

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Богомолова Ольга Юрьевна

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОМ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ**

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель:

д.ю.н., профессор Куренной А.М.

Москва-2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
 ГЛАВА 1. ОТНОШЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОМ В ПРЕДМЕТЕ ТРУДОВОГО ПРАВА	
§ 1. Роль трудового права в управлении наемным трудом на современном этапе развития рыночной экономики в России	15
§ 2. Организационно-управленческие отношения, связанные с трудом, в предмете трудового права	34
 ГЛАВА 2. СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ	
§ 1. Методы менеджмента в сфере управления персоналом и правовые механизмы их реализации	57
§ 2. Эффективность социального партнерства в отношениях по управлению трудом.....	78
§ 3. Правовые механизмы управления трудом в рамках индивидуально-договорного регулирования	111
 ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И В РАМКАХ ДОГОВОРА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА	
§ 1. Правовые механизмы управления трудом в сфере оплаты труда	144
§ 2. Проблемы управления трудом в отношении работников, направляемых по договору о предоставлении персонала	164
 ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	182
 БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	194

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования

Человеческое общество не может существовать без применения его членами своих способностей к труду. Труд, несомненно, является главным и неотъемлемым условием функционирования этого общества. Рынок невозможен без рынка труда, а рыночная экономика — без применения этого труда. Все остальное зависит и производно от эффективности его реализации. Отношения, возникающие в обществе по поводу применения труда, нуждаются в том или ином способе их регулирования со стороны общества.¹

Социально-экономическая жизнь современного общества не стоит на месте и происходящие в ней изменения неизбежно сказываются на дальнейшем углублении дифференциации правового регулирования в сфере труда. Стремительное развитие технологий, мобильность рынка капиталов, рост сектора услуг практически не ограничены. Глобализация, роботизация, появление новых технологий и инноваций, развитие интеллектуальных информационных систем — все это ведет к формированию новых сегментов рынка труда, к которому объективно предъявляются новые требования в области организации труда и управления трудом. Это тем более важно, с учетом того, что менеджеры по управлению персоналом используют различные методы управления, которые зачастую не согласуются с положениями действующего трудового законодательства.

Проблема совершенствования отношений по управлению трудом имеет важное значение еще и потому, что сегодня социальные взаимосвязи работников (их объединений) и работодателей (их объединений) нуждаются в объективно необходимой деятельности по упорядочиванию процесса труда

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2017. – сс. 8,15..

и ждут своего решения, что в значительной степени свидетельствует о недостаточной эффективности правового регулирования в данной области.

Регулирование большинства вопросов по подбору и оценке персонала, социальному партнерству, оплате труда и других аспектов деятельности любой организации в локальных нормативных актах основано на соответствующих актах законодателя, которые, в свою очередь, предоставляют работодателям достаточно высокий уровень свободы в решении проблем в сфере управления трудом в организации.

Грамотное применение норм трудового права должно постоянно находиться в числе задач работодателей и менеджеров по управлению персоналом по повышению экономической эффективности деятельности конкретных организаций в быстро меняющихся условиях современного рынка. В то же время эти многоплановые задачи должны включать в себя обеспечение достойного труда для наемных работников, участие работников и их представителей в принятии решений по управлению трудом.

Все это свидетельствует не только об остроте выступающих на первый план широкого круга проблем, связанных с применением наемного труда, но и недостатках в теоретическом осмыслении существующих правовых механизмов управления трудом на локальном уровне в отдельно взятой организации, на которые указывает реальная практика.

В такой ситуации особенно актуальным становится исследование взаимосвязи трудового правоотношения с организационно-управленческими правоотношениями, являющимися сопутствующими и непосредственно связанными с ним.

Необходимость исследования вышеуказанных правоотношений определяет актуальность диссертационного исследования.

Степень научной проработанности темы исследования

В науке трудового права существенный вклад в исследование отношений по организации труда и управлению трудом внесли такие ученые как Н.Г. Александров, К.Н. Гусов, М.А. Драчук, А.В. Кузьменко, А.М.

Куренной, В.М. Лебедев, А.М. Лушников, С.П. Маврин, В.И. Миронов, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, А.Ф. Нуртдинова, Е.Б. Хохлов и др. После принятия Трудового кодекса РФ² (далее – ТК РФ), на диссертационном уровне проблемы управления трудом рассматривались в исследованиях А.А. Татаринова, Ю.В. Пенова.

В то же время динамика развития рыночных отношений в экономике требует уточнения базовых подходов, анализа новых возникающих явлений в сфере правового регулирования труда и управления им, что и обусловило выбор темы настоящей диссертационной работы.

Объект и предмет исследования

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения по организации труда и управлению трудом.

Предметом исследования являются Конституция РФ, международные правовые акты, ТК РФ, иные акты федерального законодательства, подзаконные нормативные правовые акты, практика правоприменения на разных уровнях, судебная практика, научные труды отечественных и зарубежных ученых в сфере трудового права, а также в сфере экономики труда и управления трудом.

Цели и задачи исследования

Целью настоящей работы является исследование теоретических и практических аспектов правового регулирования отношений по организации труда и управлению им в предмете трудового права.

Для достижения данной цели автором поставлены следующие задачи:

- исследовать роль трудового права в управлении трудом на современном этапе развития рыночной экономики в России;
- охарактеризовать организационно-управленческие отношения, связанные с трудом, уточнить их место в предмете трудового права и соотношение с другими его элементами;

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)

- рассмотреть основные методы менеджмента в сфере управления персоналом и исследовать их реализацию правовыми средствами;
- определить эффективность реализации социального партнерства в отношениях по управлению трудом;
- исследовать отдельные аспекты отношений по управлению трудом в рамках индивидуально-договорного регулирования;
- рассмотреть правовые механизмы управления трудом в сфере оплаты труда;
- выявить проблемы правового регулирования управления трудом в отношении работников, направляемых по договору о предоставлении персонала.

Методологическая основа исследования

Основой диссертационного исследования являются общенаучные (исторический, системный, диалектический, логический, аналитический) и специальные (сравнительно-правовой, логико-правовой, формально-юридический) методы исследования.

Теоретическую основу исследования составляют научные труды Н.Г. Александрова, И.И. Андриановской, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, М.О. Буяновой, М.А. Драчук, Н.В. Закалюжной, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, А.В. Кузьменко, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Ю.В. Пенова, А.Я. Петрова, А.И. Процевского, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, А.А. Татаринова, Е.Б. Хохлова, Г.В. Хныкина, и других ученых.

В разработке отдельных проблем, посвященных вопросам управления персоналом, мотивации труда, значительную роль сыграли исследования российских представителей экономической науки: Н.А. Волгина, О.Н. Волгиной, М.В. Кивариной, Э.К. Тедеева; в области менеджмента:

Е.Н. Ветлужских, А.Я. Кибанова, Н.Б. Кириллова, Т.А. Комиссаровой, В.А. Зинина, В.И. Торговой, В.В. Травина; по психологии: И.Ф. Беляевой, Ю.П. Кокина, В.М. Теплова, Н.А. Павлова, Ю.Г. Одегова и др., работы которых были использованы в рамках проведенного исследования.

В XX веке выдвигались различные концепции и теории по проблемам мотивации, в том числе, по проблеме мотивации труда известными зарубежными учеными, такими как: А. Маслоу, Г. Моррей, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др., по основам менеджмента: М. Альберт, М. Мескон, К. Кобьелл, Ф. Хедоури и др., психологами: Д.С. Синк, Э. Лоулер, Ф. Герцберг, М. Вудкок, труды которых также были использованы в работе.

Научная новизна исследования

Научная новизна диссертации определяется тем, что с момента вступления в силу ТК РФ она является одним из первых научных комплексных исследований, посвященных анализу современных правовых механизмов управления трудом на локальном уровне, соотношению постулатов науки управления персоналом и правовых механизмов их реализации в рамках междисциплинарного подхода.

Наиболее значимые теоретические выводы и предложения, явившиеся результатом системного анализа трудового законодательства, применения норм трудового права при правовом регулировании отношений по организации труда и управлению трудом, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в **положениях, выносимых на защиту.**

1. Дана характеристика и определено место в предмете трудового права организационно-управленческих отношений. Они являются производными от трудовых и выполняют вспомогательную (служебную) роль при осуществлении правового регулирования в сфере наемного труда, пронизывают весь предмет трудового права, в силу чего являются неким собирательным понятием, используемым наукой трудового права для

обозначения формы и процесса применения и использования наемного труда наряду с трудовыми отношениями.

2. Доказывается, что в наибольшей степени организационно-управленческие отношения проявляются в процессе управления трудом на локальном уровне (на уровне отдельно взятого работодателя), где они реализуются в виде соответствующих правоотношений.

3. Все отношения, перечисленные в ст.1 ТК РФ, составляют предмет трудового права. Наряду с главным элементом этой системы отношений — трудовыми отношениями, организационно-управленческие отношения также играют в ней ведущую роль. При этом по многим аспектам правового регулирования наемного труда они пересекаются с собственно трудовыми отношениями, оказывая на них влияние и определяя по многим параметрам их содержание.

4. Организационно-управленческие отношения направлены в первую очередь на организацию труда и управление трудом, но практически они охватывают почти все виды непосредственно связанных с трудовыми отношениями, перечисленных законодателем в ст.1 ТК РФ. Все эти отношения объединяет единый признак — полномочия представителей работников (прежде всего — выборного профсоюзного органа) и обязанность работодателя по их обеспечению. Они предусмотрены не только трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, но и локальными нормативными актами организации.

5. Предлагается классифицировать организационно-управленческие отношения по двум основным группам. В первую группу входят отношения, которые складываются между работодателем и организациями (или представительными органами) работников по поводу заключения, исполнения и контроля исполнения коллективного договора или соглашения. Вторую группу составляют отношения между указанными субъектами при осуществлении работодателем своих полномочий по локальному

правотворчеству и правоприменительной практики в отношении всех работников или их части.

6. В рамках организационно-управленческих отношений, в свою очередь, ключевую роль играют отношения по организации труда и управлению трудом, обозначенные в ст.1 ТК РФ. Это совокупность социальных взаимосвязей работников (их объединений) и работодателей (их объединений), которые направлены в итоге на совершенствование организации труда у конкретного работодателя.

7. К отношениям по организации труда относятся: подбор, подготовка и повышение квалификации кадров; установление форм, систем и размера оплаты труда, разработка систем стимулирования и ответственности за результаты труда; поддержание высокого уровня дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы. Эти отношения невозможно персонифицировать с конкретным работником, заключившим трудовой договор, они направлены на организацию труда (производственного процесса, хозяйственной деятельности) всех работников, работающих по найму (или их групп), для выполнения целей и задач, определяющих деятельность конкретного работодателя. В этом состоит их характерная особенность и отличие от отношений по управлению трудом. Правоотношения по организации труда возникают сразу же после государственной регистрации юридического лица и работодатель наделяется правами и обязанностями, связанными в первую очередь с организацией трудовой деятельности работников в целом.

8. Отношения по управлению трудом необходимо рассматривать в двух аспектах. Во-первых, при заключении трудового договора, они становятся правоотношениями, сопутствующими трудовым, где работодатель, будучи субъектом трудового правоотношения, приобретает права и обязанности непосредственно связанные с конкретным работником. В этом случае взаимодействие сторон осуществляется на основе индивидуально-договорного регулирования. Во-вторых, отношения по

управлению трудом реализуются через механизм социального партнерства и «производственной демократии», когда работодатель, вступая в правоотношения с представителями работников, наделяется соответствующими правами и обязанностями. Здесь субъектами могут быть: работодатель – трудовой коллектив, работодатель – представители работников (прежде всего – выборный орган первичной профсоюзной организации).

9. Предложено авторское определение содержания управления персоналом через призму права. В организационном отношении управление персоналом осуществляется соответствующим структурным подразделением организации (или конкретными представителями работодателя) на основе действующего трудового законодательства и принятых локальных нормативных актов и направлено на урегулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

10. Сегодня, определяя полномочия представителей работников, законодатель, органы исполнительной власти, во всех нормативных актах в качестве «контрагента» работодателя называют профсоюз, а не трудовой коллектив. Фактически и юридически правовой статус трудового коллектива не определен, а значит, он находится вне поля правового регулирования. Таким образом, возникает проблема с представительством работников в случаях, когда в организации отсутствует профсоюзная организация или она слишком малочисленна. Кроме того, зарубежный опыт свидетельствует о том, что полномочия профсоюза и иных представителей работников, как правило, различаются по кругу решаемых вопросов и по способам их решения. В этой связи можно порекомендовать законодателю использовать этот опыт, в частности, принять специальный нормативный правовой акт, определяющий статус производственных советов (не ограничиваясь передачей этого вопроса на усмотрение работодателю, как это сегодня предусмотрено ст. 22 ТК РФ).

11. Выявлены наиболее часто встречающиеся на современном этапе развития рыночной экономики в России проблемы правового регулирования отношений в сфере наемного труда и управления им, предложены варианты их решений.

12. Нельзя игнорировать факты откровенного злоупотребления правом со стороны работников и профсоюзов. В первую очередь это касается ситуаций с проведением организационных мероприятий (например, сокращения штата), когда профсоюзные организации (малочисленные) возникают уже после начала проведения этих мероприятий. Кроме того, это проявляется в ситуациях, связанных с «сокрытием» работниками своего членства в этих общественных организациях, что иногда выясняется уже в суде, при рассмотрении трудового спора.

Необходимо закрепить в законодательстве существовавший прежде территориально-производственный принцип построения профсоюзов. Это ни в коей мере не означает ликвидации принципа недопустимости дискриминации по факту принадлежности работника к той или иной общественной организации.

13. Необходимо предусмотреть четкие правовые механизмы оплаты труда в плане реализации закрепленного на международно-правовом уровне и в российском законодательстве принципа «равной оплаты за труд равной ценности». Это не означает «уравниловки» на уровне государства или отрасли экономики, речь идет о ситуации с установлением базовой (тарифной) части оплаты труда у конкретного работодателя при выполнении работниками одинаковой трудовой функции.

14. Учитывая тот факт, что коллективные договоры сегодня заключаются далеко не всеми работодателями, предлагается уравнивать в налоговых льготах, связанных с расходами на оплату труда работников, положения коллективных договоров и локальных нормативных актов.

15. При анализе законодательства, регулирующего труд работников, направляемых по договору о предоставлении персонала, установлено, что,

несмотря на принятие Федерального закона от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в этой сфере остается немало нерешенных проблем и, прежде всего, в отношениях по управлению трудом. Так, с целью защиты трудовых прав работников направляющей стороны по оплате труда, необходимо на законодательном уровне принять решение, обязывающее их работодателя гарантированно обеспечивать выплату заработной платы своим работникам, направляемым к другому работодателю (например, создание специализированного страхового фонда либо заключение соответствующего договора обязательного страхования в рамках ГК РФ). Этот способ мог бы быть распространен вообще на всех работодателей.

16. Принимающая сторона в рамках договора о предоставлении персонала не имеет в полном объеме «хозяйской власти» по отношению к «чужим» работникам. Она не может привлечь их к дисциплинарной и/или материальной ответственности. Предлагается дополнить главу 53.1 ТК РФ новой статьей, которая закрепляла бы отсылку к главе 39 ТК РФ. В таком случае работодатель — принимающая сторона, — был бы вправе привлекать работника, направляемого по договору о предоставлении персонала, к материальной ответственности за вред, причиненный его имуществу. Это может позволить ему возместить материальный ущерб и избежать судебных разбирательств с работодателем — направляющей стороной, — в арбитражном суде.

