых отношений	34
2.3. Направления совершенствования государственного регулирования трудовых отношений.....	43
Заключение.....	56
Список литературы.....	58

Введение

В настоящее время происходят значительные перемены в сфере регулирования трудовых отношений, обусловленные экономическим кризисом. Следовательно, в условиях кризиса особенно актуальными являются взаимоотношения работодателей и работников, обусловленные проводимой производственной политикой организации, которые являются решающими при определении условий труда, режима и отдыха. От трудовой политики также зависят возможности для повышения профессиональной квалификации и самое главное, оплаты труда и условий работы.

Значительная роль сферы труда для функционирования общества в области выполнения экономических и социальных задач, которые стоят перед экономикой России, требует грамотного регулирования сферы труда на законодательной основе, гарантированной законности в данной сфере и защиты трудовых прав граждан. Усиление роли регулирования труда в современной России обусловлено приходом в данную сферу рыночных отношений, присутствием разнообразных форм организации труда и собственности, наличием возможности использовать наемный труд индивидуальными предпринимателями для осуществления их бизнес-деятельности.

Вопросы, касающиеся государственного регулирования в области трудовых отношений, рассматривались в трудах таких экономистов, как Д.Н. Бахраха, Л.Ю. Бугрова, А. А. Гришковца, З.С. Гафарова, С.Ю. Головина, А.В. Гусева, К.Н. Гусова, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, М.Л. Захарова, Р.З. Лившица, Н.Д. Мершина, М.В. Молодцова, М.А. Наймушина, Ю.П. Орловского, В.И. Попова, В.Н. Скобелкина, Е.Б. Хохлова, С.М. Чаннова, Л.А. Чикановой, В.Ш. Шайхатдинова, В.Д. Шахова и др.

Объектом настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере государственного регулирования труда.

Предметом исследования выступают государственный механизм, регулирующий трудовые отношения

Целью исследования является анализ особенностей и совершенствование государственного регулирования взаимоотношений работодателей и работников организаций.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- изучение правовых основ и принципов трудовых отношений,
- рассмотрение государственного регулирования трудовых отношений,
- анализ способов государственного регулирования трудовых отношений.
- анализ современного состояния государственного регулирования трудовых отношений в России,
- выявление проблем государственного регулирования трудовых отношений,
- представление направлений совершенствования государственного регулирования трудовых отношений.

1. Теоретические аспекты государственного регулирования трудовых отношений

1.1. Правовые основы и принципы трудовых отношений

Отношения, возникающие между работодателем и сотрудником в процессе осуществления трудовой деятельности, принято называть трудовыми. И они реализуются с помощью особых социальных норм, то есть определенных правил поведения, которые приняты в обществе. Среди них в том числе находятся и социально-трудовые нормы, которые необходимы для того, чтобы упорядочить поведение обеих сторон в процессе трудовых отношений.

Эти нормы содержат информацию о тех правилах, которые необходимы для определения обязательного поведения работодателя и сотрудников. Именно выполнение и использование этих социально-трудовых норм является их реализация на практике.

Актами, содержащими нормы трудового права, в первую очередь являются Конституция РФ [1] и Трудовой кодекс [2]. Именно Трудовой кодекс РФ регламентирует все трудовые отношения: те, что основываются на соглашении между обеими сторонами о выполнении субъектом трудовой деятельности за установленную плату.

Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ [2] к нормативным правовым актам – источникам трудового права помимо Конституции РФ и законов относятся подзаконные нормативные акты:

- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- акты федеральных министерств и ведомств;
- акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты.

К принципам отношений в сфере труда Трудовой кодекс Российской Федерации [2] относит:

- право на труд;
- запрет на любую дискриминацию;
- запрет на принуждение к труду;
- защита со стороны государства от безработицы;
- право на достойные условия труда;
- право на своевременную и достойную оплату труда;
- право на продвижение по службе;
- право на объединение и участие в профсоюзах;
- право на возмещение ущерба.

Естественно, что трудовые отношения регулируются государством. При этом важных источников права существует достаточно много. В первую очередь под это определение попадают нормативные акты органов власти, в компетенции которых находятся соответствующие полномочия. В любом источнике обязательно содержатся также и экономические аспекты жизни общества. И с их изменениями появляются и изменения в самих источниках.

Правовые акты, содержащие нормы трудового права, имеют свою определенную законную иерархию. Естественно, что главным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, является Конституция Российской Федерации [1]. А далее законодатель указывает на различные федеральные конституционные законы, которые принято считать основными актами, содержащими нормы трудового права. После них идут международные акты, Указы Президента Российской Федерации, законы субъектов РФ и т. д.

Все существующие нормативные документы, которые относятся непосредственно к законодательству в сфере труда, издаются на основе Конституции РФ [1].

Но не только одни указы и постановления, принятые на законодательном уровне, являются единственными источниками трудового права. Законодатель относит к ним также и коллективный договор, который заключают между собой стороны трудовых отношений. Он полностью регулирует все действия сторон, и не может противоречить закону. Коллективный договор, также как и акты субъектов

российской федерации, приказы руководителей предприятий и другие документы, считается локальным источником права.

Правовыми принципами называют идеи, которые лежат в основе трудовых принципов и тех отношений, которые связаны с ними непосредственно. Многие из них регулируют конституционные права и свободы граждан, которые касаются труда и норм международного права. Согласно Конституции РФ, приоритет над национальным законодательством дается общепризнанным принципам и нормам по правам человека. Принципами регулирования трудовых отношений являются основой организации правовой структуры труда. При этом они также отражают суть и нормы национального законодательства.

Существует несколько принципов регулирования отношений в сфере труда. А именно:

- Запрет на принудительный труд и любые виды дискриминации. Принудительным трудом называют выполнение работы под угрозой наказания. Есть показатели, когда работник принуждается к такому труду, но по закону может от него отказаться. Это возможно, если: сроки выплаты заработной платы нарушены, или она была выплачена не в полном размере, есть угроза для жизни и здоровья сотрудника, в особенности, отсутствие безопасных условий труда, которые должен быть обеспечить работодатель или работа выполняется в условиях чрезвычайных обстоятельств.

- Право на выбор труда, включая право свободного выбора профессии и рода деятельности.

- Оказание помощи в трудоустройстве и защита от безработицы. Государство берет на себя обязательства оказывать бесплатное содействие в поиске работы, в ее выборе и помощь по трудоустройству. В случае, если гражданина признают безработным, ему полагается пособие. Когда граждане проходят переподготовку профессионального характера, им полагается стипендия.

- Обеспечение равенства в правах и возможностях всем сотрудникам.
- Обеспечение прав каждого гражданина на защиту всех его прав.
- Наличие права на забастовку и решение коллективных споров.

- Право на обязательное социальное страхование каждого сотрудника.

К принципам регулирования трудовых отношений относится также право работника на получение достойных условий труда, куда входит обеспечение правил личной гигиены, требований безопасности, право на ежегодный отпуск.

Основные принципы трудовых отношений включают и обеспечение сотрудника своевременной выплатой заработной платы, которая должна быть не ниже установленного законом минимума.

Принципы трудовых отношений включают свободу труда, которая может проявляться в различных формах. Суть ее состоит в том, что каждый гражданин может заниматься предпринимательской деятельностью, вступать в трудовые взаимоотношения с выбранным им работодателем либо вообще не работать. Это является правом.

Свобода труда реализуется путем оформления трудового договора, согласно которому гражданину определяется его трудовая функция и вид деятельности на рабочем месте. Свобода трудового договора реализуется не только тогда, когда он заключается. Она доступна также и на стадии расторжения, если это произошло по желанию сотрудника.

Ее минимальные размеры устанавливаются федеральным законом, а работодатель не может выплачивать заработную плату ниже установленного государством минимума.

Каждый работодатель и работник может вступать в профессиональные союзы с целью защиты своих трудовых прав. Это основывается на статье 31 Конституции РФ [1], где идет речь о праве каждого на объединение, в том числе с целью защиты трудовых свобод.

Как правило, объединение происходит на основе профессиональных союзов, где работники могут защитить свои права во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления и государственной власти.

Принципы правового регулирования трудовых отношений являются базой контроля над выполнением работодателем своих законодательных обязанностей.

Сюда относят также принцип обязательности возмещения вреда работнику, который был нанесен во время выполнения служебных обязанностей.

Это регламентируется Федеральным законом об обязательном социальном страховании и статьей 184 ТК РФ [2]. Социальное страхование является частью государственной системы защиты прав граждан. Оно предполагает предоставление обеспечения ввиду изменения материального или социального положения по причинам, от человека не зависящим. Социальное страхование подразумевает:

- оплату медицинских расходов;
- материальное пособие по причине временной нетрудоспособности;
- ежемесячные пособия по уходу за ребенком до того периода, пока он не достигнет 1.5 лет;
- выплаты по беременности и родам;
- единовременные пособия по факту рождения ребенка;
- пенсионные выплаты;
- пособия по инвалидности или потере кормильца.

Обеспечение соблюдения прав работников регулируется системой надзора за соблюдением правил трудового законодательства. Помимо этого, трудовыми правами и их защитой занимаются профсоюзы.

Со стороны работников требуется подчинение нормам трудового распорядка, условиям трудового договора, после подписания которого это вступает в силу. Также от сотрудников требуется бережное отношение к имуществу той организации, где он работает.

Если подобное со стороны работника не соблюдается, его могут привлечь к материальной и дисциплинарной ответственности. Работодатель вправе отстранить сотрудников от исполнения обязанностей согласно законодательству и предусмотренным в нем нормам.

Кроме того, основной принцип регулирования трудовых отношений обеспечивает:

- достойный уровень оплаты труда без дискриминации;

- право на возмещение ущерба, полученного вследствие нарушения норм охраны труда и связанного с выполнением трудовых обязанностей;
- право каждого человека на отдых;
- решение трудовых споров;
- всяческое содействие профессиональному развитию гражданина, повышению уровня его квалификации;
- обеспечение постоянного государственного контроля за правомерностью деятельности на рабочем месте;
- право на вступление в объединения и профессиональные союзы.

Основные принципы трудового регулирования трудовых отношений – это начальные правила, которые выражают государственную волю и являются системными, стабильными и иерархичными положениями.

Законодательство российской федерации содержит не только нормы, регулирующие отношения в сфере труда. Существуют отношения, которые являются напрямую связанными с трудовыми. Это организация и управление трудом, профподготовка кадров и повышение их квалификации, коллективные переговоры, финансовая ответственность сотрудников, контроль за соблюдением всех норм трудового законодательства и многое другое.

Кроме этого, любым трудовым отношениям предшествуют отношения, связанные непосредственно с трудоустройством у определенного работодателя. Эти отношения могут возникать как непосредственно напрямую между работником и будущим работодателем, так и через посредника, в качестве которого выступает служба занятости.

Помимо отношений в сфере регулирования труда, законодательно регулируются отношения, напрямую не связанными с трудовыми отношениями. К ним относят организацию труда, его управление, профессиональную подготовку кадров, сюда же относят повышение квалификации персонала. С сфере, близкой к трудовому регулированию, относят коллективные переговоры, материальную и финансовую ответственность работников, контроль исполнения норм трудового законодательства и прочее.

1.2. Государственное регулирование трудовых отношений

В России в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем. Особенности государственного регулирования трудовых отношений, несомненно, интересны для современной экономической социологии и социологии труда. Государственное регулирование трудовых отношений включает в себя такие аспекты, как взаимодействие государства с работодателями и работниками, регулирование минимальной оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности, помощь в трудоустройстве молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, представителей этнических меньшинств, государственное страхование на случай безработицы [16].

Государство как регулятор трудовых отношений является своеобразным "гарантом", который защищает человека от произвола работодателей, дает возможность отстаивать свое достоинство и интересы. Хозяйственная власть частного собственника объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву прибыли. Экономически общество в этом заинтересовано, но еще более оно заинтересовано в том, чтобы учитывался человеческий фактор, забвение которого способно привести к крупным социальным потрясениям (трудовым конфликтам, массовому недовольству).

Многочисленные и тесно связанные между собой права работников закрепляются в законодательстве в качестве правовых притязаний по отношению к иным субъектам правоотношений и представляют собой систему, которая отражает, с одной стороны, целостность и единство данного явления, а с другой - определенную обособленность и самостоятельность составляющих его частей по отношению к целому. Кроме того, системность прав работника следует понимать не только как совокупность уже существующих взаимосвязанных элементов, но и как способ их развития и претворения в жизнь. Выделение в структуре прав работников

индивидуальных и коллективных прав позволяет обратиться к особенностям их реализации.

Субъектом приведения в жизнь индивидуальных прав, основу которых составляют личные интересы, является конкретный работник, а их назначение состоит в развертывании демократических отношений при взаимодействии сторон трудового договора. В отличие от индивидуальных прав права коллективные предполагают действия представителей работников с целью достижения социального мира с работодателем или иными сторонами социального партнерства путем реализации различных коллективных интересов в сфере труда, включая участие в управлении организациями, разрешение возникших коллективных разногласий и др. Наряду с индивидуальными и коллективными правами, могут быть выделены права с двойной или смешанной природой, которые одновременно принадлежат и коллективам работников, и отдельным работникам (например, право на защиту нарушенных прав обладает такими свойствами).

Конституция России [1] в ст.37 и Трудовой кодекс РФ в ст.21 [2] определяют перечень основных прав работников, делая акцент на индивидуальных, а не на коллективных правах. Сущность этих универсальных индивидуальных прав работника состоит в том, что в них заключен потенциал тех естественных и неперенных свойств, которые необходимы для нормальной жизнедеятельности личности в сфере труда. Коллективные права не изолированы от прав индивидуальных, для них характерны гармоничное взаимодействие и взаимное влияние на укрепление положения каждого отдельного работника, входящего в тот или иной коллектив.

Нарушение коллективных прав всегда с неизбежностью ведет к нарушению прав отдельного работника.

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-трудовые отношения, а также методы управления и механизм их использования. Ее задачами являются принятие законов, контроль за их

исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т. д. В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-трудовых отношений носит ограниченный характер и, как свидетельствует опыт развитых стран, касается вопросов трудового законодательства, занятости, оценки уровня жизни и некоторых других.

В условиях современной России для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации. Это означает установление при помощи нормативных актов (законов, указов, постановлений) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативным актам относятся: основы законодательства о труде, пенсионное законодательство; закон об индексации доходов населения; закон о занятости; нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, матерей с детьми), профессиональных групп трудящихся и т.д.

Трудовой кодекс РФ [2] регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях (прием на работу, увольнение, охрана труда, компенсации работникам, отпуска и т. д.) представителей администрации, наемных работников, профсоюзов.

В законодательстве закреплены права и обязанности сторон и в таких вопросах, как защита от дискриминации, применение детского труда, безопасность, гигиена труда и др.

Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба, региональные, отраслевые, частные.

Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых

отношений. Она представлена Федеральным Собранием в лице двух палат — Совета Федерации и Государственной Думы.

Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной Думой. Совет Федерации также обладает правами по участию в законодательной деятельности, но они имеют иной характер, чем у Госдумы. Совет Федерации не наделен правом принимать законы, но он правомочен одобрять или отклонять федеральные законы, принятые Госдумой. Значительную роль в осуществлении парламентского контроля играют комитеты палат. Комитеты и комиссии палат — органы, способствующие эффективной деятельности парламента, реализации его компетенции через подготовку, экспертизу, обоснование законов и других нормативных документов.

Органы исполнительной власти осуществляют исполнение законов; на них возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Исполнительную власть осуществляет Правительство РФ, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции РФ федеральных законов, нормативных указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике.

Деятельность Правительства охватывает по существу все стороны жизни общества. В сфере управления экономикой оно разрабатывает федеральный бюджет, программы экономического развития. В сфере социальной политики — программы социального развития и др. Правительство формирует федеральные и отраслевые министерства, службы и агентства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами (Федеральная служба по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ), так и образовательные, научные. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и т. п.

Органы исполнительной власти представляют собой орган, который осуществляет исполнение законов. Это орган, который осуществляет исполнительно-распорядительную деятельность. Так исполнительной властью наделено Правительство РФ, которое формируется Президентом. Также Правительство доводит до соответствия Конституции РФ законов федерального

уровня, указов Президента в сфере трудовых отношений в практической деятельности.

Органы судебной власти имеют право осуществлять правосудие, куда входит разрешение проблем и конфликтов, которые связаны со сферой труда, а также наказание нарушителей при нарушении трудового законодательства. Судебная власть – это суды: Верховный, Высший Арбитражный и Конституционный, федеральные суды, а также Министерство юстиции [16].

1.3. Способы государственного регулирования трудовых отношений

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, являются незаменимыми для постоянного регулирования трудовых отношений. Именно они содержат общие основы, которые используются для заключения трудовых соглашений. Эти соглашения несут основную нагрузку и необходимы для выполнения двух функций – социальной и экономической.

Необоснованное и к тому же непоследовательное осуществление данной политики провоцирует создание напряженности в трудовом коллективе и становится сосредоточием конфликтов. Значительным препятствием становятся коллективно-договорные отношения, складывающиеся между коллективом сотрудников предприятия и руководством. Причем интересы трудового коллектива представлены профсоюзами. По существу, это является сердцевинной эффективного механизма социального сотрудничества.

Настоящим законодательством представлены соглашения трех категорий: соглашение, коллективный и индивидуальный трудовой договор [12]. Индивидуальным трудовым договором является правовой документ, заключение которого происходит между нанимателем и работником и согласно которому нанимаемый сотрудник обязан выполнять свою основную работу. Наниматель же при регулировании трудовых отношений должен обеспечить все необходимые условия труда, предусматриваемые законодательством РФ или же иными

правовыми документами о труде и соглашением всех заинтересованных сторон, гарантировать своевременную выплату сотрудникам зарплаты.

По предложению, выдвинутому профсоюзами в 1992 году, из трудового законодательства Российской Федерации было изъято само существование подобного договора в устной форме. С позиции законодательства это усилило права работников.

В тексте трудового договора заключены довольно принципиальные положения [10]:

- обязанности и права нанимателя и сотрудника,
- распорядок рабочего дня, а также длительность обязательного ежегодного отпуска,
- поощрения, надбавки и существующие доплаты,
- условия повышения уровня квалификации нанимаемого работника,
- льготы, предоставляемые по соцобеспечению, соцобслуживанию и обязательному медицинскому страхованию.

В договор также могут быть внесены условия о совмещении должностей и профессий, установлении испытательного срока и прочее. Формы трудовых соглашений утверждаются как приложения к коллективным договорам.

Коллективный договор – правовой документ, благодаря которому происходит регулирование социально-трудовых отношений и который заключается нанимателем с сотрудниками предприятия или организации.

Структура договора и его содержание определяются сторонами. В коллективном договоре указываются обоюдные обязательства нанимателя и работников по следующим вопросам [11]:

- длительность рабочего дня, отдыха и отпусков,
- система, размер и форма заработной платы, компенсации, денежные вознаграждения, доплаты и пособия,
- улучшение охраны и условий труда сотрудников предприятия, в том числе молодежи, женщин и подростков,

- принцип регулирования заработной платы, исходя из уровня инфляции, роста цен, выполнения показателей, которые определены коллективным договором,
- обязательное и добровольное социальное и медицинское страхование,
- охрана здоровья сотрудников и экологическая безопасность на предприятии,
- контроль за осуществлением коллективного договора, ответственность всех участников соглашения и обеспечение условий для нормальной работы представителей коллектива, порядок внесения в договор дополнений и изменений, социальное партнерство,
- льготы для сотрудников предприятия, которые совмещают обучение с работой,
- отказ от забастовок по тем условиям, которые внесены в данный коллективный договор, при полном и своевременном их выполнении.