17. Направляющая сторона заключает со своими работниками, направляемыми по договору о предоставлении персонала, срочные трудовые договоры, к которым впоследствии неоднократно присоединяются дополнительные соглашения. При отсутствии же возможности в очередной раз их направить к какой-либо принимающей стороне, работники просто увольняются и у них практически отсутствует защита в рамках правового поля. Направляющая сторона не должна иметь неоправданного преимущества перед другими работодателями в плане упрощенного

прекращения трудовых договоров. В законодательстве (или как минимум в позиции Верховного Суда РФ, на уровне постановления Пленума) должно быть закреплено положение, позволяющее признавать при определенных условиях (при неоднократном заключении) такие договоры заключенными на неопределенный срок, либо работники должны увольняться по сокращению штата с выплатой всех причитающихся в этих случаях сумм.

Научная (теоретическая) и практическая значимость

Научная (теоретическая) значимость диссертационного исследования заключается в том, что сформулированные в нем выводы и предложения внесут дополнительный вклад в дальнейшие научные исследования правового регулирования отношений по управлению трудом на локальном уровне. Исследование этих отношений позволит науке трудового права реализовать свою прикладную функцию, оптимизировать нормотворческую деятельность законодателя, а также правоприменение в сфере труда.

Практическая значимость заключается в возможности использования сформулированных выводов и предложений для совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области организации труда и управления трудом, а также на локальном уровне правового регулирования. Содержащиеся в исследовании выводы, рекомендации и систематизированная информация могут быть использованы при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, в процессе правоприменения, в научной деятельности, а также при изучении курса трудового права.

Достоверность и апробация результатов исследования

В диссертационном исследовании сформулированы выводы, предложения и рекомендации, которые логически обоснованы и являются достоверными, поскольку основаны на теоретических, научных и методологических материалах науки трудового права, на анализе

законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, правоприменительной практике.

Положения диссертации изложены в четырех научных статьях, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации по соответствующим специальностям и отраслям наук («юридические науки»), на основании решения Ученого совета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по представлению Ученых советов структурных подразделений.

Положения диссертационного исследования являлись основой докладов на практических семинарах по управлению персоналом, на научно-практических конференциях Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

ГЛАВА 1. ОТНОШЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОМ В ПРЕДМЕТЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. Роль трудового права в управлении наемным трудом на современном этапе развития рыночной экономики в России

Труд традиционно рассматривается в качестве неотъемлемого признака, характеризующего как отдельного индивида, так и общество в целом в качестве человека и в качестве человеческого общества.³

Понятие труда в разные периоды развития общественных наук рассматривалось в различных аспектах. Во-первых, как процесс сознательной, волевой деятельности человека по созданию материальных ценностей. Во-вторых, как общенаучная категория, представляющая интерес для социологов и экономистов.

Безусловно, важны оценки специалистов всех отраслей знаний, которые так или иначе исследуют природу труда. Но для юристов важно то, что прежде всего *право* является средством, которое общество применяет для урегулирования отношений, возникающих в процессе труда. Соответственно, рассматривая в рамках данного исследования такую категорию как «труд», необходимо производить «стыковку» всех подходов именно с правом (в первую очередь с трудовым).

В науке трудового права при анализе этой категории появляются акценты, специфические для данной отрасли права. Это объясняется, прежде всего, тем, что юристы-трудоовики рассматривают такую разновидность труда, как *наемный* труд. В свою очередь, наемный труд рассматривается в

³ См. подробно: Курс российского трудового права: в 3 кн / под общ. ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996. Т. 1: Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова. 1996. – С. 84.

различных аспектах (Н.Г. Александров, В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов, А.С. Пашков, Е.Б. Хохлов, М.А. Драчук и др.).

Анализ научных суждений о понятии труда позволил автору выделить его основные признаки и разновидности.

На данном этапе развития общества не вызывает сомнения тот факт, что трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе современного российского права и наряду с другими отраслями (гражданским и административным) регулирует деятельность граждан, объектом которой выступает труд. Именно поэтому необходимо достаточно четко определить понятие и специфику труда применительно к отрасли трудового права для правильного понимания ее предмета.

Профессор Н.Г. Александров предлагал исследовать понятие труда как процесс, совершающийся между человеком и природой (ее материалами), представляющий собой сознательную, волевою деятельность, направленную на создание потребительских ценностей⁴.

На этапе становления рыночных отношений в России в 90-е годы XX в. ученые рассматривали понятие труда через призму социального и экономического его содержания.

Ценность труда как социальной категории, по мнению В.Н. Толкуновой и К.Н. Гусова, состоит в том, что именно труд позволяет каждому человеку выбрать ту сферу деятельности и ту профессию, где его способности будут проявляться наиболее полно. Исходя из этого, понятие труда определялось как «целесообразная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда, продуктом производства»⁵.

Экономическое содержание уже изначально заложено в понятии труда, поскольку именно труд лежит в основе существования человеческой цивилизации и образования соответствующего экономического строя

⁴ Трудовое право: учебник /под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1966. - С.3.

⁵ Трудовое право России: учебник. – М: Проспект, 2003. - С.5; Толкунова В.Н.: Трудовое право: конспект лекций. – М., 1997. - С. 4.

общества. Поэтому А.С. Пашков, делая акцент на экономической составляющей, определял «труд как соединение рабочей силы с вещественными элементами производства, то есть взаимодействие трех компонентов: целесообразной деятельности людей, предмета труда и средств труда»⁶.

До настоящего времени легального определения понятия труда законодателем не дано. Поэтому в качестве правовой категории труд, по справедливому замечанию М.А. Драчук, «почти не исследуется и чаще всего воспринимается в значении, аналогичном для социально-экономических наук, либо переплетается с понятием деятельности как более общей категории»⁷, что сопровождается возникающими время от времени, различными дискуссиями при формулировке самого понятия.

Тем не менее, различные взгляды ученых при определении понятия труда, безусловно, заслуживают внимания при анализе современной природы труда. Именно все они в своей совокупности позволяют определить его признаки.

Во-первых, труд представляет собой процесс, то есть целесообразную деятельность человека по созданию благ и услуг. Все открытия и научно-технический прогресс общества – результат труда, и чем выше организация труда и его техническая вооруженность, тем богаче общество.

Во-вторых, труд неотделим от личности человека, то есть действие рабочей силы неразрывно связано с человеческой личностью (фактические затраты физической и психической энергии)⁸. Именно в процессе труда работник предоставляет работодателю свои способности к выполнению определенной трудовой функции (совокупность знаний, умений и навыков) и получает возможность применить их, то есть реализовать себя как личность.

⁶ Трудовое право России: учебник /Под ред. А.С. Пашкова. - СПб. – 1994. - С.4. См. также: Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. – СПб: Издательский Дом С.-Пб. – С.490.

⁷ Драчук М.А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом: монография / М.А. Драчук. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2015. - С.77.

⁸ Трудовое право России: учебник / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др.; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: Инфра – М, 2012. - С. 15.

Труд не является товаром, так как он не подлежит эквивалентному обмену на другую вещь⁹.

В-третьих, работодатель, организуя свою деятельность, основывается на изучении спроса на производимую им продукцию, предложения на рынке труда рабочей силы, что дает ему возможность самореализоваться как предпринимателю непосредственно в процессе труда («руководстве этим процессом, выстраивании определенной субординации его участников»)¹⁰. В трудовом праве принято выделять экономически более сильную сторону – работодателя и слабую – работника.

В-четвертых, государство, реализуя свою социальную функцию, устанавливает правовые нормы по обеспечению безопасных условий труда, занятости и охране труда, а также закрепляет дополнительные гарантии по защите от чрезмерной эксплуатации и нарушении прав работников¹¹, что позволяет говорить как минимум об участии государства в регулировании процесса труда.

В науке трудового права рассматриваются многообразные разновидности труда.

1) В зависимости от характера труда, то есть степени соединения работника со средствами производства, труд может быть индивидуальный и коллективный. Индивидуальный (единоличный) труд – самостоятельный труд, ориентированный больше на собственное потребление, а не на рынок товаров и услуг¹² (этот тезис выглядит спорным, т.к. индивид может

⁹ См.: Статьи 23 и 24 Всеобщей декларации прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948; Статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16.12.1966); Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998); Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) и др.

¹⁰См. об этом: Лебедев В.М. Современное трудовое право: (опыт трудового компаративизма). /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. М.: Статут, 2007. - С.38.

¹¹ Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / Правоведение, 1999 № 3.- С. 144; Трудовое право России: учебник / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др.; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.:Норма: Инфра – М, 2012. - С. 21; Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев. Трудовое право. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва [и др.] : Питер, 2009. - С. 11.

¹²Трудовое право: учебное пособие. Буянова М.О. - М.: Проспект, 2011. – 240с.; См. также: Трудовое право: учебник/под ред. В.М. Лебедева. – М., Норма: ИНФРА-М, 2013.- С. 17.

зарабатывать себе на жизнь, поставляя товары и/или услуги исключительно на рынок – *О.Б.*). Коллективный – «умноженный в несколько раз и, соответственно, усиленный индивидуальный труд»¹³.

2) По уровню профессиональной подготовки работника и по качественному различию выделяют труд квалифицированный (сложный) и неквалифицированный (простой)¹⁴. Квалифицированный труд требует соответствующей теоретической и практической подготовки (совокупность знаний, умений и навыков), тогда как неквалифицированный труд – элементарный физический труд, то есть результат использования физических возможностей человека без особых затрат на его подготовку.

3) В зависимости от правового положения участников процесса труда рассматривается самоуправляемый (свободный, независимый) труд, то есть труд руководителя, менеджера, связанный с организацией процесса производства, и управляемый – труд наемного работника (несвободный, зависимый)¹⁵. Правда, при этом следует иметь в виду, что те же руководители, менеджеры, являясь наемными работниками, тоже не абсолютно свободны в процессе труда. Некоторые ученые выделяют также смешанный труд – коллективный труд собственников и несобственников (совладельцев) уставного капитала¹⁶.

4) Иные виды труда: оплачиваемый/неоплачиваемый; длительный/краткосрочный; производственный/бытовой¹⁷ и др.

Разделение труда на самостоятельный и несамостоятельный позволило ученым сформулировать и обосновать соответствующую теорию, которая впоследствии стала фундаментом для выделения «необходимых критериев

¹³ Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд./С. А. Кузьмин; Рос. АН, Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения. - М. : Наука, 1993. – с. 54.

¹⁴ Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., В.Г. Мельникова В.Г. Указ. соч. – С.40.; Трудовое право: учебник/под ред. В.М. Лебедева. – М : Норма: ИНФРА-М. 2013. – С. 17.

¹⁵ Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, М., 2012. - С. 15.

¹⁶ Оробец В.М., Яковлев Д.А. Трудовое право: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб., 2010. - С. 14; Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.] под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – С.7.

¹⁷ Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – С. 64; Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.] под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011. – С.7.

регулирования тех или иных отношений трудовым правом, что определяет, в свою очередь, специфику предмета отрасли трудового права»¹⁸.

Трудовое право регулирует отношения, возникающие именно в связи с наемным (несамостоятельным) трудом. Однако долгие десятилетия этот термин, отражающий суть отношений, возникающих между работодателем и работником, исходя из определенных идеологических постулатов, просто замалчивался и в отношении его применения существовало своеобразное «табу».

А.М. Куренной отмечает, что «советское государство рассматривало трудовое право в качестве определенного «знамени», на которое могли бы равняться трудящиеся других стран. Такой подход приводил к достаточно существенной «идеологизации» трудового права, при этом не всегда учитывались экономические составляющие механизма регулирования труда в обществе».¹⁹

Современные ученые выделяют основные признаки наемного (несамостоятельного) труда: он связан с личностью работника, имеет возмездный характер; осуществляется в условиях организационной зависимости работника от работодателя; взаимосвязан с рынком труда.²⁰ Трудовое право как отрасль формировалось в определенных исторических условиях и было ориентировано в первую очередь на совместный труд людей на больших фабриках, заводах, в учреждениях. Что касается разновидностей наемного труда на сегодняшнем этапе развития общества, спектр возможных вариантов реализации человеком способности к труду чрезвычайно разнообразен. Приходится признать, что трудовое законодательство не всегда успевает реагировать на эти изменения. Нередко, к тому же, эта реакция (сама по себе запоздалая) становится тормозом в

¹⁸ Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., В.Г. Мельникова В.Г. Указ. соч. – С.37.

¹⁹ Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – С. 31. (автор главы – Куренной А.М.)

²⁰ В современной учебной литературе проблема роли труда в жизни общества и исторические аспекты правового регулирования общественного труда весьма подробно рассмотрены в монографии: Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. Часть общая / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб., 1996. Гл. 1.

развитии уже появившихся видов наемного труда, которые продолжают развиваться.

Но все сказанное никоим образом не означает, что на повестке дня стоит необходимость «кардинального обновления» трудового законодательства. Никак нельзя согласиться с позицией некоторых работодателей, считающих, что трудовое право является чуть ли не тормозом на пути развития современной экономики. Сама природа трудового права как отрасли законодательства не предполагает резких изменений, которые якобы могут дать быстрый эффект.

Наука и практика говорят о необходимости преемственности в правовом регулировании.²¹ Как справедливо отмечает И.И. Андриановская, «при определении видов преемственности необходимо в первую очередь исходить из содержания норм, регулирующих соответствующий вид отношений». При этом выделяются «по меньшей мере два вида преемственности: общемировая (межгосударственная), национальная (внутригосударственная)».²² Российское трудовое право в целом соответствует общепринятым международно-правовым стандартам в регулировании отношений в сфере наемного труда, поэтому надо бережно относиться к его постулатам и быть очень осторожными в развитии теории и практики, соблюдать преемственность и избегать попыток быстро и кардинально все изменить (безусловно, это не исключает эволюционного развития науки, правотворчества и правоприменения).

Предмет каждой отрасли права составляет определенная группа общественных отношений²³, на регулирование которых направлены правовые нормы. Трудовое право как отрасль права – часть российской правовой системы, отвечает за регулирование комплекса общественных отношений, связанных с трудом. В этой связи, говоря о правовом

²¹Подробнее см.: Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. – М., 2015

²²Андриановская И.И. Виды преемственности в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом, 2012. № 1. – С. 12.

²³Иванов С.И., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука. 1978. – С.77.

регулировании труда, А.И. Процевский отмечал, что «нас интересует лишь тот вид общественных отношений, который возникает в связи с деятельностью людей в процессе труда... Процесс труда и общение людей при этом, есть те факторы, которые влияют на возникновение и развитие общественных отношений. Рассмотрение процесса труда как комплекса отношений, возникающих в результате деятельности людей, позволяет определить структуру и место этих общественных отношений»²⁴. Аналогичного взгляда придерживается А.М. Куренной: «Предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Они связаны с использованием *наемного труда* (курсив наш – О.Б.), возникают между наемными работниками и работодателями (в определенных случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов)»²⁵.

Таким образом, при правовом регулировании отношений по труду рассматривается поведение людей в этих отношениях, а не сам труд, как процесс их деятельности во множестве разновидностей.

Не всякий труд может стать объектом правового регулирования вообще и/или трудового права, в частности. Трудовое право прежде всего индифферентно к тем видам труда, которые имеют индивидуальный (самоорганизуемый) характер и основываются исключительно на внутренней мотивации человека – в таких случаях трудовых отношений не возникает.

По общему правилу трудовым правом не охватываются некоторые виды труда (нотариусов, адвокатов, лиц свободных профессий, самозанятых, домохозяек и др.), поскольку они не требуют вмешательства государства, следовательно, не урегулированы правовыми нормами. Однако как только человек выходит за рамки личного или семейного труда и «становится на

²⁴Процевский А.И. Предмет советского трудового права.- М: Юрид. лит., 1979. – С.26-27.

²⁵ Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – С. 21. (автор главы – Куренной А.М.)

путь получения материального вознаграждения за выполненную работу»²⁶, государство устанавливает определенные правовые нормы, соблюдение которых является необходимостью и обязанностью человека. Следует при этом отметить, что указанные выше лица, не выступая в качестве наемных работников, сами тем не менее могут быть работодателями.