Также могут быть внесены другие условия деятельности и обязательства сторон в зависимости от имеющихся экономических возможностей. В него также вносятся нормативные положения, если в существующих актах законодательства прямо указывается на обязательное закрепление в коллективном договоре этих положений.

Соглашение – правовой документ, который регламентирует регулирование социально-трудовых отношений и заключается на уровне РФ, территории, профессии, субъекта Российской Федерации, отрасли. Законодательством предусмотрена, в зависимости от сферы и уровня регулируемых социально-трудовых отношений, возможность заключения между сторонами различных типов соглашений.

На федеральном уровне происходит заключение [13]:

- межотраслевого или отраслевого тарифного соглашения между общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными представителями, уполномоченными работодателями, Минтруда и соцразвития РФ о нормах заработной платы и условиях труда, а также о льготах и социальных гарантиях для сотрудников, занятых в различных отраслях (отрасли),

- профессионального тарифного соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей, представителями, уполномоченными работодателями, соответствующим органом по труду о нормах зарплаты и прочих трудовых условиях, а также о льготах и соцгарантиях для представителей определенных специальностей.

- профессионального тарифного, межотраслевого или отраслевого тарифного соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей, прочими представителями, уполномоченными работодателями, органом по труду субъекта Российской Федерации о трудовых условиях и зарплатах, а также льготах и соцгарантиях для сотрудников отраслей и определенных специальностей,

- соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей и их уполномоченных представителей, а также органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

На уровне муниципальных и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ происходит заключение территориальных соглашений между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей и их уполномоченных представителей, а также между органами местного самоуправления о трудовых условиях, льготах и соцгарантиях, которые связаны с территориальными особенностями города, района и иного административно-территориального образования.

Законом предусматривается возможность заключения и иных типов соглашений. По договоренности участвующих в переговорах сторон заключение соглашений может быть, как двухсторонним, так и трехсторонним. Содержание непосредственно самих соглашений определяется участвующими в данном процессе сторонами.

Заключаемые соглашения могут предусматривать следующие положения:

- механизм, предусматривающий возможность регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, инфляционного уровня, выполнения показателей, которые определены данным соглашением;

- оплата труда, его охрана и условия, трудовой режим и отдых;

- компенсационные доплаты, минимальный объем которых предусмотрен действующим законодательством;

- мероприятия по соцзащите сотрудников предприятия, а также их семей;

- охрана здоровья сотрудников и экологическая безопасность на предприятии;

- соблюдение законных интересов сотрудников при процедуре приватизации государственных или муниципальных предприятий;

- развитие соцпартнерства и трехстороннего сотрудничества, порядок внесения дополнений и изменений в данное соглашение, присоединение к нему дополнительных пунктов, содействие в заключении коллективных договоров, предотвращение забастовок и трудовых конфликтов, укрепление трудовой дисциплины;

- льготы для предприятий, которые создают дополнительные рабочие места с привлечением труда молодежи, подростков и инвалидов.

В соглашениях могут содержаться и иные пункты по другим социально-экономическим и трудовым вопросам, которые не противоречат действующему законодательству.

Действие соглашения в регулировании трудовых отношений распространяется на работодателей, сотрудников предприятия, орган исполнительной власти, которые дали полномочия участникам соглашения провести от их имени его разработку и заключение.

Условия соглашений и коллективных договоров, которые были заключены должным образом в соответствии с нормами действующего законодательства, являются обязательными для исполнения работодателями, на которых они распространяются.

Категорически запрещено включать в договор такие условия, которые бы позволяли ухудшить положение сотрудников предприятий по сравнению с соглашениями, законодательством и коллективными договорами.

Виды соглашений (договоров) [10]:

- Генеральные соглашения (договоры) определяют общие положения социально-экономической политики, заключение которых происходит на республиканском и федеральном уровнях.

- В отраслевых тарифных соглашениях происходит определение социально-экономического развития отрасли. Стороны данного соглашения – это соответствующие профессиональные союзы, работодатели, прочие представители, которые уполномочены сотрудниками предприятия, Минтруда и соцразвития РФ.

- Социальные соглашения затрагивают конкретные социально-экономические проблемные вопросы региона, и их заключение также происходит в трехстороннем порядке.

- Коллективные договоры заключаются в организациях и на предприятиях для регулирования трудовых отношений на обоюдной основе «работодатель – сотрудник».

Слабым звеном в данной иерархии при регулировании трудовых соглашений остается механизм обратной связи. Он обязан создаваться на законной основе и различаться от ныне существующего механизма юридически закрепленной ответственностью и правами сторон. Как показывает опыт ряда государств, во время переходного периода для обеспечения эффективной обратной связи вместе с привычными органами исполнительной, законодательной и судебной властей наиболее логичным является создание организаций, представленных предпринимателями, прочими категориями активного населения и наемным персоналом.

Коллективные соглашения в пределах региона и отрасли обязаны иметь лишь граничные значения гарантий оплаты труда и его условий. Но в первую очередь они должны помогать в достижении на предприятиях конкретных соглашений. В них

должны быть определены обязанности и права нанимателей и сотрудников на предприятиях региона или отрасли.

Роль государства заключается в создании лучших законодательных возможностей для заключения соглашений и договоров, более объективного учета в них разных групп сотрудников как не объединенных, так и входящих в профсоюзы. Для этих целей служат созданные при Министерстве труда и соцразвития Российской Федерации в 1993 году комиссии, разрешающие коллективные трудовые споры между участниками трудовых отношений, позднее и региональные филиалы. Также данная служба согласовывает свою деятельность с федеральной трехсторонней комиссией.

Социальное партнерство. Действенность социального партнерства в большинстве случаев напрямую зависит от равноправия работодателей и сотрудников предприятий, соцзащиты наемного труда и свободы предпринимательства. Это зависит и от решения возникающих споров переговорным методом, участия сотрудников в управлении и согласия при разрешении совместных задач, направленных на развитие производства и повышение эффективности труда.

В создавшейся практике соцпартнерства отсутствует равноправие сторон. Общеизвестен тот факт, что условием для возникновения и регулирования социально-трудовых отношений в рамках рыночной экономики есть юридическая независимость всех сторон данных отношений. Проводимая реформа восстановила право собственности сотрудника на использование своей рабочей силы. Но все же в условиях создавшегося глубокого кризиса социально-экономической системы он не в состоянии выступить как активная, самостоятельная личность и быть равноправным партнером. Все его усилия нацелены на выживание, обеспечение нужд своей семьи и сохранение своего рабочего места.

Возможность изменения сложившейся ситуации ограничена также тем, что ситуация в экономике требует от предпринимателей ущемления интересов и прав наемного персонала, чтобы не допустить банкротства, при этом допуская грубейшие нарушения действующих норм в законодательстве.

Профессиональные союзы стремятся преодолеть отстранение работника от результатов своей рабочей силы, добиваются, чтобы он был равноправным партнером, а также привести стоимость рабочей силы к соответствию стандартам всего цивилизованного мира.

Рыночная схема труда допускает [10]:

- устранение всех видов принуждения человека к труду;
- свободное перетекание рабочей силы между различными сферами, территориями и профессиональными группами;
- неограниченный выбор вида профессиональной деятельности;
- создание системы государственного гарантирования, социальной защиты граждан от безработицы;
- установление зарплаты по законам спроса, стоимости рабочей силы и предложения.

В условиях кризисной обстановки в стране регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления требует ускорения создания сектора рынка труда, в котором у наемных работников появится реальная возможность выбора конкретного вида деятельности, которая соответствовала бы его квалификации и персональным предпочтениям. Также важно, чтобы в данном секторе рынка существовала не только конкуренция реализаторов рабочей силы, но и работодателей.

В обстановке кризиса для наемного работника имеет решающее значение формирование коллективной защиты своих законных прав посредством профессиональных союзов, выступающих, как правило, их представителями в процессе переговоров. Специфика заключается в объединении общим интересом администрации предприятий и профессиональных союзов, желанием сохранения производства, а соответственно, рабочих мест и минимального набора соцгарантий работникам. Это в некоторой степени объясняет причину объединения организаций профсоюзов и директоров предприятий против правительства в смягчении и преодолении налогового давления, отстаивание сохранения льгот для своего предприятия, а порой и целой отрасли.

Руководство организаций профсоюзов осуществляет контроль изменений, происходящих в среде работодателей – директоров предприятий, предпринимателей, а также их управляющих. Ведь именно от них в первую очередь зависит установление равноправных отношений с наемными работниками, создание бесконфликтных ситуаций. Однако, как показывают данные НИИ труда, на предприятиях еще остается масса нерешенных вопросов в этой сфере. Так, наблюдается, что в большинстве случаев нижний уровень оплаты труда никак не связан с теми гарантиями, которые предусматриваются в отраслевых и территориальных соглашениях. Вне сферы договорного регулирования трудовых отношений остается заработная плата руководителей подразделений, специалистов и служащих.

Важной отличительной чертой создаваемой системы мотиваций является формирование механизма прямой связи финансовых поощрений за инициативное и добросовестное выполнение своих обязанностей с материальной ответственностью за недополучение вероятного хозяйственного эффекта. На данный момент, как известно, происходит рост заработной платы в условиях спада производительности труда. Впрочем, в обстановке кризиса неразумно выносить вопрос о создании определенного соотношения между скоростью роста данных показателей. Тем не менее на предприятиях в дальнейшем необходимо придерживаться определенных показателей этого соотношения сообразно особенностям отрасли, а также при прогнозировании инфляции индексации прибылей и заработной платы, уровня безработицы.

Чтобы регулирование трудовых отношений в процессах антикризисного управления и социальное партнерство достигали поставленных целей и согласия при решении задач по повышению и развитию эффективности производства посредством соблюдения интересов каждой из участвующих сторон соглашения, не допуская при этом споров, профессиональные союзы стремятся к разделительному подходу при заключении коллективных договоров. В процессе обсуждения коллективных договоров и последующем их подписании они считают

необходимостью принимать во внимание статус, характер деятельности предприятия и его специфику.

К сожалению, не только на многих государственных предприятиях при осуществлении регулирования трудовых соглашений не происходит заключение коллективных договоров, также они практически отсутствуют в АО, в кооперативах. С одной стороны, это обусловлено тяжелым финансово-экономическим положением и несостоятельностью администрации обеспечить их реальное исполнение. С другой стороны, это безразличие работников предприятия к процедуре заключения данных договоров по причине отсутствия веры в возможность противостояния работодателям и отстаивания своих интересов.

В Соединенных Штатах Америки коллективные договоры довольно разнообразны как по своему содержанию, так и по форме, поскольку здесь не существует как таковых типовых соглашений. Встречаются договоры объемом до пяти страниц, есть документы, расписанные свыше, чем на ста страницах. И все же большая часть коллективных договоров вмещают в себя такие главнейшие сферы преимуществ администрации и профсоюзов, как гарантия занятости и оплата труда, трудовой стаж и продолжительность рабочего дня, механизм, позволяющий урегулировать трудовые конфликты.

В переговорном процессе о подписании коллективных договоров от профсоюзных организаций принимают участие чиновники разных уровней, ученые-экономисты, а также юристы. От администрации предприятия – руководители довольно высокого уровня, специалисты по управлению персоналом, управляющие, экономисты и юристы.

Активисты профсоюзных организаций выдвигают свои требования, которые являют собой те или иные поправки к уже имеющемуся договору. Происходит рассмотрение данных поправок, и при достижении соглашения они вносятся в договор и утверждаются.

2. Совершенствование государственного регулирования трудовых отношений

2.1. Современное состояние государственного регулирования трудовых отношений в России

Социально-трудовые отношения в нашей стране, впрочем, как и в любой другой стране, чьё благополучие связано с реальным производством, оказывают существенное влияние на экономическую систему, социальную и политическую стабильность общества. В силу глобального характера современного денежно-финансового устройства и международного характера экономических связей, социально-трудовые отношения в Российской Федерации подвержены внешнему влиянию как с точки зрения системы их регулирования (нормативной базы), так и в части экономического содержания. По этой причине глобальные вызовы, стоящие в каждый конкретный промежуток времени перед нашим обществом, находят своё преломление в системе социально-трудовых отношений и при осмысленном управлении могут предоставлять довольно значительные ресурсы для ответа на эти вызовы. Речь идёт о трудовом потенциале во всех его проявлениях: экономическом, технологическом (организационном), профессиональном, социально-биологическом. Планируя любые производственно-технологические процессы, тем более предусматривающие творческую составляющую их участников (модернизацию, инновации и т.п.), необходимо прежде всего ответить на вопрос о человеческих ресурсах, способных эти процессы осуществлять [11].

Любой замысел должен учитывать социально-психологические, социально-бытовые резервы и оценивать конфликтный потенциал принимаемых решений. Перечисленное является объективной реальностью и азбукой управления и неизбежно будет проявляться на каждом шаге нашей экономической и социальной борьбы за выживание. Небесполезно в этом контексте проанализировать состояние социально-трудовых отношений в Российской Федерации, в том числе в его кризисных проявлениях, а именно, - в условиях социально-трудовых конфликтов, сопровождающих текущие экономические отношения.

Жизнеобразующий процесс человеческого общества неизменно остается труд. Труд является главным фактором социально – экономической дифференциации и формирует структуру современного общества. Сегодня основные конституционные права граждан реализуются в сфере труда, поскольку только участие в системе общественного производства способно тем или иным образом обеспечить удовлетворение жизненных потребностей человека или семьи.

Для обеспечения эффективности организации отношений в сфере труда в нашей стране принят подход, базирующийся на концепции социального партнерства, при котором работники, работодатель и государство рассматриваются и ведут себя как равные партнеры по достижению социальных целей – то есть целей развития производства и государства в целом.

Концепция и идеология социально ориентированной модели рыночной экономики призывает предпринимательство в целом не ограничиваться экономическими целями, такими как извлечением прибыли, а учитывать человеческие и социальные факторы воздействия производственной сферы на работников, градообразующую роль предприятий и социальную роль общества в целом. В идеальной картине, работодатели должны нести социальную ответственность перед своими работниками и обществом и способствовать достижению равновесия между экономическими и социальными интересами [17].

Система социального партнерства построена на комплексном подходе к решению социальных проблем предприятий. В его основе лежит механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях. В рамках региональных программ социального партнерства получили развитие трехсторонние и двусторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соответствующих соглашений. Это способствует налаживанию взаимоотношений сторон при формировании и реализации социально-экономической политики предприятий и регионов. Особое место в этой системе отводится урегулированию коллективных трудовых споров.

Главным залогом в реализации конституционных прав граждан является правильно организованная и нормально функционирующая система социального партнерства в сфере труда.

В этой связи мы можем выделить основные проблемы системы социального партнерства в сфере труда:

- проблема в реализации конституционных прав граждан, что на законодательном уровне страны в целом недостаточно, учитывают особенности современных социально-трудовых отношений, полностью не отрегулированы вопросы создания условий практической реализации конституционных прав граждан в системах социального партнерства в сфере труда;

- медленное формирование организационных структур работодателей, недостаточное развитие системы коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений в предприятиях всех форм собственности, отсутствие применения информационных технологий.

Результатом этого является снижение мотиваций к высоко производительному труду и формальный подход к заключаемым коллективным договорам. Так же проблема кроится в практической невозможности инициировать ни одной из сторон социального партнерства коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения в случае, когда численность всех членов профсоюза в организации составляет менее 50% численности работников организации без проведения собрания (конференции) трудового коллектива [27].

Учитывая тот факт, что деятельность профессиональных союзов не всегда приветствуется конкретными работодателями, такое положение вещей создает благотворную сферу для уклонения работодателя от необходимости участия в практической деятельности по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, что нарушает конституционные права граждан, как входящих, так и не входящих в профессиональные союзы.

В этой связи настоящую проблему необходимо решить путем соответствующего изменения Законодательной основы социального партнерства в сфере труда.

Законодательные основы социального партнерства в сфере труда включают Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ и иные правовые акты трудового законодательства.

Социального партнерства в сфере труда базируются на главах 1 и 2 Конституции РФ. Так, статья 7 Конституции РФ [1] устанавливает, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. Конституционные права граждан включают в себя право на достойный труд и достойные условия труда. Механизмы реализации этих прав должны быть установлены законодательно таким образом, чтобы обеспечивать их наилучшую реализацию.

Трудовой кодекс содержит соответствующие главы и статьи, прямо регламентирующие организацию систем социального партнерства разного уровня. Новый Трудовой кодекс РФ вместо традиционной главы о коллективных договорах и соглашениях ввел раздел II, который называется «Социальное партнерство в сфере труда» [2].

Законодатель определяет социальное партнерство как правовой принцип трудового права в целом и правовым институтом. Подтверждением указанной позиции является следующее.

С одной стороны, согласно ст. 23 ТК РФ [2] под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами

государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соответственно, в юридической литературе получила свое отражение позиция, согласно которой социальное партнерство представляет собой институт трудового права или даже совокупность институтов. Как известно, институты права представляют собой относительно обособленные группы взаимосвязанных между собой юридических норм, регулирующих определенные разновидности общественных отношений. Исходя из определения, данного социальному партнерству в ст. 23 ТК РФ, социальное партнерство как институт представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения по обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. С другой стороны, в ст. 2 ТК РФ в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет социальное партнерство. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудовых отношений.

Таким образом, сам законодатель, обозначил в ст. 2 ТК РФ социальное партнерство как принцип, а в ст. 23 ТК РФ – как систему взаимоотношений между определенными субъектами.

Социальное партнерство является достаточно новым для нашей страны институтом трудового законодательства. Действующие статьи второй части ТК играют важную роль в создании системы социального партнерства, расширении и развитии договорного регулирования социально-трудовых отношений, содействии согласованию интересов как работников и работодателей, так и интересов государства в целом.

Под формами социального партнерства следует понимать способы осуществления социального партнерства, конкретные виды взаимодействия

субъектов социального партнерства в целях согласованного регулирования социально-трудовых отношений.

Становление системы социального партнерства – достаточно длительный и сложный процесс. Это отчасти объясняется тем, что в РФ законодательство о социальном партнерстве пришлось создавать практически с «чистого листа». В прежнее время понятия «социальные партнеры», «трипартизм» и некоторые другие почти не употреблялись, так как в соответствии с официальной доктриной при социализме не формируется гражданское общество, а также не возникают основания для социальных конфликтов и противоречий. В настоящее время не оспаривается тот факт, что система социального партнерства – это наиболее эффективный способ достижения социального мира, поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников, обеспечения стабильности гражданского общества.

Баланс интересов достигается путем переговоров и выработки единых норм и требований к системе управления и распределения экономических показателей (своевременной уплате налогов, прибыли, заработной платы, улучшении условий труда, развитии производства, сохранении рабочих мест, повышении конкурентоспособности и т.д.).

Основными формами социального партнерства являются:

- коллективные переговоры по подготовке коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- проведение консультаций в ходе разработки законопроектов и принятия государственных решений в социально-экономической сфере;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников и их представителей в управлении организациями;
- создание постоянно действующих трехсторонних органов.

Основным органом деятельности социального партнерства предусмотрены трехсторонние комиссии. В деятельности трехсторонних комиссий принимают участие три стороны:

- от работников – профсоюзы;
- от работодателей (собственников и руководителей бизнеса) – объединения работодателей (Союзы);
- от органов власти – правительство и местное самоуправление [25].