Большинство специалистов при этом справедливо считают, что, например, деятельность государственных гражданских служащих, военнослужащих хотя и является формой реализации гражданами конституционного права на свободу труда, тем не менее не регулируется нормами трудового права. Определенное исключение составляет ситуация с государственными гражданскими служащими, в некоторых аспектах отношений с которыми предусматривается некий «мостик», по которому (в случае отсутствия прямого регулирования в законодательстве о государственной службе) можно переходить в сферу трудового законодательства.²⁷

Соответственно, трудовое право, как отрасль права регулирует отношения, связанные с *наемным (курсив наш – О.Б.)* трудом, предоставляемым «экономически несамостоятельным работником за вознаграждение в распоряжение работодателя и юридически оформляемым трудовым договором».²⁸ На наш взгляд, определение наемного труда наиболее полно сформулировал Е.Б. Хохлов: «Это труд работника, который свободен как от своего потенциального работодателя, так и от любого другого лица, а заключение трудового договора есть согласование встречных интересов сторон трудовых отношений»²⁹.

²⁶ Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2005. № 5. - С.82-88.

²⁷ См. ст.73 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 02.08.2004. – № 3.– ст. 3215.

²⁸ Трудовое право России: учебник для бакалавров/ под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - М., 2013. – С.20.

²⁹ Курс российского трудового права: Часть общая. В 3-х томах. Т. 1 / Гребенщиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.; Под общ. ред.: Маврин С.П., Пашков А.С., Хохлов Е.Б. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – С. 84.

Исходя из сказанного, можно выделить основные признаки наемного (несамостоятельного) труда:

- связан с личностью работника, имеет возмездный характер, поскольку «является одним из основных источников существования и подлежит периодической оплате по заранее установленным нормативам» (А.М. Лушников и М.В. Лушникова)³⁰;
- осуществляется в условиях организационной зависимости работника от работодателя, которая «проявляется через подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем необходимых условий труда» (Е.Б. Хохлов)³¹;
- наемный труд взаимосвязан с рынком труда: отношения возникают и функционируют в сфере занятости и трудоустройства при реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы); в рамках трудовых отношений, в которые вступает отдельный индивидуум в качестве наемного работника для реализации своих способностей к труду (Г.Д. Данилин)³².

Помимо перечисленных признаков наемного (несамостоятельного) труда, следует также обратиться к рассмотрению такой категории трудового права как «трудовая деятельность». Поскольку цель трудовой деятельности определяется работодателем, средством ее достижения выступает наемный труд, а овеществленный труд выступает в качестве ее результата.

Из теории права известно, что деятельность рассматривается через поведение человека, которое является неотъемлемой частью общественных отношений. Правовыми формами проявления трудовой деятельности наемного работника выступают трудовое действие и/или бездействие, которые обеспечивают эффективность, результативность участия такого работника в процессе производства.

³⁰ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2 томах. Том 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут. 2009. – С. 30-31.

³¹ Курс российского трудового права: В 3 т. Том 1. Часть общая / Под ред. Е.Б. Хохлова. – С. 84.

³² Данилин Г.Д. Понятие рынка труда как объекта правового регулирования нормами трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 58.

Трудовое действие реализуется в процессе труда посредством получения результатов труда и предполагает непосредственное участие работника в осуществлении технологического процесса под управлением работодателя.

Трудовое бездействие также является важным элементом процесса труда, поскольку при изготовлении товара, выполнении работ, оказании услуг всегда существуют определенные правовые запреты, направленные на установление правил, согласно которым работнику запрещается выполнять определенные трудовые действия либо предписывается воздерживаться от их выполнения в определенные отрезки рабочего времени.

Другой формой трудовой деятельности является трудовое взаимодействие, которое предполагает не соподчинение, а сотрудничество равных по статусу участников процесса труда³³.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности между людьми возникают общественные отношения, социальные связи, которые нуждаются в определенной правовой регламентации. Наличие любого коллективного (совместного) труда предполагает общественную организацию труда.³⁴ Трудовое право регулирует социальные связи по организации и применению труда, поскольку его предметом является общественная форма труда.

Несомненно, общественные отношения, прежде всего, связаны с профессиональной подготовкой человека к трудовой деятельности, с созданием надлежащих условий труда и надзором за его охраной. Поэтому сама эффективность общественного производства напрямую зависит от общественной организации труда в производственном процессе.

На каждом этапе исторического развития общества и государства с учетом существующих отношений собственности к средствам производства и продукту труда общественная организация труда представляет собой, как правило, совместный труд, направленный на получение определенного продукта производства (духовного или материального), деятельность по

³³ Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Указ. соч. – С. 304.

³⁴ См. подробнее: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Александров Н.Г. - М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336с.

управлению или оказанию определенных услуг в сфере обслуживания населения.

Организация труда состоит из двух компонентов: технической и общественной (социальной) организации труда.

Для технической организации труда важны инструкции, правила обращения с оборудованием, но не сами общественные связи, возникающие между людьми в процессе труда. Технологический процесс оказывает прямое влияние на общественный (социальный) компонент организации труда, потому что на основе соответствующего документирования работодатель представляет работнику описание его будущей трудовой деятельности, которая должна соответствовать нормальным условиям труда³⁵.

При любой трудовой деятельности, техническая организация труда проявляется:

- во взаимодействии работника с техникой, технологическим процессом, оборудованием, инструментами, техническим оснащением производства;
- снабжением работников материалами;
- обучением их основам работы с конкретным оборудованием при определенной технологии производства;
- обслуживанием и устройством рабочих мест;
- кооперированием различных звеньев производства и рациональной расстановкой работников внутри определенного единого процесса производства.

В процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с предметами труда, но и в определенных волевых общественных отношениях, связанных с процессом труда. Именно эти связи и являются предметом правового регулирования, то есть предметом отрасли трудового права. Трудовое право «призвано регулировать не технологическую сторону процесса, а социальные связи по организации и

³⁵ В частности, ст. 163 ТК РФ относит к ним исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования, надлежащее качество материалов и инструментов и т.д.

применению, поскольку его предметом является не труд в целом, а только его общественная форма, то есть отношения между людьми, связанные с их участием в коллективном труде»³⁶.

В этой связи необходимо подробнее рассмотреть общественный (социальный) компонент организации труда с целью выявления отношений, складывающихся между людьми в процессе создания материальных благ.

Общественная организация труда представляет собой существующую в конкретном обществе связь между людьми в процессе совместного труда, включая их отношение к собственности средств производства и продукта труда, что зависит «от характера и уровня развития экономики, то есть от экономических основ, производных от соответствующего типа экономики»³⁷, сложившейся на конкретном этапе развития общества. Этот фундамент определяет отношения работников с работодателями по труду в организации, которые традиционно признаются трудовыми отношениями. Соответственно, указанные отношения являются объектом правового регулирования трудового права.

Трудовые отношения являются волевыми социальными отношениями, возникающими по поводу организации, условий и оплаты труда работников, и основываются на определенной форме собственности.

Специфической особенностью трудовых отношений является их первостепенный (базовый) характер для отрасли трудового права, поскольку все иные отношения, входящие в ее предмет, непосредственно связаны с трудовыми.

Современный период развития рыночной экономики в России характеризуется наличием ряда важных проблем, имеющих непосредственное отношение к правовому регулированию трудовых отношений в сфере наемного труда. В частности, у работодателей нередко возникают иллюзии, что работников на рынке труда можно выбирать, как

³⁶Оробец В.М., Яковлев Д.А. Указан. соч. – С. 15.

³⁷ Общая теория права: история и современное состояние (к 110-летию А.И. Денисова): монография / отв. ред. М.Н. Марченко. – М.: Проспект. – 2018. – С.5.

товар на базаре, — перебирая, рассматривая, откладывая в сторону, имея возможность отказаться от любого из претендентов без объяснений и т.п. Трудовое законодательство не разделяет такого вольного подхода при заключении трудового договора с работником. С одной стороны, трудовой договор — это всегда соглашение, что предполагает свободу для его сторон, прежде всего, на стадии заключения. С другой — желание работодателя уже на этой стадии получить максимально больше информации о претенденте. Отсюда стремление (не всегда укладывающееся в правовые рамки) проводить самые различные тесты (причем не всегда имеющие прямое отношение к определению собственно деловых качеств), применять другие способы получения интересующей работодателя информации.

Социология труда показывает, что работники далеко не всегда готовы переводить конфликты в правовую плоскость (по разным причинам) и придавать им статус трудовых споров. При этом у работодателей нередко возникает желание применять любые механизмы в области управления персоналом, если они дают экономическую выгоду. Однако судебная практика должна их насторожить, поскольку большинство споров разрешается в пользу работников.

ТК РФ устанавливает для потенциальных работников гарантии при заключении трудового договора. В развитие общих положений о запрете дискриминации в сфере труда, ст.64 ТК РФ прямо запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников (за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами).

Законодатель предъявляет к работодателям достаточно жесткие требования. Так, по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих

дней со дня предъявления такого требования, а отказ в его заключении может быть обжалован в суд³⁸.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (п. 10 Постановления).

В то же время Верховный Суд РФ обращает внимание на то, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. В случае спора суд должен проверять все обстоятельства. Суды в своей практике придерживаются именно такого подхода (тот же п. 10 Постановления).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Следует признать, что это не

³⁸ В информационно-поисковой системе "КонсультантПлюс" имеется более тысячи примеров рассмотрения дел по применению ст. 64 ТК.

самая простая задача для гражданина, претендовавшего на заключение трудового договора, хотя бы потому, что вся документация по этой проблеме, как правило, находится у работодателя.

Правда, и работодатели нередко допускают малообъяснимые ошибки, давая объявления о вакансиях. Кроме того, нередко встречаются случаи, когда работодатели при приеме на работу наемных работников требуют документы, не предусмотренные законодательством, например: резюме, анкеты (в которых, в частности, может быть предусмотрено предоставление сведений, могущих привести к разглашению персональных данных), рекомендации. Применяют детектор лжи не только в тех конкретных случаях, которые предусмотрены в законодательстве, и т.п.

Определенную проблему составляют обязанности работодателя, налагаемые на него социальным государством, понимающим необходимость повышенной заботы об определенных категориях граждан, нуждающихся в повышенной социальной защите. Это прежде всего несовершеннолетние, женщины, инвалиды. Квотирование рабочих мест, значительное количество самых разнообразных льгот для этих категорий наемных работников явно расходится с интересами работодателей. Проблема как раз и заключается в противоречиях, возникающих между социальной ответственностью работодателя и реальными экономическими и управленческими аспектами на уровне конкретной организации. Можно ли считать случайным совпадением то, что на рынке труда чаще всего в качестве лиц, ищущих работу, находятся как раз представители указанных выше категорий граждан? Думается, что вряд ли.

Еще один из аспектов проблемы — язык документов (трудового договора, локальных нормативных актов, служебной документации, инструкций о работе на том или ином оборудовании, и т.п.). Суды совершенно справедливо требуют при рассмотрении споров представления такого рода документов, написанных на русском языке. Соответственно, и работник должен иметь право (даже имея высшее лингвистическое

образование) работать с документами, написанными на русском языке. Даже в случае «двухязычия» приоритет имеют (и должны иметь впредь) документы, написанные не на иностранном, а на русском языке.

Для работодателя важное значение имеют вопросы сохранения сведений, составляющих охраняемую законом тайну, вопросы охраны и правильного регулирования интеллектуальной собственности. Однако следует констатировать, что на законодательном уровне указанные проблемы до настоящего времени до конца не проработаны, в том числе и с позиции трудового права.

Объем данной работы позволяет перечислить лишь некоторые проблемы, которые непосредственно должны решаться в рамках трудового права. Вместе с тем, очевидно, что все они возникают в связи с тем, что экономика страны, отрасли и экономика отдельно взятого работодателя, общий менеджмент и менеджмент в области управления персоналом (HRM), их принципы, нередко не совпадают с принципами и механизмами правового регулирования общественных отношений. В том числе с принципами и механизмами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На эту ситуацию обратил внимание Л.Ю. Бугров еще в 2002 г. Он отмечал, что «в современной России многие фирмы внедряют различные технологии управления персоналом, в том числе при решении вопросов подбора кадров, мотивации труда, делегирования трудящимся прав по управлению фирмой и многих других. При этом они чаще всего исходят из закономерностей, выявленных кадровым менеджментом на Западе, то есть в странах с развитой рыночной экономикой. Чтобы такие инновации действительно вели к позитивным результатам, а не обернулись крупными неприятностями, необходимо перед внедрением тех или иных кадровых технологий соотнести выводы кадрового менеджмента с отечественной юридической действительностью. Прежде всего, ни в коем случае нельзя забывать о нормах российского трудового права. Ведь многие азбучные для

западного кадрового менеджмента истины оказываются неприменимыми в России именно потому, что они не соответствуют этим нормам»³⁹.

Что касается соотношения трудового права и управления персоналом, то, например, П.Е. Морозов и О.А. Шевченко считают, что исходя из анализа ряда нормативных правовых актов, можно определить как минимум ряд сфер этой отрасли российского законодательства, без которых практически невозможно управлять персоналом.⁴⁰ К ним, в частности, можно отнести следующие: отношения занятости и трудоустройства; планирование потребности работодателя в персонале с учетом существующего кадрового состава; привлечение персонала; оценка персонала; подготовка и переподготовка персонала; заработная плата и мотивация персонала; прекращение трудового договора; ответственность персонала; охрана труда; трудовые споры.

Научно-технический прогресс, с одной стороны, и постулаты рыночной экономики с другой — оказывают влияние на механизмы управления трудом и на его составную часть — управление персоналом.⁴¹ Нельзя однозначно говорить о приоритете экономики, менеджмента (в т.ч. HRM) и права. Одно без другого автономно не существует. Что же касается собственно трудового права, то практика показывает, что вопросы согласования интересов сторон трудовых отношений являются «сквозными» для всего трудового права, для всех его институтов.

Может ли трудовое право и практика управления персоналом «снять» или совершенно предотвратить негативные последствия при заключении трудового договора и в период его действия, которые базируются на «творческом» подходе работодателя и привлекательны для менеджмента в области управления персоналом (HRM)? Очевидно, нет. Доказательством

³⁹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор и "фирменные" правила управления персоналом // Российская юстиция. — 2002. — № 5. — С.18-20.

⁴⁰ См.: Морозов П.Е., Шевченко О.А. Правовое обеспечение управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 3. — С. 15-21.

⁴¹ Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С.43-46.

этого служит общее количество трудовых споров, рассматриваемых в судах, увеличившееся в разы, по сравнению с советским периодом.

Не в последнюю очередь это происходит и потому, что работники стали активнее защищать свои права. Так, в 2018 г. в апелляционном порядке в судах было рассмотрено более 31450 споров, возникающих из трудовых правоотношений.⁴² Большой процент выигранных работниками дел свидетельствует как минимум о двух тенденциях: во-первых, это несоответствие трудовому законодательству методов управления трудом и персоналом, применяемых работодателями, во-вторых, несоблюдение ими же правил и процедур, касающихся применения законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов.

Сюда следует добавить штрафные санкции, которые могут применить правоохранительные, надзорные и контрольные органы по отношению к работодателям. В итоге последние несут неоправданные затраты. Этого вполне можно избежать, если при разработке и применении локальных актов, трудовых договоров тщательно моделировать соответствующие ситуации в соответствии с правовыми нормами, закрепленными в трудовом законодательстве.

Для трудового права (и, соответственно, трудового законодательства) основными задачами являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ).

Проблемы согласования этих интересов (и научные, и практические) требуют самого серьезного анализа. Этот анализ проводился, проводится и

⁴² См. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел в апелляционном порядке за 12 месяцев 2018 г. – Режим доступа: www.cdep.ru (дата обращения: 20.05.2019).

будет проводиться, поскольку изменения в экономике, менеджменте, в правовой системе России происходят постоянно⁴³.