Инициатором вопросов урегулирования экономических и социально-трудовых отношений могут выступать любая сторона, в т.ч. трудовые коллективы, представители бизнеса, органы власти. В процессе обсуждения проблем и выработке путей их решения принимают участие большие группы людей, трудовые коллективы, представители отраслей, населенных пунктов, органы власти региона и муниципальных образований.

Объектам социального партнерства являются в первую очередь социально-трудовые отношения между его субъектами (отношения по поводу заработной платы, занятости, управления и расширения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда, различного рода трудовых споров и т.д.).

На трехсторонних комиссиях принимаются решения и подписываются соглашения о регулировании социально-трудовых отношений, обязательные для исполнения всех участников экономической и социально-трудовых отношений. Исполнение таких решений, взаимных договоренностей, может контролировать как сама комиссия, так и участники трехсторонних соглашений.

Деятельность Социального партнерства регулируется законами и соглашениями:

- Трудовой Кодекс РФ, от 30.12.2001г. № 197-ФЗ, Часть 2, раздел 2, «Социальное партнерство в сфере труда» [2],
- Федеральный закон "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002г. № 156-ФЗ,
- Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996г. № 10-ФЗ [5],

- «Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014 - 2016 годах и совместные действия Сторон по их реализации» [8],

- Закон Самарской области от 10 октября 2012 г. № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» [6].

Особую роль в системе социального партнерства в сфере труда играет Государственная служба занятости, призванная координировать усилия различных субъектов социально-трудовых отношений: органов государственной власти и управления, местного самоуправления, трудоспособного населения, работодателей и учреждений профессионального образования.

Достигнутые соглашения обеспечивают:

- обучение и трудоустройство населения;
- защищенность работников в социально-трудовых аспектах;
- защищенность работодателей от неправомерных действий органов власти;
- содействие бизнесу со стороны власти в социально-экономических преференциях;
- решение проблем, связанных с неудовлетворенностью работников условиями труда;
- повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции;
- увеличение производств и объемов выпускаемой продукции;
- увеличение прибыли;
- увеличение налоговых поступлений [29].

Согласование, взаимный учет интересов, их координация являются наиболее трудной задачей и в то же время важнейшим принципом жизнеспособности партнерских отношений.

Чтобы социальное партнерство развивалось более активно, необходимо проводить его пропаганду и социальную рекламу, проводить различные

конференции, круглые столы, семинары, разъяснительную работу, освещать социальное партнерство в СМИ и на интернет-сайтах сторон участников соглашений.

Требуется в рабочем порядке проводить обсуждения и обеспечить совершенствование законов и нормативных документов по развитию и деятельности социального партнерства и социально-трудовых отношений.

Соглашения, совместный учет интересов, их координация-это очень сложная задача, и в то же время важнейшим принципом устойчивого развития партнерства.

Социальное партнерство разработало более активной форме, это необходимо для выполнения рекламы и социальной рекламы, проведение серии конференций, круглых столов, семинаров, через работу, чтобы осветить социального партнерства в средствах массовой информации и на сайтах сторон-участников соглашения.

Это необходимо, для того, чтобы провести обсуждение и способствовать улучшению законов и правил развития и деятельности социального партнерства и социально-трудовых отношений.

2.2. Проблемы государственного регулирования трудовых отношений

Особенности правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений регулируются частью четвертой Трудового кодекса РФ.

1) Узость перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства

Трудовой кодекс впервые в истории развития трудового законодательства столь масштабно рассматривает социальное партнерство в качестве регулятора трудовых отношений. Об этом свидетельствует специальный раздел ТК РФ, состоящий из 23 статей, где дано определение понятия социального партнерства, сформулированы его принципы, излагаются стороны социального партнерства, органы и формы взаимоотношений между работниками и работодателями. Роль социального партнерства как регулятора социально-трудовых отношений

подчеркивается в ст. 5 ТК РФ, которая относит нормативные договоры в сфере социального партнерства к источникам трудового права, имеющим приоритет перед локальными нормативными актами. Этот приоритет подчеркивается в различных статьях Трудового кодекса. К их числу относится ст. 70 ТК РФ, предусматривающая, что расширение круга лиц, для которых испытание не устанавливается при приеме на работу, возможно не только в федеральном законе, но и в коллективном договоре. Локальный нормативный акт этот вопрос решить не может.

Сейчас каждая пятая статья Трудового кодекса [2] поставлена в зависимость от наличия локальных нормативных актов. Такие вопросы, как система оплаты труда, размер оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с трудными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата сверхурочных работ, работ в ночное время, различные виды режима рабочего времени, могли бы быть решены в коллективном договоре и соглашениях. Сегодня они решаются и в локальных нормативных актах, а в ряде случаев и в трудовом договоре.

2) Отсутствие на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне.

Фундаментом правового института социального партнерства являются его принципы, призванные обеспечить единство, сущность и общую направленность развития взаимоотношений между работниками и работодателями по урегулированию социально-трудовых отношений. Сформированные в ст. 24 ТК РФ принципы проявляются в различных правовых нормах. Некоторые из них конкретизируются в правовых нормах, касающихся условий вступления в коллективные переговоры по заключению коллективного договора, соглашений, иные относятся к реализации принятых сторонами трудовых отношений обязательств, составляющих содержание актов в сфере социального партнерства. Вместе с тем не все положения трудового законодательства соответствуют закрепленным в Трудовом кодексе принципам социального партнерства. Так, нельзя считать обоснованным установленный порядок присоединения к отраслевому

соглашению на федеральном уровне. Этот порядок, по нашему мнению, не согласуется с принципом добровольного принятия на себя обязательств. Согласно ст. 48 ТК РФ [2], посвященной сфере действия соглашения, работодатель, не участвующий в заключении отраслевого соглашения на федеральном уровне, может присоединиться к данному соглашению. Процедура присоединения предусматривает, что руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, после опубликования соглашения предлагает работодателю, не участвующему в заключении соглашения, присоединиться к нему. В течение 30 календарных дней должен быть дан ответ: согласиться с этим предложением или сообщить мотивированный письменный отказ. Обращает на себя внимание, что после мотивированного отказа на предложение присоединиться к отраслевому соглашению Трудовой кодекс не считает вопрос решенным. Если такой отказ последует, то работодатель обязан явиться по приглашению руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на консультацию. Консультация, видимо, весьма эффективна, если она заканчивается, как показывает практика, «согласием» работодателя на присоединение к соглашению.

Такой же порядок присоединения к региональному соглашению об установлении размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации предусмотрен в ст. 133.1 ТК РФ [2], но только на более жестких условиях. Если работодатель отказывается присоединиться к этому соглашению, копия письменного отказа направляется в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Совершенно очевидно, что цель такого действия – усиление контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем, который отказался присоединиться к региональному соглашению.

3) Не соответствие уровней социального партнерства глобализации экономики

Трудовой кодекс закрепляет шесть уровней социального партнерства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный. Однако сегодня они не охватывают всю систему взаимоотношений между полномочными представителями работников и работодателей по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В условиях глобализации экономики, характеризующейся, в частности, выходом российских компаний за пределы национального государства, появлением корпораций, объединяющих различных работодателей со своими специфическими функциями и связанных единой цепочкой производства, распределения и обмена товарами, возникает необходимость расширить уровни социального партнерства.

4) Отсутствие правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ

Модернизация экономики, инновационные процессы требуют мобильного регулирования трудовых отношений. Их неоднородность очевидна. Помимо традиционных трудовых отношений между работниками и работодателями с четко определенным перечнем правомочий и обязанностей каждой из сторон трудового договора, существуют нестандартные отношения. К таким отношениям причисляются отношения, возникающие между работодателем и работниками, выполняющими работу дистанционно. Круг лиц, выполняющих такую работу, достаточно широк. Если раньше такими работниками являлись лишь надомники, относящиеся к социально уязвимым слоям населения: пенсионеры, инвалиды, лица с пониженной трудоспособностью, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, то в настоящее время лица, выполняющие работу дистанционно, – это программисты, дизайнеры, журналисты, переводчики, редакторы и др.

Расширение дистанционного труда – веление времени. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 гг. предусмотрено формирование правовых основ новых

форм организации рабочих мест с учетом изменений в экономике и на рынке труда, в том числе рабочих мест, не требующих постоянного присутствия работника.

Для дистанционного труда характерно выполнение трудовой функции вне места заключения трудового договора, без соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, устанавливающих время начала и окончания работ. Совершенно очевидно, что такие признаки трудовых отношений, изложенные в ст. 15 ТК РФ, как личное выполнение работ, подчинение распоряжениям работодателя, не всегда применимы к отношениям по выполнению работы дистанционно. Однако адекватное правовое регулирование отношений по выполнению работ дистанционно отсутствует. Не выполняет эту задачу и гл. 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» в действующей редакции.

5) Проблемы заемного труда

К нестандартным трудовым отношениям относятся и отношения заемного труда, для которых характерна трехсторонняя связь: отношения между работодателем и работником, отношения между работником и организацией (пользователем) и отношения между работодателем и организацией, где применяется труд людей, состоящих в трудовых отношениях с другим работодателем. Первые два вида трудовых отношений регулируются нормами трудового законодательства, третий вид – гражданским законодательством в форме договора возмездного оказания услуг с трудовыми элементами. Эти отношения характеризуются как отношения по применению заемного труда.

Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» [3] определяет заемный труд как наем работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны. Ситуация, когда работник состоит в трудовых отношениях с одним работодателем, а выполняет работу для другого, с которым он не заключал трудовой договор, может привести и, как правило, приводит к снижению гарантий для работников, к различным нарушениям трудового законодательства. Заемный труд вне правового поля расширяет масштабы негативных последствий его применения. Сейчас все настойчивее ставится вопрос о регулировании института заемного труда, ибо его отсутствие отрицательно сказывается на правовом

положении всех субъектов отношений по использованию труда заемных работников.

б) Не соответствие трудового законодательства направлениям государственной политики по развитию предпринимательства

Рассмотренный перечень вопросов, нуждающихся в регулировании, не является исчерпывающим. Практика применения законодательства о заемном труде подскажет дополнительные вопросы, нуждающиеся в решении.

Одним из приоритетных направлений государственной политики на рынке труда является содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Однако, в ТК РФ [2] имеется лишь одна статья – ст. 59, предусматривающая заключение трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек).

7) Узость правового регулирования труда иностранных граждан в России

Принимая меры по дальнейшему развитию экономики, следует вместе с тем отчетливо сознавать, что одним из сдерживающих факторов этого развития в среднесрочной перспективе может стать продолжение сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда. Это, в свою очередь, требует не только роста производительности труда, но и создания необходимых условий для интеграции в российский рынок иностранной рабочей силы на основе приоритетного использования национальных кадров.

Выполнение такой задачи несовместимо с существующим правовым регулированием труда иностранных граждан в России. В ТК РФ имеется лишь одна статья рамочного характера – ст. 11, где указывается, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организации, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их

участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Это рамочное положение не дает ответа на вопросы, касающиеся особенностей регулирования труда иностранных граждан.

К сожалению, и отдельные нормативные правовые акты, посвященные труду иностранных работников, также не решают многие ключевые вопросы. Одним из них является вид трудового договора, заключаемого с иностранным работником. По общему правилу, с ними заключают срочный трудовой договор в связи с тем, что Федеральная миграционная служба выдает разрешения иностранным гражданам на осуществление трудовой деятельности на срок действия трудового договора, но не более чем на один год, а высококвалифицированным специалистам – на срок до трех лет. Однако срок разрешения на трудовую деятельность и срок трудового договора – не идентичные понятия. Различные категории работников имеют документы, необходимые для трудовой деятельности, со сроком их действия, но с ними заключают трудовой договор на неопределенный срок. К таким работникам относятся водители различных транспортных средств, охранники частных охранных агентств и др.

В настоящее время отсутствуют правовые основания для заключения срочного трудового договора с иностранным работником. Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, указанными в ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Однако ни ТК РФ [2], ни федеральные законы, включая Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» не предусматривают заключение срочных трудовых договоров с иностранными работниками. Поэтому с ними должны заключаться трудовые договоры на неопределенный срок. Если разрешение на трудовую деятельность не продлевается, то такие трудовые договоры прекращаются в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ – истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В ТК РФ имеется и специальное основание для прекращения трудового договора с иностранным работником, принятым сверх утвержденной квоты, – п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ [2].

8) Спорные вопросы об испытательном сроке

В трудовом законодательстве имеется значительное число норм, непосредственно относящихся к качеству рабочей силы. Эти нормы присущи различным стадиям трудовых отношений, начиная с их возникновения и кончая прекращением. На стадии заключения трудового договора проверка квалификации работника – основная цель предварительного испытания; в процессе исполнения трудовых обязанностей квалификация работника подлежит оценке путем проведения аттестации; более высокая квалификация работников является основанием для преимущественного оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата, а недостаточная квалификация – причина прекращения трудового отношения в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. На современном этапе развития экономики квалификация работника является не только одним из основных условий повышения производительности труда, но и важным фактором жизнедеятельности работодателей, лишенных возможностей иметь дополнительный источник рабочей силы на рынке труда из-за дефицита трудовых ресурсов. Поэтому квалификационный фактор должен быть использован в полном объеме.

Если рассматривать предварительное испытание как индикатор квалификации при возникновении трудового отношения, то можно утверждать, что в настоящее время практически все работники, кроме тех, кому по закону нельзя устанавливать испытание, заключают трудовой договор с условием об испытании. Согласно ст. 70 ТК РФ условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Это положение не всегда учитывают работодатели, которые считают, что работник принят на работу с испытательным сроком, поскольку был издан соответствующий приказ (распоряжение). С принятием

Трудового кодекса приказ (распоряжение) не имеет преваляющего значения для подтверждения соглашения сторон на установление испытательного срока. Он является вторичным документов, содержание которого определено трудовым договором.

9) Индифферентное отношение ТК к аттестации

Одним из важных средств, способствующих повышению качества рабочей силы, является проведение аттестации работников. Аттестация позволяет правильно оценить квалификацию работников, принять меры к обновлению персонала за счет расторжения трудового договора с работниками, не справляющимися со своими трудовыми обязанностями по причине недостаточной квалификации, создать необходимый резерв для выдвижения.

В настоящее время аттестация применяется не только для периодической проверки деловой квалификации работников, но и в разовом порядке – для расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [2]. Необходимое условие правомерности применения данного основания – подтверждение недостаточной квалификации результатами аттестации

Роль аттестации в оценке знаний работников проявляется и в том, что в настоящее время для решения вопроса о расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе недостаточно только отрицательного решения аттестационной комиссии. Важно также, чтобы это решение было принято с соблюдением определенной процедуры. На это обстоятельство обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ, который в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2, указал, что аттестация должна проводиться в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работника. В дальнейшем этот вывод Верховного Суда РФ законодатель закрепил в Трудовом кодексе – ч. 2 ст. 81 ТК РФ [2].

Вместе с тем следует признать, что Трудовой кодекс индифферентно относится к аттестации. Этот вопрос рассматривается лишь в рамочном плане, хотя

по многим категориям работников отсутствуют нормативные правовые акты, непосредственно регулирующие порядок проведения их аттестации. Большинство работодателей принимают локальные положения об аттестации, руководствуясь постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» и Положением о порядке проведения аттестации от 5 октября 1973 г. в части, не противоречащей ТК РФ.

Вывод: итак, основными проблемами государственного регулирования трудовых отношений являются:

- 1) узость перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства;
- 2) отсутствие на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне;
- 3) не соответствие уровней социального партнерства глобализации экономики;
- 4) отсутствие правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ;
- 5) проблемы заемного труда;
- 6) не соответствие трудового законодательства направлениям государственной политики по развитию предпринимательства;
- 7) узость правового регулирования труда иностранных граждан в России;
- 8) спорные вопросы об испытательном сроке;
- 9) индифферентное отношение ТК к аттестации.

2.3. Направления совершенствования государственного регулирования трудовых отношений

Регулирование трудовых отношений многоаспектно. С одной стороны, оно призвано обеспечить реализацию защитной функции трудового права, а с другой –

повысить эффективность производства, которое должно опираться на передовые технологии и высокий квалификационный уровень работников.

Ключевым направлением развития трудового законодательства вне зависимости от содержания его правовых институтов является защита прав и интересов сторон трудового отношения.

Основными направлениями совершенствования государственного регулирования трудовых отношений являются:

1) Расширение перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства

По нашему мнению, исходя из создания более благоприятных условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового соглашения, целесообразно провести инвентаризацию вопросов, решаемых в локальных нормативных актах, и многие из них передать на рассмотрение органов социального партнерства.

Расширение перечня вопросов, урегулированных в порядке социального партнерства, сократит имеющиеся случаи произвольного нормотворчества работодателей, принимающих локальные нормативные акты в пределах своей компетенции, которая по существу не определена. Установлен лишь ее предел: локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Однако вполне возможны случаи, когда положение работника не ухудшается, но работодатель принимает локальный нормативный правовой акт по вопросу, который он не вправе самостоятельно решать. Барьером для таких действий мог бы быть исчерпывающий перечень вопросов, относящихся к компетенции нормативной власти работодателя.

2) Закрепление на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне.

Полагаем, что принцип добровольного принятия на себя обязательств требует иного порядка присоединения к соглашению. Отрицательный ответ работодателя,

согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, должен иметь однозначное последствие: решение о присоединении к соглашению не состоялось.

3) Расширение уровней социального партнерства глобализации экономики

В статью 26 ТК РФ [2], предусматривающую уровни социального партнерства, следует дополнительно включить международный (межгосударственный) уровень

Международная Организация Труда (МОТ), понимая значение многонациональных корпораций, которые, обладая огромной экономической мощностью, могут ослабить защиту интересов трудящихся, еще 16 ноября 1997 г. приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Эти принципы целесообразно инкорпорировать в российское трудовое законодательство. Одним из них является принцип недопустимости ухудшения условий труда по сравнению с национальным законодательством: корпорации должны применять нормы регулирования трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те, которые применяются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране. Важно отметить и такую особенность социально-партнерских отношений на международном уровне, как их широкую сферу действия. Они распространяются на всех лиц, которые работают и в самой компании, и в контролируемых ею организациях. Это дает возможность обеспечить равные права в сфере труда всем работникам транснациональной компании.

4) Применение правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ

К числу вопросов, требующих решения, относится определение понятия работника, выполняющего работу дистанционно. Элементами такого определения должны быть следующие положения: трудовой договор, заключенный между работником и работодателем, не может определять рабочее место, поскольку трудовая функция выполняется не в помещении работодателя, где заключен трудовой договор. Более того, возможно выполнение работы в помещении, не

принадлежащем работодателю; в связи с тем, что рабочее место работника не совпадает с местонахождением работодателя, работник, как правило, самостоятельно распределяет свое рабочее время и его подчинение правилам внутреннего трудового распорядка не носит абсолютного характера. Главное – выполнение работы надлежащего качества в сроки, определенные заданиями работодателя.

Исходя из отмеченных особенностей, работником, выполняющим работу дистанционно, следует считать лицо, заключившее трудовой договор без определения в нем рабочего места и выполняющего работу, как правило, вне производственных помещений работодателя с правом самостоятельно определять режим рабочего времени с тем, чтобы своевременно и качественно выполнять задания работодателя

Лицо, выполняющее работу дистанционно, может выполнять работу с привлечением членов его семьи или других лиц (при этом трудовые отношения между работодателем и привлекаемыми к работе лицами не возникают).