§ 2. Организационно-управленческие отношения, связанные с трудом, в предмете трудового права

Из теории права известно, что главным системообразующим фактором, который обуславливает выделение отрасли в правовой системе, является предмет правового регулирования, объединяющий определенный круг общественных отношений, отличающихся принципиальной однородностью.

В постсоветский период, несмотря на произошедшие изменения во всех сферах экономического и общественного развития в России, конструкция предмета отрасли трудового права «не утратила своего эвристического значения и остается в инструментарии правовой науки»⁴⁴.

Ученые, определяя содержание предмета трудового права, считают, что в условиях действия ТК РФ, его составляют отношения, перечисленные в ст.1 ТК РФ⁴⁵. Так, частью второй ст.1 ТК РФ установлен круг соответствующих регулируемых общественных отношений. Это трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, возникающие по поводу применения и реализации труда наемных работников. Все отношения взаимосвязаны и взаимообусловлены⁴⁶ между собой и образуют самостоятельную систему.

⁴³ См., напр.: Лютов Н.Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // Lexrussica. – 2013. – № 1. – С.56-69; Морозов П.Е., Шевченко О.А. Правовое обеспечение управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С.15-21.

⁴⁴ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С.346.

⁴⁵ См. например: Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – С. 21; Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов, Н.Л.Лютов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018. – С.14-19; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] и др.

⁴⁶ Например, возникновение трудовых отношений невозможно без прохождения процедуры трудоустройства у конкретного работодателя, то есть отношения по трудоустройству обуславливают возникновение трудовых отношений.

Главным элементом в системе отношений, образующих предмет трудового права, являются трудовые отношения⁴⁷, которые рассматриваются, в зависимости от решаемых ими задач, в «широком» и «узком» смысле.

В «широком» смысле трудовые отношения представляют собой «весь спектр отношений, входящих в предмет трудового права», а в «узком» – «конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе» (В.И. Миронов)⁴⁸. Соглашаясь с В.И. Мироновым и рассматривая трудовые отношения в «широком» смысле, можно выделить два их вида: собственно трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Однако необходимо отметить, что при исследовании общественных отношений, входящих в предмет трудового права, наиболее правильно будет при определении понятия «трудовых отношений» руководствоваться «узким» подходом⁴⁹. Ведь именно трудовые отношения занимают центральное место и, по сути, являются ядром предмета трудового права.

Легальное определение понятия трудовых отношений закреплено в ст.15 ТК РФ: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

⁴⁷Миронов В.И. Глава 6. Трудовые отношения // Трудовое право. – 2003.– № 12. – С. 5.

⁴⁸ Там же. – С. 5.

⁴⁹См. например: Трудовое право России: учебник / отв. ред Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е издание. – М.: «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М». 2010. – С.9 и др.

актами, трудовым договором». Исходя из этого определения, учеными выделены основные признаки трудового отношения.

Во-первых, эти отношения основаны на соглашении между работником и работодателем, то есть на добровольном волеизъявлении сторон, которое подтверждается заключением трудового договора и\или фактическим допуском работника к выполнению трудовой функции⁵⁰. Привлечение к работе без заключения трудового договора не допускается (ст. ст. 4, 19¹ ТК РФ). Возникновение трудового отношения всегда обусловлено достижением сторонами соглашения по поводу конкретной трудовой функции, продолжительности работы, времени ее начала и окончания, а также о конкретных условиях труда.

Во-вторых, трудовое отношение обуславливает специфику самого предмета соглашения. Работник всегда лично выполняет трудовую функцию, что исключает возможность привлечения третьих лиц⁵¹. Следует заметить, что на этот признак, уже в начале XX в., указывал Л.С. Таль: «Трудовые отношения имеют строго индивидуальный характер, поэтому ни переход такого обязательства по наследству или в порядке частного преемства не могут иметь места»⁵². Индивидуализация трудовых отношений обусловлена, прежде всего, наличием трудового договора. На основе трудового договора между конкретным работником и работодателем возникает трудовое правоотношение, которое не зависит от других работников и их количества.

В то же время, А.М. Куренной уточняет, что «личный характер трудовых отношений, не стоит рассматривать в качестве абсолютного, так как законодатель, регулируя труд надомников, допускает, что надомник может выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, с участием членов его семьи, которые не являются работниками данного

⁵⁰ В части второй ст. 16 ТК РФ перечислены особые случаи возникновения трудовых отношений, когда заключению трудового договора предшествуют определенные процедуры.

⁵¹ Например, через заключение договора о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручения их выполнения родственникам, коллегам по работе или уполномоченным лицам по доверенности.

⁵² Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. – М.: Моск. науч. изд-во. 1918.– С. 125.

работодателя»⁵³. Несмотря на то, что в условиях сегодняшних реалий количество надомников ничтожно мало, ТК РФ закрепляет в ст. 310 особенности регулирования их труда. Поэтому личный характер в качестве абсолютного критерия трудовых отношений рассматривать преждевременно (как минимум – до внесения соответствующих изменений в законодательство).

В-третьих, организационный и имущественный характер трудового отношения. Трудовые отношения изначально строятся на равноправной основе, однако после достижения соглашения о заключении трудового договора, их сущность может измениться. Организационный признак трудовых отношений проявляется при выстраивании отношений власти со стороны работодателя и подчинения работника⁵⁴, поскольку работодатель обладает правом организовать трудовую деятельность работника «в условиях кооперированного труда»⁵⁵ и, соответственно, работник принимает на себя обязанность подчиняться этим правилам. Следовательно, трудовые отношения возникают в общественной кооперации труда, в условиях кооперирования труда, когда работник, как правило, включается в коллектив организации для выполнения определенной работы в соответствии с его профессиональными навыками и умениями, с подчинением внутреннему трудовому распорядку организации.

На наличие имущественного признака указывает возмездный характер выполняемой работы, которая должна быть оплачена в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, его количеством и качеством (ст. 132 ТК РФ) не ниже установленного минимального размера (ст. 133 ТК РФ). Таким образом, правовое положение сторон трудового отношения характеризуется двойственностью. Работодатель обязан обеспечить условия

⁵³ Куренной А.М. Некоторые современные аспекты развития трудового права России // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 3. – С. 32-39.

⁵⁴ Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник. – СПб.: Изд. дом. С.-Петерб. гос. ун-та; Изд-во юрид. фак-та С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. - С. 10.

⁵⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

труда, предусмотренные нормативными правовыми актами различного уровня, а работник обладает правами, закрепленными в ст.21 ТК РФ. Все указанные признаки трудового отношения закреплены в Рекомендации МОТ №198 «О трудовом правоотношении» (2006 г.)⁵⁶. Там же предусмотрено признание права на еженедельные выходные дни и оплачиваемый ежегодный отпуск, отсутствие финансового риска у работника и др. (п.13 б).

Отдельными учеными высказывается идея о необходимости корректировки законодателем признаков трудового отношения с целью более четкой идентификации такого отношения при определении границ между зависимым и независимым трудом в современных условиях (А.М. Лушников и М.В. Лушникова). Полагаем, что данная гипотеза вполне имеет право на существование и требует дальнейшей проработки.

В части первой ст.37 Конституции РФ закреплено важнейшее право человека: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Соответственно, каждый человек имеет право трудиться в любой сфере: в организации любой организационно-правовой формы и формы собственности, на государственной службе, заниматься индивидуальной трудовой деятельностью и т.д.

Результатом реализации индивидуумом права на труд в определенной организации является трудовое правоотношение, которое возникает на основании заключенного трудового договора, выполняющего «функцию специфического регулятора»⁵⁷. Именно с момента заключения трудового договора, гражданин приобретает правовой статус работника, на которого в полном объеме распространяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

⁵⁶Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

⁵⁷ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., Проспект, 2011.– С. 228.

Считаем важным обратить внимание на то, что было бы неправильно рассматривать отношения, возникающие в сфере труда в рамках трудовых отношений, только в так называемом «узком» смысле, поскольку сам факт существования процесса труда приводит к возникновению отношений вспомогательного, служебного характера. Заметим, что в советских Кодексах законов о труде 1918, 1922 и 1971 гг. «иные отношения, связанные с трудовыми», не упоминались. Естественно, это обстоятельство порождало научные дискуссии при обсуждении перечня производных от трудовых отношений⁵⁸.

Непосредственно трудовые отношения опосредуют сам процесс труда, тогда как все прочие непосредственно связанные с ними правоотношения опосредуют деятельность субъектов в отношении труда, не затрагивая при этом процесс выполнения трудовой функции как таковой. Индивидуальные трудовые отношения имеют в своей основе индивидуальную связь работника и работодателя, тогда как в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, может присутствовать множественность связей и субъектов их формирующих.⁵⁹

В юридической литературе встречаются различные названия: «вспомогательные», «производные», «тесно связанные с трудовыми», «неразрывно связанные с трудовыми», «примыкающие к трудовым», а также «иные непосредственно связанные с трудовыми», как это определено законодательно⁶⁰.

⁵⁸ Кодекс законов о труде 1918 года распространялся на всех лиц, работающих за вознаграждение, и был обязателен для всех предприятий и лиц, применявших чужой труд за вознаграждение. Однако он содержал положения, которые придавали легитимный характер принудительному труду, поэтому о наличии трудовых отношений во всех случаях между именно наёмным работником и работодателем («хозяином») говорить сложно. (Раздел I КЗоТ 1918 г. назывался «О трудовой повинности»). Позже Кодекс законов о труде 1922 года реабилитировал договорные начала, предусмотрев право каждого на труд и детально регламентировав трудовой договор. Таким образом, данный акт положил начало процессу усиления роли договорных начал и найма рабочей силы.

⁵⁹ Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2009. – С. 98-99.

⁶⁰ Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография. – М.: Юридический центр Пресс, 2005. – С. 45.

Законодатель, принимая в 2001 г. ТК РФ, в его ст.1 четко определил, что одной из задач трудового законодательства является правовое регулирование не только трудовых отношений, но и иных непосредственно связанных с ними отношений и выделил девять видов таких отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, введению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по разрешению трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Перечисленные выше отношения различаются между собой: по субъектам, по содержанию, по основаниям возникновения и прекращения, по характеру прав и обязанностей. Однако при определяющей роли трудовых отношений, всем иным отношениям, как элементам единой системы, свойственны общие черты и признаки.

К общим чертам относятся принадлежность к социально-трудовым отношениям; регулирование нормами отрасли трудового права; обусловленность основными принципами трудового права и др.

Существенными признаками иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, являются:

1) Обусловленность трудовыми отношениями, поскольку без связи с трудовыми они не имеют самостоятельного значения. По справедливому мнению Е.Б. Хохлова «эти отношения существуют постольку, поскольку существует само трудовое отношение, и хотя они не направлены на опосредование применения труда как трудовые, однако они настолько тесно связаны с последними, что их существование вне или в отдельности от трудовых бессмысленно, либо невозможно. Именно на этом основании данная группа и включается в предмет трудового права».⁶¹

2) Они могут предшествовать трудовым отношениям либо сопутствовать им, а в некоторых случаях и сменять трудовые отношения. Чаще всего возникают параллельно с трудовыми отношениями и не имеют самостоятельного значения. Некоторые отношения вообще могут и не возникнуть у конкретного работника или работодателя, например, отношения по рассмотрению трудовых споров, по материальной ответственности.

3) В субъектном составе может быть лишь один из участников трудового отношения: либо работник, либо работодатель. Другим участником выступает третья организация в лице профсоюзного органа, органа по трудоустройству, органа контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и др.⁶² Однако считаем такой взгляд не совсем верным, он нуждается в уточнении. К иным отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, бесспорно относятся отношения: по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Субъектный состав таких

⁶¹ Курс российского трудового права : в 3 кн / под общ. ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова . – СПб. : Изд-во СПб ун-та, 1996. Т. 1: Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова. – С.106-107.

⁶² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко; Министерство юстиции РФ. – 8-е изд., испр. и доп., науч.-практ. – М.:Юрайт, 2012. – С.18.

отношений может состоять из двух основных субъектов трудового отношения – работника и работодателя. Поэтому следует говорить о том, что в субъектном составе отношений могут быть как субъекты трудового отношения, так и в некоторых из отношений – с одной стороны один из участников трудового отношения (работник или работодатель), а с другой – профсоюзный орган, орган по трудоустройству, орган контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и др.

4) В отличие от «основных» трудовых отношений, как правило, не являются длящимися. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, дискретны, альтернативны, то есть могут возникать или не возникать в сферах, пограничных с трудом (производственного ученичества, государственного надзора, контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства; рассмотрения трудовых споров; прекращения трудовых отношений и др.).

Многообразие видов отношений, непосредственно связанных с трудовыми, позволило ученым провести их классификацию: по субъектному составу, по временному критерию.

С точки зрения субъектного состава, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные отношения: по трудоустройству у определенного работодателя; по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников и др. По нашему мнению, к таким отношениям могут быть отнесены отношения по управлению трудом, которые непосредственно направлены на организацию работодателем труда работника и обеспечение его всеми средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции в безопасных условиях труда. Здесь следует отметить, что отношения по управлению трудом тоже могут быть как индивидуальными, так и коллективными, в зависимости от того, какие цели преследует работодатель на определенном этапе своей деятельности.

К коллективным относятся, в том числе, отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров и др., которые всегда сопутствуют трудовым отношениям.

В составе коллективных отношений выделяются внешние и внутренние отношения. Внешние отношения строятся на основании нормативно-правового воздействия государственных органов и организаций (отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; отношения по разрешению трудовых споров и др.). Внутренние – на началах договорного саморегулирования, либо исключительно в рамках организации – работодателя (отношения по организации труда и управления трудом; отношения по социальному партнерству и др.).⁶³

В зависимости от своего характера, коллективные отношения подразделяются на два вида: 1) организационно-управленческие; 2) по урегулированию коллективных трудовых споров. Коллективные трудовые отношения ученые дифференцируют также в зависимости от уровня (локальный, отраслевой, территориальный и т.п.), предмета (коллективно-договорное регулирование, управление организацией, рассмотрение споров и т.п.), от состава субъектов (двусторонние и трехсторонние).

Помимо индивидуальных и коллективных отношений, в структуре предмета отрасли трудового права А.В. Кузьменко предлагает, например, выделять вспомогательно-обеспечительные отношения (публичный контроль и надзор, рассмотрение трудовых споров в суде и др.), участником которых является государство. Такие отношения «призваны содействовать реализации взаимных прав и обязанностей первичных субъектов трудового права (работников, работодателей) и характеризующиеся бесспорным превалированием публичного начала в регулировании отношений»⁶⁴.

⁶³ Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2009. – С. 25; 100-101.

⁶⁴ Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография. – М.: Юридический центр Пресс, 2005. – С.46.

В науке трудового права по временному критерию отношения, тесно связанные с трудовыми, рассматриваются в составе трех групп.

В первую группу входят отношения, предшествующие трудовым: по трудоустройству у данного работодателя; по получению образования (в рамках ученического договора); по разрешению трудового спора (лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем - в случае отказа работодателя от заключения трудового договора).

Субъектами этих отношений выступают лица, ищущие работу, работодатели, государство, профсоюзы, организации по обеспечению занятости⁶⁵. Такие отношения обычно прекращаются в связи с возникновением трудовых отношений.

Во вторую группу включены отношения, сопутствующие трудовым: по организации труда и управлению трудом; по социальному партнерству, по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Они, как правило, связаны с организацией процесса труда и охраны работника.

Третью группу составляют отношения, вытекающие из трудовых: по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов; по разрешению трудовых споров⁶⁶. Это, прежде всего, процессуальные отношения, в которых участвуют юрисдикционные органы,⁶⁷ и, если будут отсутствовать условия привлечения к ответственности или разногласия по поводу применения норм трудового законодательства⁶⁸, то указанные отношения могут не возникать.

⁶⁵ Курс российского трудового права Т. 1 : Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова. Указ. соч. – С. 107-108.

⁶⁶ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. - М: Проспект, 2016. – С. 134. (автор главы – И.К. Дмитриева).

⁶⁷ Курс российского трудового права . Т. 1. – С. 107-108.

⁶⁸ Трудовое право России : учеб. курс для студентов юрид. вузов / О. Б. Зайцева [и др.]; отв. ред. О. Б. Зайцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Оренбург.: ИП Осиночкин Я.В., 2012. – С. 16.

Таким образом, иные непосредственно связанные с трудовыми отношения представляют собой часть общественно-трудовых отношений, которые:

- входят в предмет отрасли трудового права;
- содействуют функционированию, укреплению и развитию индивидуальных трудовых отношений;
- имеют вспомогательный, служебный характер;
- характеризуются наличием только одного из участников трудового отношения в субъектном составе – работника либо работодателя;
- классифицируются по субъектному составу и временному критерию.

В рамках данного исследования, рассмотрим лишь отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые по своему содержанию являются организационно-управленческими отношениями.

Организационно-управленческие отношения – это отношения, производные от трудовых и выполняющие вспомогательную (служебную) роль при осуществлении правового регулирования в сфере наемного труда, при организации этого труда и управления им в рамках конкретной общественной кооперации труда.

К таким отношениям относятся, отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству;
- ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении труда и применении трудового законодательства;
- обязательному социальному страхованию.

Целью правового регулирования организационно-управленческих отношений является выработка и принятие работодателем локальных актов (решений) по организации труда, нормативному установлению и применению действующих условий труда, поскольку эти отношения призваны способствовать улучшению регулирующего воздействия норм права на общественные отношения, возникающие в процессе организации труда и управления производством.

Организационно-управленческие отношения направлены на удовлетворение социально-экономических (материальных) интересов как коллективов работников (всех работников данного работодателя), так и целой отрасли или региона страны, а также каждого отдельного работника.

Они пронизывают весь предмет трудового права, в силу чего являются неким собирательным понятием, используемым «в сфере науки трудового права для обозначения формы и процесса применения и использования наемного труда»⁶⁹ (вне рамок непосредственно трудовых отношений, но наряду с ними).

В таких отношениях совместно с работодателем, будучи субъектами трудового права, реализуют свой правовой статус профсоюзы, иные представители работников и работодателей.

Организационно-управленческие отношения можно классифицировать по двум основным группам отношений.

В первую группу входят отношения, которые складываются между работодателем и организациями (или представителями) работников по поводу заключения, исполнения и контроля исполнения коллективного договора или соглашения.

Вторую группу составляют отношения между работодателем и работниками и их представителями, при осуществлении работодателем своих полномочий по локальному нормотворчеству и правоприменительной

⁶⁹ Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения в структуре предмета трудового права // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 3. – С.179.

практики в отношении всех работников или их части.

Единым признаком, характерным для всех организационно-управленческих отношений, является то, что полномочия представителей работников, права профсоюзного органа и обязанность работодателя по их обеспечению предусмотрены не только трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, но и локальными нормативными актами организации.

Для организационно-управленческих отношений характерны следующие черты:

- направленность на организацию и управление коллективным трудом, тогда как трудовые отношения опосредуют применение труда конкретных работников.

- производный, вспомогательный (служебный) характер отношений по применению и использованию труда (применительно к собственно трудовым отношениям, организационно-управленческие отношения организуют трудовые отношения в рамках конкретной кооперации труда).

- приоритет управленческих правомочий работодателя (собственника имущества предприятия, предпринимателя) независимо от того в какой из двух субъектных разновидностях он выступает: работодатель – работники и/или их представители, работодатель – выборный орган первичной профсоюзной организации. Кроме того работодатель может взаимодействовать с государственными и профсоюзными органами «на самых различных уровнях: от высших органов государственного управления (Правительства РФ, министерств РФ), объединений работодателей и профсоюзов до администрации и профкомов отдельных организаций»⁷⁰.

- особенность содержания отношений, поскольку они определяют, главным образом, установление и применение условий труда в конкретной организации (например, улучшение материально-бытовых условий труда,

⁷⁰ Трудовое право: учебник / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2007. – С. 131-132.

рациональное использование фондов организации и др.).

Исходя из сказанного, полагаем возможным охарактеризовать отношения по организации труда и управлению трудом, которые, будучи частью организационно-управленческих отношений, обладают всеми перечисленными выше чертами.

Отношения по организации труда и управлению трудом – это совокупность социальных взаимосвязей работников (их объединений) и работодателей (их объединений), направленных на совершенствование организации труда у конкретного работодателя. Как правило, такие отношения возникают: между работодателем и органами публичной власти по определенным вопросам организации труда; по управлению деятельностью трудовых коллективов, установлению условий труда и применению трудового законодательства; между работодателем и работником на основе индивидуально-договорных взаимосвязей (например, отношения по подготовке, профессиональному обучению у данного работодателя). Поэтому можно выделить две разновидности субъектов, вступающих в соответствующие правоотношения. Ими могут быть: работодатель – трудовой коллектив, работодатель – выборный орган первичной профсоюзной организации (например, профком).

Кроме того, отношения по организации труда и управлению трудом могут возникать между работодателем и работником в процессе реализации обязанности работодателя организовать труд работника и обеспечить его всеми средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции в безопасных условиях труда.

С другой стороны, отношения по участию работников в управлении организацией складываются между работниками непосредственно, то есть, между трудовым коллективом или представителями работников с работодателем (его представителями). Нередко такие отношения называют «производственной демократией», так как они направлены на совместное управление работниками и работодателем процессом производства.

Еще на рубеже перехода России к рыночным отношениям, А.М. Куренной определил производственную демократию, как «участие (в различных формах и в различной степени) трудящихся, их трудовых коллективов, общественных организаций в управлении ... производством на уровне его основных звеньев – предприятий. Участие рабочих и служащих в управлении предприятиями и самоуправление трудовых коллективов соотносятся между собой как ступени одного объективного процесса, таким образом самоуправление трудовых коллективов является высшей формой производственной демократии»⁷¹. Такой подход к ее пониманию остается во многом актуальным сегодня.

В науке трудового права отношения по организации труда и управлению трудом подразделяются:

по классификации В.И. Миронова⁷² – на индивидуальные организационно-управленческие отношения (индивидуальный характер труда работника предполагает и индивидуальный подход к его организации и управлению им) и на организационно-управленческие отношения (по изданию локальных нормативных актов, возникающие не с конкретным работником, а со всеми работниками организации);

по классификации К.Н. Гусова,⁷³ Н.А. Бриллиантовой⁷⁴ – по установлению и применению условий труда в конкретной организации, по улучшению материально-бытовых и культурных форм обслуживания работников, по нормированию и оплате труда, а также по другим вопросам, касающимся коллективных и индивидуальных интересов работников.

К организационно-управленческим отношениям относятся и отношения по трудоустройству у конкретного работодателя.

⁷¹ Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: автореферат дис... докт. юрид. наук. – М. 1989. – С.4.

⁷²Миронов, В. И. Трудовое право России: [учебник] [Электронный ресурс] / В. И. Миронов. - М: Журн. «Управление персоналом», 2005. – С. 12-13.

⁷³ Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие /под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект. 2010. – С. 13.

⁷⁴ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. Проспект. 2011. – С. 10.

В правовой науке понятие трудоустройства рассматривается, как правило, в широком и узком значении. В широком значении под трудоустройством понимается совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения. В узком значении, трудоустройство – это процесс поиска работы безработным гражданином с помощью государственных или негосударственных посредников; процесс подбора работников работодателями.

Соответственно выделены разновидности взаимосвязанных отношений по поводу трудоустройства, между:

органом службы занятости и лицом, обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве;

органом службы занятости и организацией–работодателем по оказанию содействия в подборе персонала;

гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем.

Есть мнение, что в круг отношений, входящих в предмет трудового права, ТК РФ включает «только отношение между лицом, направленным органом государственной службы занятости, и работодателем, который обязан рассмотреть вопрос о заключении трудового договора и сообщить о своем решении безработному (лицу, нуждающемуся в трудоустройстве) и соответствующему органу службы занятости»⁷⁵.

Позволим себе с этим мнением не согласиться, так как конкретный гражданин, естественно, может тоже попасть в сферу отношений по трудоустройству – в случаях самостоятельного поиска работы и вступления в отношения с конкретным работодателем, у которого есть вакансия, и он хотел бы ее заполнить.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя также

⁷⁵Трудовое право России: учебник. / отв. ред. Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова – М.: Контракт: ИНФРА-М. 2013. – С. 27.

являются одним из видов организационно-управленческих отношений. Такие отношения возникают между работодателем и работником на основании ученического договора. Ученический договор, как правило, является дополнительным к трудовому договору, поскольку ученик нередко сразу же включается в трудовую деятельность. После окончания учебы работнику предоставляется работа по специальности, соответственно трудовые отношения работника с работодателем продолжаются, а время обучения включается в трудовой стаж⁷⁶. Не вызывает возражений тезис К.Н. Гусова о том, что «являясь составной частью предмета трудового права, указанные отношения имеют своим содержанием не труд как таковой, а обучение по определенной профессии (специальности) и квалификации в интересах как самого работника, так и работодателя».

Другим видом организационно-управленческих отношений признаны отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнерство, согласно ст.23 ТК РФ, определено как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов сторон отношений по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных, отношений.

Согласование интересов сторон указанных отношений происходит в форме ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, разработки и принятия локальных нормативных актов.

Общепризнанно, что отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и

⁷⁶ В ст.205 ТК РФ законодатель прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство и законодательство об охране труда.

соглашений имеют целью защиту интересов работников. Однако их содержание гораздо шире и многообразнее.

Руководствуясь положениями, закрепленными в актах МОТ, и учитывая опыт зарубежных стран, ученые рассматривают указанные отношения в качестве коллективных трудовых отношений⁷⁷.

Отношения по социальному партнерству обладают следующими характерными чертами:

- 1) являются производными и сопутствующими трудовым отношениям;
- 2) посредством коллективных договоров и соглашений осуществляется договорное регулирование трудовых отношений, тем самым проявляется специфика одного из способов правового регулирования в трудовом праве;
- 3) имеют особый субъектный состав – коллективные (профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников) и иные участники (органы социального партнерства, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров)⁷⁸;
- 4) многоуровневость, проявляющаяся при осуществлении договорного регулирования отношений, которые складываются в сфере труда на федеральном, региональном, локальном и других уровнях (ст.26 ТК РФ). Например, результатом договорного регулирования на федеральном уровне является заключение Генерального соглашения, на локальном – подписание сторонами коллективного договора.

К сожалению, «сегодня социальное партнерство не охватывает всей системы взаимоотношений и не учитывает процессов, связанных с глобализацией, например появлением корпораций, объединяющих различных работодателей со своими специфическими функциями и связанных единой цепочкой производства, распределения и обмена

⁷⁷ См., например: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. - М., 1978. – С. 100; Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. - М., 1998. – С. 89 и др.

⁷⁸ Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 155.

товарами»⁷⁹. Поэтому следует согласиться с Ю.П. Орловским, который предлагает ст.26 ТК РФ, предусматривающую уровни социального партнерства, дополнить международным (межгосударственным) уровнем.

5) направленность на сотрудничество (диалоговый, консультативный характер отношений), поскольку «социальное партнерство опирается на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений»⁸⁰.

Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, также как и все перечисленные выше отношения, входят в предмет трудового права (ст.1 ТК РФ). В главе 6 ТК РФ закреплены правовые нормы, определяющие порядок ведения коллективных переговоров, урегулирование разногласий, возникающих в ходе их проведения, а также ряд иных вопросов, связанных с коллективными переговорами.

Согласно Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.),⁸¹ к коллективным переговорам относятся все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой. Целью таких переговоров является достижение договоренности сторонами по определению условий труда и занятости; при регулировании отношений между работодателями и работниками; при регулировании отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства

⁷⁹Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юстицинформ, 2012. – С. 4.

⁸⁰ Трудовое право: учеб. / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. –Указ. соч. – С. 155.

⁸¹ Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) // Бюллетень международных договоров. – 2012. – № 11. – С. 9 - 12.

также относятся к организационно-управленческим отношениям. Указанные отношения можно рассматривать исходя из двух аспектов. В первом случае отношения носят коллективный характер, поскольку происходит взаимодействие работодателя с представителями работников при правовом регулировании труда в организации и при применении трудового законодательства. Во втором случае такие отношения касаются непосредственно конкретных работников. Сторонами отношений являются работодатель (уполномоченный работодателем орган) и выборный профсоюзный орган или представительный орган работников в случаях, установленных законом. Для возникновения правоотношений необходимо обращение полномочных представителей работодателя к полномочным представителям работников для получения от последних мнения по поводу разрабатываемых локальных нормативных и правоприменительных актов⁸², а также обращение представительного органа работников к полномочным представителям работодателя по поводу разрабатываемых в организации нормативных и правоприменительных актов⁸³.

Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, по своему содержанию также могут быть отнесены к организационно-управленческим. Включение в 2006 г. в ТК РФ правовых норм по обязательному социальному страхованию послужило импульсом для возникновения научных дискуссий о правовой природе этих отношений в условиях рыночной экономики (И.И. Андриановская, Т.Ю. Барышникова, А.Л. Благодир, Ю.В. Васильева, А.Я. Петров, Ю.П. Орловский, М.Л. Захаров и др.)⁸⁴.

⁸² Ст.371 ТК РФ устанавливает, что работодатель принимает с учетом мнения профсоюзного органа решения, которые могут касаться установления условий труда и применения трудового законодательства (ст. 73, 82, 99, 105, 113, 123, 135 ТК РФ и др.).

⁸³ На основании ст.53 ТК РФ представители работодателя обязаны довести до сведения представительного органа работников информацию по поставленным в обращении вопросам.

⁸⁴См. об этом: Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве России: дис. ...д-ра юрид. наук. М., 2015. – С. 71-74; Барышникова Т.Ю. К вопросу о включении отношений по обязательному социальному страхованию в предмет правового регулирования отрасли трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 30 – 34; Благодир А.Л. Отношения по обязательному социальному страхованию в предмете трудового права: история и современное состояние // Журнал российского права. – 2018. – № 7. – С.73-81. Васильева Ю.В. О включении в предмет трудового права Российской Федерации отношений по

В соответствии со ст.57 ТК РФ, условие о социальном страховании работника является обязательным при заключении сторонами трудового договора. Следует согласиться с А.Л. Благодар в том, что отношение по обязательному социальному страхованию, регулируемое нормами трудового права, становится правоотношением с момента заключения сторонами трудового договора и возникновения трудового правоотношения между страхователем (работодателем) и застрахованным лицом (работником)⁸⁵.

Исходя из сказанного выше, можно сделать некоторые выводы.

Во-первых, организационно-управленческие отношения производны от трудовых отношений, поскольку выполняют вспомогательную (служебную) роль при правовом регулировании в сфере труда и имеют единую цель при организации трудовых отношений и управлению ими в рамках конкретной общественной кооперации труда.

Во-вторых, все рассмотренные выше отношения, входящие в состав организационно-управленческих отношений, в зависимости от их содержания ориентированы на достижение своих собственных целей:

- отношения по организации труда и управлению трудом направлены на совершенствование организации труда у конкретного работодателя; выступают в двух субъектных разновидностях: работодатель – трудовой коллектив, работодатель – профсоюзный орган организации; работодатель – иные представители работников.

- отношения по трудоустройству у данного работодателя (как часть отношений, возникающих в области содействия трудовой занятости) нацелены, прежде всего, на оказание государственной и иной помощи в трудоустройстве (но их субъектами могут стать и непосредственно –

обязательному социальному страхованию // Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики: материалы региональной научно-практической конф. – Пермь. – 2012. – С. 16-23; Петров А.А. Спорные аспекты принципов российского трудового права // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез. – 2008. – № 11 (105). – С. 65-72; Орловский Ю.П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. – 2006. – № 8. – С. 3-12; Захаров М. Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): монография. – М.: Проспект. 2013. – 363с.