Особенности места выполнения работ в помещениях, не принадлежащих работодателю, исключают применение всех норм, предусматривающих обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Однако главное требование остается неизменным: работа, выполняемая работником дистанционно, должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Поэтому необходимо обеспечить систематический контроль за соблюдением правил по охране труда. Порядок и сроки такого контроля целесообразно предусмотреть в трудовом договоре.

Учитывая специфику условий труда лиц, выполняющих работу дистанционно, следует предусмотреть в качестве дополнительного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя невыполнение работником требований по соблюдению правил пожарной безопасности, санитарных и гигиенических норм, правил охраны труда и надлежащих жилищно-бытовых условий.

Это дополнительное основание может быть изложено в виде условий трудового договора, который может быть расторгнут по основаниям, в нем предусмотренным. С этой целью следует предусмотреть в трудовом законодательстве норму о расторжении трудового договора с работником, выполняющим работу дистанционно, по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

5) Регламентировать труд заемных работников

При регулировании отношений по заемному труду предстоит найти баланс интересов всех сторон, выступающих в качестве участников соответствующих отношений. Поскольку в качестве работодателя выступает агентство занятости, которое заключает трудовой договор и выплачивает работнику заработную плату, необходимо исключить из сферы трудоустройства те агентства, которые не имеют надежной репутации на рынке труда. С этой целью целесообразно ввести лицензирование их деятельности. Большое значение для предупреждения негативного воздействия заемного труда имеет определение видов деятельности, где такой труд не должен применяться (например, в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные производства). Кроме того, необходимо законодательно запретить использование заемного труда в случае забастовки или на более ранних стадиях рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в организации (пользователе), не допускать использование заемного труда для постоянной замены профильных работников организации-пользователя.

Основы регламентации труда заемных работников определяются договором, заключаемым между работодателем и организацией-пользователем. В этом договоре следует предусмотреть обязательства организации-пользователя по ознакомлению заемного работника с правилами внутреннего трудового распорядка, с положением по охране труда, по созданию заемным работникам условий труда, аналогичных тем, которые предоставляются при непосредственном найме работников организацией, использующей заемный труд, а также исчерпывающий перечень изъятий из правовых норм, обусловленных спецификой заемного труда.

б) Расширение трудового законодательства в области малого предпринимательства

Если иметь в виду развитие предпринимательства, то оно означает прежде всего организацию малого бизнеса, создание условий, благоприятных для его расширения. Помимо финансовой поддержки, льготных ставок и кредитов, оказания помощи в подготовке документов для государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей необходимо внести в Трудовой кодекс изменения, отражающие особенности труда лиц, работающих в организациях малого бизнеса.

Вместе с тем, по нашему мнению, нельзя отождествлять правовую регламентацию трудовых отношений в крупных организациях с большим числом работников с правовой регламентацией тех, кто трудится в сфере малого бизнеса. Упрощенный порядок нормативно-правового регулирования развития малого бизнеса по существу был предложен Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Однако труд лиц, работающих в сфере малого и среднего бизнеса, по-прежнему регулируется общими правовыми нормами.

Реформа трудового законодательства применительно к организациям малого бизнеса должна быть проведена за счет дальнейшего расширения индивидуального договорного регулирования и отказа от различных документов, которыми оформляется в настоящее время прием на работу. В частности, в организациях малого бизнеса следует отказаться от трудовых книжек, штатного расписания и иных локальных актов. Трудовой договор в организации малого бизнеса призван решить вопросы, которые в настоящее время являются предметом централизованного регулирования: режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков.

Действующее законодательство предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора, при которых выплачивается выходное пособие, определяется порядок увольнения работников. В организациях малого бизнеса эти вопросы должны быть решены в трудовом договоре. Учитывая экономическую

конъюнктуру, финансовые риски и иные возможные негативные последствия, следует закрепить правило о заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателю – субъекту малого бизнеса. Этот договор может быть продлен на срок, но не более чем на пять лет для каждого такого продления.

Важным фактором развития малого бизнеса является содействие безработным в организации собственного дела. Выполнение антикризисной программы, принятой в России по преодолению кризиса, убедительно свидетельствует, что среди различных антикризисных мер одной из наиболее эффективных оказалась организация безработными собственного дела. С гражданином, желающим и способным заниматься предпринимательской деятельностью, орган службы занятости заключает договор, согласно которому гражданин обязуется организовать собственное дело и заниматься предпринимательской деятельностью не менее 12 месяцев, а орган службы занятости – выдать безвозмездную субсидию. Размер субсидии определяется как величина 12-месячного пособия по безработице, причитающегося данному гражданину. Если же гражданин открывает дело, в рамках которого создаются новые рабочие места, на которые органы занятости направляют безработных с целью трудоустройства, то помимо безвозмездной субсидии может быть предоставлена и дополнительная дотация из расчета 75 % 12-месячного пособия по безработице, причитающегося безработному, направляемому органами занятости, но не более чем для 10 нанимаемых работников. Выделение дотации производится при условии заключения с безработным трудового договора на срок не менее 12 месяцев.

Учитывая, что рабочие места создаются в основном в среде малого бизнеса, целесообразно принять меры по их организации. С этой целью нуждается в обсуждении вопрос о повышении по сравнению с общим размером пособия по безработице пособия тем, кто изъявил желание открыть собственное дело. По нашему мнению, нет оснований приравнивать размер пособия по безработице, выдаваемого на общих основаниях, с пособием по безработице, используемым

гражданином не только для своего трудоустройства путем организации собственного дела, но и для создания рабочих мест для других безработных.

7) Расширение правового регулирования труда иностранных граждан в России

В перспективе следует расширить сферу действия срочного трудового договора, предусмотрев заключение такого договора с иностранными гражданами.

Урегулированию подлежит не только вопрос о виде трудового договора, но и иные вопросы, в частности, вопросы о том, что должна быть упрощена процедура оформления документов при переводе иностранного работника для выполнения работы на территории другого субъекта Российской Федерации, об унификации встречающихся в международно-правовых документах различных понятий, определяющих одно и то же лицо: трудящийся-мигрант, работник-мигрант, иностранный работник. Наиболее приемлемым представляется термин «иностраный работник», под которым следует понимать иностранного гражданина, вступившего в трудовые отношения с работодателем на территории Российской Федерации.

Осуществляя регулирование труда иностранных работников, следует учитывать двухсторонние международные договоры с государствами – участниками Содружества Независимых Государств, а также международные договоры, заключенные вне его рамок. В них отражены основные направления деятельности по регулированию миграционных процессов в области вхождения России в международный рынок труда: предоставление значительных преимуществ для временных трудовых иммиграций из стран с безвизовым режимом пересечения российской границы: Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана и Украины, а также установление механизмов, регулирующих количественные и качественные показатели привлекаемой рабочей силы с учетом конкретной ситуации на национальном рынке труда.

Современная миграционная стратегия России заключается в обеспечении миграционного прироста населения для улучшения демографической ситуации в

стране и обеспечения экономического роста, хозяйственного освоения и заселения территорий, имеющих для страны геополитическое значение.

Что касается регулирования труда иностранных работников, то наиболее оптимальное решение – дополнить Трудовой кодекс отдельной главой, где были бы решены все особенности труда этой категории работников.

8) Применение дифференцированного подхода к испытательному сроку

Значение проверки квалификации работника при приеме его на работу, по нашему мнению, требует иного решения вопроса о круге лиц, для которых испытание не устанавливается. В настоящее время круг таких лиц определен в ст. 70 ТК РФ [2]; он может быть расширен Трудовым кодексом, федеральным законом или коллективным договором.

Различная техническая оснащенность работодателя, особенности производства, наличие в штатном расписании должностей, не имеющих аналогов и характеризующихся своей уникальностью, определяют дифференцированное решение вопроса о том, кто не должен проходить предварительное испытание. Этот вопрос целесообразно решать в коллективном договоре или в локальном нормативном акте.

Действующее законодательство устанавливает, что испытание устанавливается работникам только при приеме на работу. Это правило не способствует безошибочному решению вопроса о переводе работника на более высокую должность. Полагаю, что следует обсудить вопрос об установлении испытания при переводе работника на другую работу внутри организации. Правило ст. 27 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливающее испытание для гражданского служащего в порядке перевода, может иметь более широкое применение.

В юридической литературе общепризнано положение о том, что установленный срок испытания при заключении трудового договора впоследствии не может быть изменен. Единственным исключением является Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2201-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

предусматривающий, что срок испытания в процессе прохождения службы по соглашению сторон может быть сокращен или продлен в пределах шести месяцев. Однако в настоящее время положение о неизменности срока испытания скорректировано. Эта коррекция не касается продления срока испытания, поскольку такое продление будет означать ухудшение положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством. Вместе с тем нет никаких препятствий для уменьшения установленного срока испытания по письменному соглашению сторон. Работодатель убедился в квалификации принимаемого работника, а последний удовлетворен успешным прохождением испытания в столь короткие сроки. Интересы сторон трудового договора в отношении срока испытания совпадают. Соответствующее разъяснение было дано Федеральной службой по труду и занятости от 17 мая 2011 г. № 1329-6-1.

Дополнительным стимулом для работодателя к сокращению срока испытания может быть его заинтересованность в том, чтобы работник не воспользовался упрощенной процедурой расторжения трудового договора, предусмотренной в период испытания.

В соответствии с ч. 6 ст. 70 ТК РФ [2] в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. После истечения этих периодов течение испытательного срока продолжается. На практике возник вопрос о сроке испытания, установленного для работника, уволенного по ст. 71 ТК РФ, а затем восстановленного на прежней работе. Поскольку в данной ситуации трудовые отношения возобновились, продолжает действовать установленный при приеме на работу срок испытания за вычетом времени, проработанного до увольнения.