⁸⁵Благодар А.Л. Указ. соч.– С.73-81.

потенциальный работодатель и соискатель, который хочет стать работником);

- отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя ориентированы на обучение работника определенной профессии (специальности) и квалификации в интересах не только его самого, но и работодателя, с учетом его потребностей в квалифицированной рабочей силе для эффективной организации труда на производстве;

- отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений характеризуются направленностью на сотрудничество, наличием в их составе коллективных участников (представителей работников и работодателя), возможностью осуществлять договорное регулирование на различных уровнях;

- отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении труда и применении трудового законодательства проявляются через связь трудящихся с трудовым коллективом, обществом в целом, в результате чего «обеспечивается сочетание индивидуальных, коллективных и общественных интересов»⁸⁶ по организации труда и управлении производством;

- отношения по обязательному социальному страхованию нацелены на «определенное поведение страхователя (работодателя) по обеспечению обязательного социального страхования застрахованному лицу (работнику)»⁸⁷.

⁸⁶ Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. – СПб.: Издательский Дом С-Петерб. гос. ун-та. Изд-во юрид. факультета С-Петерб. гос. ун-та. 2006. – С.376 – 377.

⁸⁷Благодир А.Л. Структура правоотношения по обязательному социальному страхованию в трудовом праве: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С. 51.

ГЛАВА 2. СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

§ 1. Методы менеджмента в сфере управления персоналом и правовые механизмы их реализации

Деятельность организаций на современном этапе развития экономики и рыночных отношений в России реализуется в динамичных, постоянно изменяющихся условиях гибкого производства, призванного удовлетворить спрос на быстро изменяющемся рынке.

Руководители стремятся использовать эффективные методы оптимизации различных компонентов производства (качество товаров и услуг, низкие издержки), включая организационную, социальную, а также техническую составляющую. Это значит, что их интересуют прежде всего модели, которые предлагают способы максимально эластичной организации деятельности, акцентируя внимание руководства компаний на гибкости производства, качестве товаров и услуг и низких издержках⁸⁸. Однако, несмотря на высокий уровень доступности достижений науки и техники, техническая составляющая не является главным конкурентным преимуществом в борьбе по завоеванию рынка. Только в совокупности с более перспективным и мощным ресурсом, таким как человеческий капитал, любая организация может достичь прорыва в освоении рынка и продвижении своих товаров и услуг.

Такие условия требуют от менеджеров по управлению персоналом быстрой реакции и оперативного принятия решений, которые соответствовали бы потребностям организации в подборе и расстановке квалифицированных кадров. Поэтому они стремятся использовать различные

⁸⁸ Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. Пособие. – М.: Дело, 2002. – С.12-13.

методы подбора персонала, с целью выявления их интеллектуальных и физических способностей. Без применения знаний и умений работников, организация не сможет достичь большой прибыли, даже если в производство вовлечено достаточное количество капитала. Эффективность организации в таком случае заключается в консолидации материального капитала и человеческих ресурсов.

Таким образом, необходимо урегулированное управление рабочей силой для достижения эффективности производства.

Однако прежде, чем будут рассмотрены правовые средства управления персоналом как важнейшего компонента регулирования трудовых отношений между работником и работодателем, обратимся к таким понятиям как «менеджмент» и «управление персоналом», которые неразрывно связаны с экономической наукой.

Менеджмент (англ. *management* – управление, руководство, администрирование, дирекция, умение распоряжаться, владеть, управлять) или управление производством⁸⁹ – разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем. По институциональным сферам менеджмент ориентирован на: предпринимательство, государственные социально-экономические системы, некоммерческие организации и т.д.

Экономическая наука использует понятие «менеджмент» в двух аспектах. Во-первых, применяет его в рыночных условиях по отношению к управлению социально-экономическими процессами на уровне организации с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли⁹⁰. Во-вторых, рассматривает в качестве академической дисциплины, предметом которой, в числе прочих, является изучение типов научно-практического управления, то есть руководства людьми и

⁸⁹ Кириллова Н.Б. Менеджмент социокультурной сферы. – Екатеринбург,: УрФУ, 2012. – С. 6,7, 84.

⁹⁰ См. об этом: Кузнецов А.В. Глоссарий по менеджменту: словарь. Изд-во: Умные книги. 2012 [Электронная библиотека]. Режим доступа: https://eknigi.org/nauka_i_ucheba/171714-glossarij-po-menedzhmentu.html (дата обращения: 15.01.2017).

производством, которое позволяет решать поставленные задачи наиболее гуманным и экономичным путем⁹¹.

Исходя из понятия «менеджмент», можно предположить, что оно, по сути, совпадает с понятием «управление». Однако понятие «управление» может использоваться применительно: к различным видам деятельности человека (например, управление автомобилем); к сферам деятельности (управление государством, информационными системами); к органам управления (государственных, общественных, коммерческих и др.) организаций.

По мнению Т.А. Комиссаровой, современные концепции менеджмента ориентируют руководство компании на постановку таких общих целей, которые позволяют удовлетворять потребности людей товарами и услугами. Управленческие модели прямым или косвенным образом направляют действия менеджеров в ситуациях принятия решений. Именно поэтому в процессе перехода к рынку и возникновения многих сложных проблем, связанных с собственностью, организационно-правовыми формами предпринимательства, инвестициями, прибылью и налогами, в России остро возникла потребность исследования такого явления, как управление персоналом⁹².

В общем виде под управлением персоналом понимается «система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека, как в интересах самого работника, так и организации в целом»⁹³.

Ближе к сути проблемы подошел А.А. Татаринов, который считает, что кадровый менеджмент и право – части единой системы управления

⁹¹ Михалева Е.П. Менеджмент: учеб. Пособие для СПО/Е.П. Михалева.-2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – С.15.

⁹² Комиссарова Т.А. Указ. соч. – С.12-13.

⁹³ Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений – М.: «Экзамен», 2000. – С.468.

персоналом⁹⁴. Управление персоналом – это система, включающая в себя приемы и методы управления, интегрирующая такие разноплановые явления, как набор работников, координацию и стимулирование их деятельности в правовых рамках и на основе учета психологических факторов⁹⁵. И такой взгляд представляется более убедительным, нежели, скажем, позиция А.В. Кузнецова, который полагает, что управление организацией представляет собой организационную структуру людей, занимающихся руководящими функциями, применяющих различные методы управления, от которых зависит движение организации к ее целям⁹⁶. В этом случае суть управления персоналом, как явления реальной действительности, сужается только до деятельности работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, и не принимаются во внимание непосредственно сами работники организации, которые обладают правами и обязанностями, закрепленными в трудовом законодательстве.

Экономическая наука к основным методам управления персоналом относит методы, которые носят прямой и косвенный характер управленческого воздействия: административные, экономические и социально-психологические⁹⁷.

Административные методы носят прямой характер воздействия и включают: формирование организационных структур органов управления (например, по профориентации и трудовой адаптации; управлению деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением); утверждение административных норм и нормативов (управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров); издание приказов и распоряжений; подбор и расстановку кадров

⁹⁴Татаринов А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента: дис. ... канд. юрид. наук. – Киров, 2008. – С.7-8.

⁹⁵Татаринов А.А. Указ. соч.– С.6.

⁹⁶ Кузнецов А.В. Глоссарий по менеджменту: словарь. Изд-во: Умные книги. 2012 [Электронная библиотека]. Режим доступа: https://eknigi.org/nauka_i_ucheba/171714-glossarij-po-menedzhmentu.html (дата обращения: 15.01.2017).

⁹⁷ Комиссарова Т.А. Указ. соч. – С.45-46. См. также: Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. – С.19.

(найм, отбор, и прием персонала; деловая оценка персонала при подборе, приеме, аттестации; высвобождение персонала); разработку положений, должностных обязанностей, стандартов предприятия (организация труда, обеспечение безопасности персонала); контроль за их исполнением.

Для административных методов, как правило, характерно их соответствие законодательству, правовым нормам, действующим на определенных уровнях управления в организации, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления (если они имеются).

Экономические методы носят косвенный характер управленческого воздействия, поэтому невозможно рассчитывать на автоматизм их действия, необходимо прогнозировать и оценивать их действие. К таким методам относятся технико-экономический анализ; технико-экономическое обоснование и планирование; материальное стимулирование (мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала и его использования); ценообразование; утверждение экономических норм и нормативов.

Косвенный характер воздействия присущ также социально-психологическим методам управления персоналом, направленным на исследование: социально-психологического анализа коллектива (управление поведением персонала в организации); социальное планирование (управление социальным развитием); участие работников в управлении; развитие коллектива; психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание социально-психологического климата; соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами); развитие у работника инициативы и ответственности; мотивирование работника (в том числе моральное стимулирование).

Очевидно, что методы, называемые экономической наукой, не идентичны методам правового регулирования, используемые в юриспруденции. Так, например, исходя из содержания административных методов в экономике, очевидно, что с точки зрения правовой науки, это императивные и диспозитивные способы правового регулирования

различных отраслей права – гражданского, предпринимательского, трудового, а не только административного права.

Экономический метод мотивации и материального стимулирования трудовой деятельности персонала реализуется в рамках трудового права при сочетании централизованного и локального, законодательного и договорного правового регулирования. Те же самые способы правового регулирования, используемые в трудовом праве, оказывают свое непосредственное воздействие на социально-психологические методы управления персоналом, на участие работников в управлении; развитие коллектива; мотивирование работника (в том числе моральное стимулирование).

Менеджеры по управлению персоналом применяют в своей работе различные методы, которые зачастую не согласуются с действующим трудовым законодательством. Например: при приеме на работу используются бесконтактные (по заявлению и биографии, резюме, анкетирование, рекомендательные письма, тестирование)⁹⁸ и контактные (собеседование, профессиональные испытания)⁹⁹ методы оценки кандидатов. Все чаще при предварительном отборе кандидатов практикуются новые технологии по поиску кандидатов через Интернет-ресурсы, используется хэдхантинг (метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности)¹⁰⁰, job offer (предложение работы). Хотя А.Я. Кибанов и считает, что методы по управлению персоналом «должны быть экономически обоснованы, юридически допустимы, этически выверены и применяться в соответствии со статусом вакантной должности и в зависимости от иерархии и целей отборочной стадии»¹⁰¹ (и в этом с ним можно согласиться), гарантий того, что на практике они будут именно такими, нет, и практика (в т.ч., судебная) это подтверждает.

⁹⁸Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. - М. : ИНФРА-М, 2005.– С.77-150.

⁹⁹Кибанов А.Я. Там же. – С.151-177.

¹⁰⁰Кибанов А.Я. Там же. – С.185-198.

¹⁰¹Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер.— М.: КНОРУС, 2016. – С. 18-21.

Без сомнения, управление персоналом, являясь системным образованием, представляет интерес для представителей различных социальных наук (социологии, экономики, психологии, права). В структуре каждой из этих наук, ученые обращают внимание на более «тонкие материи», рассматривая внутренние элементы этого явления. Для социологической науки представляют интерес межличностные отношения людей процессе труда в рамках конкретной организации¹⁰². Экономическая наука выясняет аспекты, связанные с повышением эффективности производства, методов стимулирования¹⁰³ и др. В задачи юриспруденции входит исследование способов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в целом и отношений по организации труда и управлению трудом, в частности (ст.1 ТК РФ).

Таким образом, каждая из наук, рассматривая одно и то же явление – управление персоналом, – ставит перед собой различные цели и задачи, которые, к сожалению, не всегда согласуются между собой.

Попыткой дать легальное определение управления персоналом можно считать дефиниции, предложенные в п.п. 2 и 3 раздела VI «Методические рекомендации по разработке кадровой политики предприятия», утвержденных приказом Минэкономики России от 1 октября 1997 г. № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)»¹⁰⁴. Исходя из содержания указанного нормативного правового акта, понятие «управление персоналом» рассматривается в двух аспектах: функциональном и организационном. В функциональном аспекте под управлением персоналом подразумевается: определение общей стратегии; планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава; привлечение, отбор и оценка персонала; повышение квалификации персонала и его переподготовка; система

¹⁰² Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб. пособие. – М.: Дело, 2000. – (Сер. «Наука управления»). – С.37-38; С.39.

¹⁰³ Кобьёлл К. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен / пер. с нем., – 4-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 62-64.

¹⁰⁴ Экономика и жизнь. – 1997. – № 49 – 52; 1998. – № 2.

продвижения по службе (управление карьерой); высвобождение персонала; построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда; политика заработной платы и социальных услуг; управление затратами на персонал. Управление персоналом в организационном отношении охватывает всех работников и все структурные подразделения на предприятии, которые несут ответственность за работу с персоналом¹⁰⁵. Полагаем, что такое определение управления персоналом в большей степени отражает взгляды экономистов и в малой степени ориентировано на правовую составляющую.

Исходя из этого, можно попытаться сформулировать определение содержания управления персоналом через призму права. В организационном отношении управление персоналом осуществляется соответствующим структурным подразделением организации и/или уполномоченными на это представителями работодателя на основе действующего трудового законодательства и принятых локальных нормативных актов и направлено на урегулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Несмотря на то, что «менеджмент», в том числе «кадровый менеджмент» и «управление персоналом», – разноуровневые явления, тем не менее, они взаимосвязаны между собой. Их взаимопроникающие связи особенно отчетливо проявляются под воздействием трудовых механизмов, в большей степени применяемых на локальном уровне. Однако необходимо заметить, что пока еще существует немало проблем, связанных с правовым регулированием в сфере управлением персоналом.

П.Е. Морозов и О.А. Шевченко считают, что дефиниция «управление персоналом» противоречит ряду нормативных правовых актов¹⁰⁶. В этой связи авторы, через призму правовой науки, перечислили эти проблемы. Во-

¹⁰⁵ Там же.

¹⁰⁶ Правовое регулирование управления персоналом: учеб.-практ. пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных[и др.]. – М.: Проспект, 2018. – С.5.

первых, управление персоналом не является институтом какой-либо отрасли права, а также, собственно, и отраслью права. Во-вторых, при анализе профессионального стандарта (требования к квалификации) также обнаруживается неясность в вопросе о роли и месте норм трудового права в системе управления персоналом. В-третьих, отсутствует само легальное определение «персонала». И, наконец, четвертая проблема: существует неопределенность по отнесению знаний в сфере управления персоналом к той или иной отрасли знаний¹⁰⁷.

Однако следует заметить, что вряд ли можно называть проблемой тот факт, что управление персоналом не является институтом или отраслью права. Это, с позиции права, бесспорно и не является предметом научных дискуссий.

Что касается профессионального стандарта (требования к квалификации) специалиста по управлению персоналом, то в данном случае следует руководствоваться приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»¹⁰⁸, в п.3.1.1 которого в рамках трудовой функции определены необходимые умения и знания. Так, специалист по управлению персоналом должен уметь оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства РФ и локальными нормативными актами организации и знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу. Отсутствие легального определения «персонала», по нашему мнению, вряд ли стоит выделять в качестве проблемы. В указанном приказе достаточно четко закреплено, что управление персоналом организации осуществляется с целью обеспечения

¹⁰⁷См. Указ соч. – С. 6.

¹⁰⁸ Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 27.01.2017).

эффективного функционирования системы управления персоналом руководителями подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями, специалистами кадровых служб и учреждений занятости, специалистами по кадрам и профориентации. Исходя из буквального смысла, очевидно, что речь идет о работе этих специалистов с гражданами, которые находятся в поиске подходящей работы, и с работниками, заключившими трудовой договор.

В ходе данного исследования выявлены многочисленные проблемы, возникающие на различных стадиях реализации отношений по организации труда и управлению трудом, в связи с отсутствием единого подхода у менеджеров по управлению персоналом и юристов-трудовиков при реализации различных стадий трудовых отношений. Решения большинства из них требуют «стыковки» методов управления персоналом и трудового права. Можно назвать некоторые из этих проблем¹⁰⁹.

Так, например, ТК РФ предусматривает «закрытый» перечень оснований для прекращения трудового договора. Предлагается разрешить прекращать трудовые договоры по инициативе работодателя без объяснения причин с выплатой достаточно серьезной суммы «отступного» (выходного пособия), например, в размере средней заработной платы за 3-6 месяцев (сегодня такой механизм предусмотрен в отношении руководителей организации). «Цивилизованный развод» лучше постоянного нагнетания в отношениях и бесконечных судебных споров.

Немало проблем возникает в сфере оплаты труда с учетом не вполне удовлетворительной реализации закрепленного на международно-правовом уровне и в российском законодательстве принципа «равной оплаты за труд равной ценности». Здесь необходимо наличие четких правовых механизмов. Это не означает правового закрепления «уравниловки» на уровне государства

¹⁰⁹См.: Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С.43-46.

или отрасли экономики – речь идет о ситуации с установлением базовой (тарифной) части оплаты труда у конкретного работодателя при выполнении работниками одинаковой трудовой функции.

Серьезную озабоченность вызывает состояние дисциплины – не только трудовой, но и технологической, что неразрывно связано, в том числе, с соблюдением законодательства об охране труда.

Нельзя игнорировать и факты откровенного злоупотребления правом со стороны работников и профсоюзов. В первую очередь это касается ситуаций с проведением организационных мероприятий (например, сокращения штата), когда профсоюзные организации (малочисленные) возникают уже после начала проведения этих мероприятий. Кроме того, это проявляется в многочисленных ситуациях, связанных с «сокрытием» работниками своего членства в этих общественных организациях, что иногда выясняется уже в суде, при рассмотрении трудового спора.

Работники вступают в профсоюз, функционирующий у другого работодателя (другого юридического лица!), а затем, например, при сокращении штата встает дилемма: надо ли учитывать мнение этого, «чужого» для данного работодателя профсоюза? К сожалению, судебная практика показывает иногда экстравагантные решения.¹¹⁰

Немало проблем возникает и тогда, когда приходится увольнять (по объективным причинам – например, сокращение штата) выборных профсоюзных работников. И хотя действующая редакция ст.374 ТК РФ, по крайней мере, устранила существовавшее «право вето», предоставив работодателю возможность оспорить обоснованность такого отказа в суде, тем не менее, процедура эта весьма длительная. А работник, который приобрел статус «выборного» профработника уже после предупреждения о сокращении, рассчитывает (и не без оснований) на оплату всего времени, в течение которого может тянуться эта тяжба.

¹¹⁰См.: Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.26-30.

По нашему мнению, это нарушает принцип запрещения дискриминации в сфере труда, закрепленный в ст.3 ТК РФ. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или *получать какие-либо преимущества* в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Конституционный Суд РФ уже обращал внимание на ст.374 ТК, признав, в частности, неконституционной редакцию ее части первой, как раз в отношении «права вето».¹¹¹

Это лишь некоторые общие проблемы, но они приобретают дополнительный специфический оттенок в связи с тем, что на территории России функционирует значительное количество зарубежных компаний. Менеджмент этих работодателей, несмотря на его эффективность, во многом ориентирован на англосаксонскую модель правового регулирования наемного труда. Следует заметить, что сегодня эта модель активно внедряется в России на семинарах по управлению персоналом и в литературе по кадровому менеджменту. Однако на территории Российской Федерации работают, прежде всего, ее граждане, и их трудовые отношения регулируются российским трудовым правом. С этим нельзя не считаться. Понимание этого факта особенно важно для сторон трудовых отношений (в первую очередь для работодателей). Как справедливо в свое время отметил Л.Ю. Бугров, в случае трудовых споров, они будут разрешены, «скорее всего, не в пользу работодателя, и любая государственная инстанция будет исходить не из сформулированных кем-либо правил управления персоналом,

¹¹¹См. Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

а из норм Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов о труде»¹¹². Это касается и споров иностранцев в случае рассмотрения их споров в российских судах.

Тем не менее, важно отметить, что «регулирование отношений нормами права не является изолированным инструментом управления, наоборот, право «пронизывает» всю систему управления персоналом, юридически оформляет все его элементы»¹¹³.

В настоящее время, согласно ст.5 ТК РФ, регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления), а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Значительную роль играют и трудовые договоры, заключаемые с конкретными работниками – при условии непротиворечия их положений всем указанным выше нормам (см. ст.9 ТК РФ).

Из теории права известно, что правовые средства – это правовые явления, выражающиеся в инструментах (установлениях) и деяниях (технологии), с помощью которых удовлетворяются интересы субъектов права, обеспечивается достижение социально полезных целей. В свою очередь, система правовых средств, организованных наиболее

¹¹² Бугров Л.Ю. Трудовой договор и "фирменные" правила управления персоналом // Российская юстиция. – 2002. – № 5 – С.18-20.

¹¹³ Система управления трудом в развитом социалистическом обществе /Ред.кол.: И.М.Владыченко и др.; Рук. авт.колл. Б.М. Сухаревский. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 1983. – С. 372.

последовательным образом в целях преодоления препятствий, стоящих на пути удовлетворения интересов субъектов права, называется механизмом правового регулирования¹¹⁴.

Любые экономические и правовые конструкции сами по себе не гарантируют автоматической реализации. Для этого необходимо наличие *правовых механизмов*.

Е.Б. Хохлов отмечает, что «механизм регулирования общественного труда должен быть ориентирован на достижение двух во многом взаимосвязанных, но и во многом взаимоисключающих целей: это обеспечение, во-первых, эффективности общественного производства и, во-вторых, стабильности и социального мира в области трудовых отношений»¹¹⁵.

Понятие «механизм» в любом исследовании должно отражать движущие силы и вид рассматриваемой деятельности, порядок ее осуществления и внутреннее устройство аппарата, обеспечивавшего достижение поставленных перед ней целей.¹¹⁶

Как справедливо утверждает И.А. Костян, «механизм регулирования труда лежит в основе формирования механизма правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Изменение механизма управления трудом, вызванное трансформированием экономической формации, экономических отношений, предопределяет реформирование правовых средств регулирования трудовых отношений. В этом проявляется взаимосвязь указанных выше механизмов, несмотря на различную их целевую направленность»¹¹⁷.

¹¹⁴Теория государства и права: курс лекций /под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. – С. 607-608.

¹¹⁵Хохлов Е.Б. В Кн.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1.: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Из-во С-Петербургского ун-та. 1996. С. 133.

¹¹⁶См.:Мионов В.И. Правовой механизм обеспечения законности в сфере трудовых отношений рабочих и служащих: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М. 1991. – с.13.

¹¹⁷Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ...д-ра юрид. наук. – М., 2009. – С. 264.

Она отмечает, что «механизм правового регулирования представляет собой набор значимых юридических элементов, обеспечивающих реализацию права на защиту в другой инстанции путем установления правовых норм, правил возникновения нового процессуального правоотношения, одной из сторон которого выступает суд кассационной или надзорной инстанции, определением прав, обязанностей субъектов правоотношений и других элементов. Механизм защиты представляет собой правовые меры, которыми вправе воспользоваться вышестоящий суд с соблюдением процедур, предусмотренных законом (формы защиты)». Содержанием механизма правового регулирования являются отдельные его элементы. Как правило, среди них выделяют правовые нормы, правоотношения и акты реализации права.¹¹⁸

В науке трудового права своего рода аксиомой, считается то, что в числе способов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении, являются такие способы, как: сочетание централизованного и локального регулирования, законодательного и договорного регулирования труда (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного). Это находит свое отражение в методе трудового права.

Эффективность деятельности организации, соблюдение прав и обязанностей сторон трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, напрямую связана с эффективностью правового регулирования, которое осуществляется в рамках действия нормативных правовых актов, принимаемых законодателем на федеральном, региональном уровнях, а также актов, действующих на локальном уровне.

¹¹⁸Костян И.А. Указ. работа. – СС. 279, 281.

Можно в значительной степени согласиться с Е.А. Шамардиным, который считает, что сочетание нескольких уровней правового регулирования выражается в распределении правотворческих полномочий, правотворческой компетенции, во-первых, между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и работодателем, принимающим локальные нормативные акты; и, во-вторых, между различными уровнями социального партнерства. Такая модель децентрализации в способах правового регулирования трудовых отношений способна обеспечить наиболее полное и оптимальное согласование интересов всех субъектов трудового права, интересов РФ и интересов субъектов РФ¹¹⁹. Сегодня их соотношение изменяется все больше в сторону расширения локального и индивидуально-договорного способов регулирования. На централизованном уровне устанавливается лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться индивидуально-договорным и локальным способами, а может только повышаться и увеличиваться.

Роль федерального, регионального и локального правового регулирования трудовых отношений при управлении трудом заключается в урегулировании взаимоотношений между всеми категориями работников и работодателем в организации труда, в гарантиях соблюдения прав граждан, в осуществлении борьбы с субъективизмом и произволом всеми имеющимися для этого правовыми средствами.

Сочетание централизованного, регионального и локального правового регулирования в сфере труда выражается в выстраивании «пирамиды» нормативных актов.

Некоторые централизованные акты принимаются вообще вне рамок социального партнерства (например, постановления Правительства, федеральных министерств и ведомств), но значительная их часть все-таки

¹¹⁹ Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: дисс. ...канд. юрид. наук. - М. 2012. – С.69.

разрабатывается и принимается с учетом механизма социального партнерства (на соответствующих уровнях).

Полагаем, что децентрализация при правовом регулировании позволяет обеспечить полное и оптимальное согласование интересов всех субъектов социально-партнерских отношений, в том числе, государства и субъектов Российской Федерации (безусловно, при условии соблюдения принципов права в целом, трудового права, принципов нормотворчества и правоприменения).

Отношения по управлению трудом (в т.ч., с применением механизмов социального партнерства) реализуются:

- на федеральном уровне — при централизованном правовом регулировании (в т.ч., с участием социальных партнеров);
- на региональном уровне социального партнерства — при централизованном, региональном и локальном способах правового регулирования;
- на отраслевом уровне социального партнерства — при сочетании централизованного и локального способов правового регулирования;
- на локальном уровне — работодатель, как правило, принимает на себя дополнительные обязательства, непосредственно направленные на эффективную реализацию отношений по управлению трудом по различным вопросам, тем самым сочетая централизованный и локальный способы правового регулирования.

Несмотря на то, что законодатель в целях усиления социальной ответственности сторон трудовых отношений для достижения баланса интересов работников и работодателя по распределению социальных и материальных благ предусмотрел многоуровневость социального партнерства, необходимо отметить, что существующая сегодня тенденция увеличения уровней социального партнерства вряд ли является эффективной и оправданной.

Следует констатировать, что сегодня социальное партнерство на межрегиональном уровне с участием двух и более субъектов РФ не развивается.

Невысока эффективность реализации управления трудом на территориальном уровне, так как у сторон социального партнерства практически нет никаких прав в сфере управления трудом. Причин этому несколько. Во-первых, законодатель установил в ТК РФ достаточно широкие полномочия по согласованию интересов сторон социального партнерства на централизованном и региональном уровнях. Во-вторых, в большинстве своем муниципальные образования в России не обладают достаточными финансовыми ресурсами, позволяющими им участвовать «на равных» в социально-партнерских отношениях. К тому же, при всей спорности правомерности механизма распространения действия федеральных соглашений, предусмотренного ст.48 ТК, в отношении территориальных соглашений даже это не предусмотрено.

М.О. Пряженников под локальным регулированием понимает автономное регулирование хозяйственной деятельности и вопросов, непосредственно с ней связанных, осуществляемое самими субъектами хозяйственной деятельности, либо ими совместно с иными субъектами (например, представительными органами работников или обучающихся), прежде всего, в форме локальных нормативных актов, на основании норм трудового, административного, гражданского права, норм образовательного, информационного, спортивного и иных отраслей законодательства. Режим локального правового регулирования отношений в сфере труда будет определяться в зависимости от вида юридического лица и специфики осуществляемой хозяйственной деятельности¹²⁰.

Зарубежные авторы, в частности М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, отмечают, что «в процессе управления деятельностью организации

¹²⁰Пряженников М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М. 2018. – С.7, 8.

необходимо осуществлять постоянный мониторинг федерального законодательства и нормативных правовых актов местных органов, а также быть в курсе ограничений по найму работников, нормативов условий труда»¹²¹.

Однако лишь немногие работодатели (предприниматели) учитывают всю важность и необходимость соблюдения правового аспекта в процессе управления организацией и ее работниками. Менеджеры по управлению персоналом зачастую считают право скорее административным ресурсом, инструментом воздействия на работников для достижения поставленных целей, либо относятся к законам как к факторам внешней среды, которые только при необходимости приходится брать в расчет.

Современная практика показывает, что работодатели скорее не воспринимают «строки закона», чувствуют уверенность в собственной безнаказанности и власти, чем не знают закон. Совершенно правильно отмечает А.А. Татаринов, что управленцы, ориентируясь на достижение экономической эффективности и желания обогатиться, не чувствуют обязательства перед своими работниками, профсоюзами и обществом в целом и заставляют персонал соглашаться с прямым нарушением прав трудящихся¹²². Впрочем, нередко случаи, когда и работники стоят практически на таких же позициях.

В настоящее время наблюдается большое количество примеров нарушения работодателями трудовых прав работников, в частности, несоблюдения условий труда, несвоевременной оплаты труда, принятия управленческих решений, противоречащих действующему законодательству и др. Приведем лишь некоторые из них, ставшие предметом судебных разбирательств.

Так, Г. обратилась в Серовский районный суд Свердловской области с иском к ООО «Импульс» о взыскании денежной компенсации за

¹²¹Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1998. – С. 121-123.

¹²²Татаринов А. Правовые основы управления персоналом. / Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 12. – С.42-53.

неиспользованный отпуск, заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки, об изменении даты увольнения. В обоснование требований указала, что осуществляла трудовые обязанности в ООО «Импульс» в должности торгового представителя. С приказом об увольнении ознакомлена. За период работы ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставлялся, компенсация за неиспользованный отпуск на момент увольнения выплачена не была, задержка выдачи трудовой книжки составила 26 календарных дней, в связи с чем просит изменить дату увольнения. Суд искивые требования Г. к ООО «Импульс» о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск, заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки, об изменении даты увольнения – удовлетворил частично и изменил дату ее увольнения¹²³.

Работник Ч. подал иск в суд о взыскании с ООО «Строительная специальная группа» задолженности по выплате заработной платы с компенсацией за отпуск, компенсации за задержку выплаты заработной платы. В обоснование исковых требований указал, что 01.09.2017 между ним и ООО «СтройСпецГрупп» был заключен трудовой договор № 51, по которому он был принят на работу, 29.06.2018 был уволен по собственному желанию. Согласно условиям трудового договора работодатель обязался выплачивать ему оклад, с начислением районного коэффициента и северной надбавки. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс выплачивается 30 числа текущего месяца, заработная плата не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным. Однако за период с 01.11.2017 по 29.06.2018 заработная плата ему не выплачивалась. 29.12.2017 был выплачен аванс в размере 5 000 руб., 02.02.2018 выплачен аванс в размере 5 000 руб. Суд удовлетворил искивые требования работника¹²⁴.

¹²³ См. Решение Серовского районного суда Свердловской области № 2-533/2018 2-533/2018~М-100/2018 М-100/2018 от 14 июня 2018 г. по делу № 2-533/2018. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/TeQIVd4dRUx0/> (дата обращения: 23.05.2019).

¹²⁴ См.: Решение Братского городского суда Иркутской области № 2-5076/2018 2-641/2019 2-641/2019(2-5076/2018;)~М-4850/2018 М-4850/2018 от 30 января 2019 г. по делу № 2-5076/2018. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/ffRkb8AKYlov/> (дата обращения 23.05.2019).