В отличие от прежнего законодательства в настоящее время весьма подробно урегулирован вопрос о порядке расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания. Расторгая трудовой договор с работником, работодатель обязан предупредить его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, а также указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Последнее обстоятельство

имеет важное значение для защиты интересов работника, поскольку при обжаловании в судебном порядке решения работодателя имеется возможность проверить, действительно ли эти причины послужили основанием для расторжения трудового договора и насколько они существенны для такого решения. При применении ст. 71 ТК РФ возник вопрос о последствиях несоблюдения срока предупреждения работника о расторжении трудового договора. При рассмотрении дел, связанных с увольнением по ст. 71 ТК РФ, важно выяснить, были ли указаны причины, послужившие основанием для увольнения, и был ли работник своевременно об этом предупрежден. Многие суды исходят из того, что если имеются веские причины для увольнения, то нарушение работодателем срока его уведомления не является основанием для признания расторжения трудового договора незаконным.

9) Отражение принципиальных вопросов аттестации в Трудовом кодексе

Представляется, что основные принципиальные вопросы аттестации должны быть решены в Трудовом кодексе. Это будет способствовать объективной оценке деятельности работников, формированию кадрового потенциала, отвечающего потребностям современного этапа развития экономики.

Квалификация работника – один из основных факторов, принимаемых во внимание при определении лиц, подлежащих увольнению в связи с сокращением штата. Работодатель, осуществляя сокращение штата, всегда заинтересован в том, чтобы продолжали трудовую деятельность наиболее квалифицированные работники. В этом заинтересован и законодатель, который в числе лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе, выделяет, тех, кто имеет более высокую производительность труда и квалификацию (ст. 179 ТК РФ). Квалификация работника принимается во внимание и при его трудоустройстве. Все статьи Трудового кодекса, регламентирующие процедуру трудоустройства при расторжении трудового договора по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81, п. 7 ч. 1 ст. 77, п. 9, 10 ч. 1 ст. 83 и ст. 84 ТК РФ [2], указывают, что следует предоставлять работу по вакантной должности, соответствующей квалификации работника, или работу по вакантной нижестоящей должности, которую работник может выполнять с учетом состояния

его здоровья. Отсутствие среди критериев предоставления низкооплачиваемой работы такого признака, как квалификация, дало основание предположить, что работодатель обязан предлагать работнику все вакантные низкооплачиваемые должности независимо от имеющейся у него квалификации. Однако работодатель не поддержал такое решение. Труд без учета квалификации не может быть результативным. В настоящее время судебная практика последовательно стала придерживаться правила о том, что предлагаемая работа должна учитывать квалификацию работника. Так, в Определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 июня 2009 г. № 78- В09-12 указано, что при увольнении по сокращению штата предлагать следует работу, которую трудоустраиваемый может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Важно, чтобы эти признаки предлагаемой работы, включая квалификацию работника, были закреплены в Трудовом кодексе применительно к статьям, регламентирующим процедуру трудоустройства при расторжении трудового договора. Такое решение будет иметь большое значение для формирования единой практики по предоставлению работы лицам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя.

Отмеченные направления совершенствования трудового законодательства являются важной составляющей государственного регулирования трудовых отношений в условиях модернизации экономики.

Вывод: итак, основными направлениями совершенствования государственного регулирования трудовых отношений являются:

- 1) расширение перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства;
- 2) закрепление на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне;
- 3) расширение уровней социального партнерства глобализации экономики;
- 4) применение правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ;

- 5) регламентировать труд заемных работников;
- 6) расширение трудового законодательства в области малого предпринимательства;
- 7) расширение правового регулирования труда иностранных граждан в России;
- 8) применение дифференцированного подхода к испытательному сроку;
- 9) отражение принципиальных вопросов аттестации в Трудовом кодексе.

Заключение

В России в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем. Особенности государственного регулирования трудовых отношений, несомненно, интересны для современной экономической социологии и социологии труда. Государственное регулирование трудовых отношений включает в себя такие аспекты, как взаимодействие государства с работодателями и работниками, регулирование минимальной оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности, помощь в трудоустройстве молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, представителей этнических меньшинств, государственное страхование на случай безработицы.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, являются незаменимыми для постоянного регулирования трудовых отношений. Именно они содержат общие основы, которые используются для заключения трудовых соглашений. Эти соглашения несут основную нагрузку и необходимы для выполнения двух функций – социальной и экономической.

Вставить выводы по параграфам 1.1, 1.2, 1.3, 2.1.

Основными проблемами государственного регулирования трудовых отношений являются:

- 1) узость перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства;
- 2) отсутствие на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне;
- 3) не соответствие уровней социального партнерства глобализации экономики;
- 4) отсутствие правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ;
- 5) проблемы заемного труда;

б) не соответствие трудового законодательства направлениям государственной политики по развитию предпринимательства;

7) узость правового регулирования труда иностранных граждан в России;

8) спорные вопросы об испытательном сроке;

9) индифферентное отношение ТК к аттестации.

Основными направлениями совершенствования государственного регулирования трудовых отношений являются:

1) расширение перечня вопросов, регулируемых в порядке социального партнерства;

2) закрепление на практике добровольного порядка присоединения к отраслевому соглашению на федеральном уровне;

3) расширение уровней социального партнерства глобализации экономики;

4) применение правового регулирования отношений по выполнению дистанционных работ;

5) регламентировать труд заемных работников;

6) расширение трудового законодательства в области малого предпринимательства;

7) расширение правового регулирования труда иностранных граждан в России;

8) применение дифференцированного подхода к испытательному сроку;

9) отражение принципиальных вопросов аттестации в Трудовом кодексе.

Отмеченные направления совершенствования трудового законодательства являются важной составляющей государственного регулирования трудовых отношений в условиях модернизации экономики.

Список литературы

1. Конституция РФ, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014. № 31.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1. Ч. 1.

3. Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (Принята в г. Женеве 19.06.1997 на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – URL: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=56990> (дата обращения: 02.02.2017)

4. Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 22.04.1996. № 17. Ст. 1915

5. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

6. Закон Самарской области от 10 октября 2012 г. № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» // Волжская коммуна от 12.10.2012 № 376 (28304)).

7. Постановление Правительства Самарской области «Об утверждении государственной программы Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» от 21.04.2015. – URL: <http://docs.cntd.ru> (дата обращения: 13.02.2017)

8. Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014 - 2016 годах и совместные действия Сторон по их реализации от 26.12.2013. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 02.02.2017)

9. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие / А.Л. Анисимов. - М.: Деловой двор, 2015. - 320 с.
10. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. - М.: Юстицинформ, 2016. - 456 с.
11. Астахов, П.А. Трудовые отношения. Юридическая помощь по защите прав работника с вершины адвокатского профессионализма / П.А. Астахов. - М.: Эксмо, 2015. - 256 с.
12. Зиозетдинова А.Б., Кутлиярова Р.Ф. О современном состоянии общественного контроля в России // Экономика и социум. - 2015. - № 2-2 (15). - С. 544-546.
13. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.
14. Канакова А.Е. Международные стандарты трудового права (понятие, своеобразие источников) // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право. - 2014. Т. 10. - № 2. - С. 69 - 74.
15. Коркин, А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы / А.Е. Коркин. - М.: Инфотропик Медиа, 2013. - 208 с.
16. Мазманова, Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б.Г. Мазманова. - М.: ДиС, 2014. - 432 с.
17. Наумова, Р.Л. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями / Р.Л. Наумова. - М.: МФПУ Синергия, 2012. - 176 с.
18. Румынина, В.В. Трудовые отношения: от приема... до увольнения / В.В. Румынина, Л.А. Румынина. - М.: Форум, ИНФРА-М, 2014. - 368 с.
19. Семенихин, В.В. Трудовой договор и трудовые отношения / В.В. Семенихин. - М.: МФПУ Синергия, 2012. - 576 с.

20. Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Российский юридический журнал. - 2015. - № 1 (100). - С. 99 - 104.

21. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 327 с.

22. Черкасская Г.В. Виды и особенности социально – трудовых и социально экономических отношений в современном мире / Г.В. Черкасская / IV международная научна практическая конференция: Сб. ст. / Под общ. ред. В.Н. Скворцова. – СПб, 2014. – С. 55–63.

23. Малышев М.А. Уровень развития социального партнерства в России // Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 34. - 2012. - № 10. – С. 23-33

24. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М.: Эксмо, 2012. – 435 с.

25. Клементьев Д.С., Малышев М.А. Роль российских профсоюзов в создании современных социально-трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. - 2013. - №28. – С. 35-45

26. Клементьев Д.С., Малышев М.А. Социальное партнерство как условие модернизации России // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). - 2014. - № 4. – С. 29-32

27. Малышев М.А. Государство в системе российского социального партнерства. М.: Прогресс, 2011. – 338 с.

28. Малышев М.А. Профсоюзы в социально-партнерских отношениях в сфере труда. М.: Академия, 2012. – 389 с.

29. Осипов Е.М. Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ. М.: ело и сервис, 2011. – 493 с.

30. Шурус А.А. Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. 2011. – С. 78-85

31.Шулус А.А. Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. -2014. -№ 5 – С. 43-51

32.Белоусова Е.В., Лебедева Н.С. Применение форм и технологий механизма социального партнёрства в деятельности социального работника на региональном уровне // Отечественный журнал социальной работы. – 2011. – № 4. – С. 106-109.

33.Котлярова И.О., Сериков Г.Н. Роль социального партнёрства в социальной политике, направленной на самореализацию человека // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. – 2010. – № 3. – С. 22-26.

34.Шадрин В.В. Нравственные начала законодательства о социальном партнёрстве // Материалы Международной научной конференции «Взаимодействие права и морали». – Москва, 2014. – С. 233-236.

35.Яковлева А.Е., Галимова А.Ш. Роль социального партнёрства в российской модели социально-трудовых отношений // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 5 (33). – С. 34.

36.Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия. Практика межсекторного взаимодействия / Под ред. А.Е. Шадрина. — М.: Школа НКО, - 2010. – С.28-34

37.Социальное партнерство в индустриальном регионе России (на примере Челябинской области) / Сост. Н. Гусева и В. Якимец. — Челябинск: Златоуст, 2013 – 193 с.