Нередко работодатель привлекает работников к сверхурочной работе в случае, если работа не закончена или появились непредвиденные обстоятельства в организации. Данная ситуация регулируется статьями 99 и 152 ТК РФ, которые работодатель должен соблюдать. Однако на деле это не всегда происходит. Так, можно привести пример обращения работника в суд в связи с необходимостью взыскания оплаты за сверхурочные работы, которая не была произведена работнику. Данный иск был подан М., работником ОАО «НПК «Уралвагонзавод», в 2011 г. Решением суда исковые требования были удовлетворены частично, а именно: взыскана оплата за сверхурочные работы за период с августа 2007 по октябрь 2010 г. с организации (согласно ст.152 ТК РФ), а также компенсация морального вреда, нанесенного работнику действиями работодателя (ст.237 ТК РФ).¹²⁵

Также встречаются споры по взысканию компенсационных выплат, предусмотренных ст.164 ТК РФ. Так, истец П. обратилась в суд иском о взыскании с ООО «Центр Эко» процентной надбавки к заработной плате за условия работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, оплату сверхурочной работы за январь и февраль 2019 г., компенсацию за неиспользованный отпуск, оплату северной надбавки к отпускам за июль и сентябрь 2018 г., компенсацию морального вреда и судебные расходы на оплату услуг представителя. Изучив обстоятельства дела, суд пришел к выводу, что оплата труда истца в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, должна осуществляться с применением районного коэффициента в размере 15% и процентной надбавки к заработной плате в размере 50%. Также был сделан вывод о том, что поскольку каждый день сверхурочной работы составлял менее 2 часов, то она ввиду положений ст.99 и ст.152 ТК РФ подлежит оплате в полуторном размере. Суд удовлетворил исковые требования П. к обществу

¹²⁵См.: Решение Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 25 января 2011 года по иску М. к ОАО «НПК «Уралвагонзавод» об оплате сверхурочных работ, материальной помощи к отпуску и компенсации морального вреда. См. также: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 22 марта 2011, дело № 33-4031/2011. – Режим доступа: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/472401530>. (дата обращения 23.05.2019).

с ограниченной ответственностью «Центр ЭКО» о защите трудовых прав частично¹²⁶.

Из теории трудового права общеизвестно, что в трудовых отношениях каждый из участников наделен определенным правовым статусом – совокупностью основных прав, определяющих его правовое положение в обществе и конкретной организации, кругом обязанностей, полномочиями и ответственностью. Поэтому трудовое законодательство в первую очередь направлено на защиту трудовых прав. Согласно ст.1 ТК РФ целями законодательства РФ являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Это означает, что и права участников отношений по организации труда и по управлению трудом (организационно-управленческих отношений) тоже должны быть гарантированы и должны подлежать защите.

§ 2. Эффективность социального партнерства в отношениях по управлению трудом

Любая научная концепция формирует научное знание на основе составляющих ее обобщенных идей ученых, которые воспроизводят модель правового явления или процесса в разнообразии их элементов, черт и связей.

Социальное партнерство как общественное явление всегда вызывало интерес у социологов, политологов, философов, экономистов и юристов, поскольку это особый тип общественных отношений, реализующий сбалансированность важнейших социально-экономических интересов основных групп общества.

Правоведы ставят перед собой задачу научно обосновать это явление, выявить его противоречия, перспективы развития и проанализировать способы правового регулирования.

¹²⁶Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 5 июня 2019 года дело № 2-3785/2019. – Режим доступа: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo> (дата обращения 23.05.2019).

Практика свидетельствует о том, что не существует единственной, пригодной для всех стран модели социального партнерства. На Западе становление института социального партнерства происходило в начале XX в., в условиях экономического кризиса, связанного с перепроизводством товаров. Постоянное развитие в зарубежных странах отношений по социальному партнерству позволяют выделить различные модели социального партнерства. В мире существуют: «американская» модель, основывающаяся на широком участии трудящихся в собственности предприятия; «немецкая», базирующаяся на включенности работников в управление производством через специально созданные органы, на тарифной автономии; «скандинавская» модель, вовлекающая персонал в распределение результатов производства¹²⁷.

В новейшей России импульсом для активного развития социального партнерства стал Указ Президента РФ № 212 от 15.11.1991 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»¹²⁸. Позднее на его основе был принят Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»¹²⁹, в соответствии с которым была создана и начала действовать трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Для координации действий работодателей в сфере регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне был создан Координационный совет объединений работодателей России (КСОРР), выражающий позицию работодателей в РТК. Вслед за этим были сформированы также и региональные объединения. Принятие Федерального закона «Об

¹²⁷ Барина М. Регулирование социального партнерства // Человек и труд. – 2008. – № 2. – С.29- 31.

¹²⁸ Указ Президента РФ № 212 от 15.11.1991 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

¹²⁹ Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// СЗ РФ. – 03.05.1999. – № 18. – ст. 2218.

объединениях работодателей»¹³⁰ позволило ускорить объединение бизнес-сообществ.

Развивая отношения по социальному партнерству, Российская Федерация ратифицировала ряд Конвенций МОТ: № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»¹³¹; № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»¹³²; № 122, «О политике в области занятости»¹³³; № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹³⁴; и № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация»¹³⁵ и др.

Сформировавшаяся к настоящему времени российская модель социального партнерства базируется на: общих закономерностях и принципах социального партнерства; международных правовых нормах, регулирующих социально-трудовые отношения; рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства с учетом российской специфики; учете новейших факторов и явлений, влияющих в современных реалиях на практику социального партнерства.

Сущностное содержание российской модели социального партнерства, по мнению А. Шулуса¹³⁶, проявляется в следующих чертах.

1) В специфике положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства. Например, участие государства в регулировании социально-трудовых и иных отношений всегда характеризуется традиционно его высокой ролью как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и

¹³⁰ Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об объединениях работодателей»// СЗ РФ. – 02.12.2002. – № 48. – ст. 4741.

¹³¹Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

¹³²Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

¹³³Принята в г. Женеве 09.07.1964 на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

¹³⁴Принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

¹³⁵Принята в г. Женеве 26.06.1978 на 64-ой сессии Генеральной конференции МОТ.

¹³⁶Шулус А. Социальное партнерство – российская модель //Социальное партнерство.– 2007. –№ 2.– С. 17-19.

защитника интересов общества в целом¹³⁷. Однако автор не поясняет, в чем же конкретно выражается специфика положения сторон социального партнерства.

Тем не менее, по справедливому замечанию А.М. Куренного, у работодателя «могут существовать не один, а несколько профсоюзов, и тогда в каждом отдельном случае, предусмотренном законодательством, работодатель обязан запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Но: та или иная первичная профсоюзная организация должна объединять работников именно данного работодателя. Позиция этой первичной профсоюзной организации в иерархичной структуре профсоюзов значения не имеет. Одна может входить, например, в состав Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), другая — в состав СОЦПРОФа, третья — вообще не иметь вышестоящего профсоюзного органа»¹³⁸.

2) В расширительном толковании сфер общественных отношений, базирующихся на принципах социального партнерства (это не только социально-трудовые, но и связанные с ними экономические и политические отношения).

3) Многоуровневый характер социального партнерства (ст.26 ТК РФ) и законодательного обеспечения.

Следует заметить, что в настоящее время практически сформировалась законодательная база, регулирующая взаимодействие основных субъектов экономики через систему социального партнерства. В ст.23 ТК РФ закреплено легальное определение социального партнерства, как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и органами государственной власти, местного самоуправления, направленных на

¹³⁷ См. об этом: Шурус А. Там же. – С.17-19.

¹³⁸ Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.26.

обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сочетание централизованного, регионального и локального правового регулирования выражается в распределении правотворческих полномочий и правотворческой компетенции между сторонами социального партнерства. Полагаем, что децентрализация при правовом регулировании позволяет обеспечить полное и оптимальное согласование интересов всех субъектов социально-партнерских отношений, в том числе, государства и субъектов Российской Федерации.

Однако взгляды представителей экономической науки на социальное партнерство, как явление реальной российской действительности, имеют существенные отличия. Прежде всего, экономисты рассматривают социальное партнерство через экономические механизмы его реализации в России на макроуровне, мезоуровне и микроуровне¹³⁹.

По мнению некоторых из них¹⁴⁰, поскольку в России еще до конца не сформировались рыночные отношения, условия для развития социального партнерства пока отсутствуют. Социальная структура в России приобретает характерные черты общества раннего капитализма, для которого характерна высокая социальная напряженность и растущая конфликтность в обществе. В качестве основных причин, неблагоприятных для формирования системы партнерских отношений, называются следующие:

- преобладание корпоративных интересов и настроений;
- существующая поляризованная социальная структура населения (имущественное расслоение), которая ведет к тотальной антагонизации российского общества;

¹³⁹Тедеев Э. К. Социальное партнерство в современной России (Условия и экон. механизм) :Дис. ... канд. экон. наук.: М., 1998. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/econom-teoria/socialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii.html> (дата обращения: 17.04.2018).

¹⁴⁰Тедеев Э. К. Там же.

- размытость, неосознанность групповых интересов, нечеткость их выражения в программах, требованиях, декларациях ослабляет долговременную базу для согласования совпадающих интересов;

- значительная масса населения не соблюдает существующие законы и другие социальные нормы, равнодушно воспринимает нарушение норм другими, что выражается в отчуждении человека от общества;

- многие нормы устарели и не работают, новые принимаются с опозданием;

- отсутствие культуры партнерских отношений, легитимности социального сотрудничества в сознании масс.

Очевидно, что представители экономической науки, при исследовании социального партнерства, как явления реальной действительности, в большей степени делают акцент на экономической, социально-психологической составляющей и, в меньшей степени – на правовой. Тем не менее, правоведы указывают на проблемы, касающиеся в большей степени законодательной техники, нежели непосредственно самого регулирования отношений по социальному партнерству. Так, Е.А. Шамардин отмечает, что «зачастую нормы федеральных, региональных, отраслевых соглашений, дублируют правовые нормы, а иногда и противоречат друг другу»¹⁴¹, и с этим нельзя не согласиться. Действительно, «законодательная база российской практики социального партнерства – одно из слабых мест нашего опыта»¹⁴².

В правовой науке эффективность реализации норм, регулирующих отношения по социальному партнерству, следует оценивать через существующий механизм правового регулирования, то есть, совокупность юридических средств. К ним, в частности, относятся нормы права, субъективные права и юридические обязанности, юридические факты, властные акты правоприменительных органов, организационная деятельность государства и его органов, с помощью которых

¹⁴¹Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. М. 2012. – С.188.

¹⁴²Шулус, А. Указ.соч.– С. 35.

осуществляется правовое регулирование общественных отношений. Достаточность этих средств, их качество является условием эффективного действия права.

Экономическая наука под эффективностью реализации социального партнерства понимает формирование эффективных партнерских отношений региональных администраций и предпринимательских структур.

Как мы видим, подходы к понятию эффективности реализации социального партнерства у юристов и экономистов различаются. Экономисты не ограничиваются одной лишь сферой социально-трудовых отношений, а оценивают эффективность реализации социального партнерства через специфический институт взаимодействия органов власти, бизнеса и населения, целью функционирования которого является поиск баланса интересов между сторонами в процессе решения особо значимых социально-экономических проблем по определению наиболее важных параметров формирующихся социальных контрактов.

Юристами же традиционно эффективность правового регулирования определяется соотношением между фактическими результатами действия нормативных и индивидуальных правовых предписаний и теми социальными целями, для достижения которых они были приняты.

Обратимся к предмету нашего исследования – отношениям по управлению трудом и рассмотрим эффективность их реализации через социальное партнерство на федеральном уровне при централизованном правовом регулировании.

В отношениях по управлению трудом работники имеют право на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы (ст. 52 ТК РФ). Данное право конкретизировано в ст.21 ТК РФ, закрепляющей основные права и обязанности работника:

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защита своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Таким образом, право работников на участие в управлении организацией является комплексным, поскольку может реализовываться в рамках социального партнерства различными способами. Целью такого участия, как справедливо считает Т.Ю. Коршунова, «является наиболее полное удовлетворение интересов работников, соблюдение их прав и уважение работодателем законных интересов работников, создание возможностей для реализации работниками своих предложений по оптимизации производственного процесса»¹⁴³.

Формы участия работников в управлении организацией могут быть многообразны, все они закреплены в ст.53 ТК РФ. К таким формам относятся:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация или ликвидация организации; введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников; другие вопросы, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями);

¹⁴³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. Х. – 1254 с. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами¹⁴⁴, учредительным документом организации¹⁴⁵, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право, в любой из перечисленных выше форм, принимать участие в управлении организацией, вносить соответствующие предложения и участвовать в заседаниях коллегиальных органов работодателя при их рассмотрении. Здесь следует отметить, что такое их участие проявляется при сочетании централизованного и локального

¹⁴⁴В соответствии со ст. 26 Закона об образовании в образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего образования - ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации. См. об этом: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. Х.– 1254 с.// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

¹⁴⁵ В соответствии со ст. 53.1 ТК РФ: п. 17 Положения о государственном бюджетном учреждении Рязанской области «Сапожковская районная больница» при районной больнице организуются: больничный совет, совет медицинских сестер и т.д. – Режим доступа: <https://crb-sapozhok.ru/vnutrennie-dokumenty/polozhenie-o-rb.html>. (дата обращения: 15.05.2019). Согласно п. 9.12. Устава ПАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» Совет директоров вправе создавать комитеты и комиссии, в которые могут входить члены Совета директоров и работники Компании. Комитеты и комиссии действуют на основании внутренних документов, регламентирующих порядок образования и деятельности комитетов и комиссий, а также их функции и полномочия. Вышеуказанные документы утверждаются Советом директоров простым большинством голосов членов Совета директоров. – Режим доступа: <http://www.lukoil.ru/Company/CorporateGovernance/InternalDocuments>. (дата обращения: 15.05.2019).

правового регулирования. В рамках локального правового регулирования должны:

- проводиться консультации с представительными органами работников при принятии работодателем управленческих решений, влияющих на существенные условия труда работников, или при принятии локальных нормативных актов (ст.ст. 372, 373 ТК РФ), содержащих нормы трудового законодательства;

- предоставляться информация, которая непосредственно затрагивает интересы работников (ст.41, ст.54 ТК РФ);

- предоставляться представительным органам работников возможность участвовать в работе коллегиальных органов управления организацией (общих собраний участников, наблюдательных советов, советов директоров и др.).

На федеральном уровне социального партнерства соглашения, заключаемые сторонами, могут содержать взаимные обязательства сторон по различным вопросам (ст.46 ТК РФ), решение которых осуществляется в форме консультаций. Так, например, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы¹⁴⁶ предусмотрены разделы, посвященные вопросам заработной платы, развития рынка труда и содействия занятости населения, социального страхования и социальной защиты, условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, по решению социально-экономических проблем развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, развитию социального партнерства и координации действий сторон соглашения.

Непосредственно в разделе о заработной плате предусмотрены вопросы о: совершенствовании механизмов индексации заработной платы (п.2.1), поддержании минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного

¹⁴⁶ Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2018. – № 2.

минимума (п. 2.2), установлении размера минимальной заработной платы в субъектах РФ, в том числе для работников организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, а также из федерального бюджета (п.2.5), установлении размеров минимальных тарифных ставок, окладов ... (п.2.7), подготовке предложений о соотношениях уровней заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетной сферы с учетом квалификации, сложности и ответственности их труда (п.2.12), разработке согласованных предложений по отраслевым системам оплаты труда (п.2.17), создании механизмов защиты материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации, в том числе на основе саморегулируемых организаций, страховых принципов, централизованного или децентрализованного резервирования средств, включая создание гарантийных учреждений.

В целях развития рынка труда и содействия занятости населения на федеральном уровне социального партнерства предусмотрено проведение консультаций по вопросам экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места (п.3.1), совершенствования нормативной правовой базы в части предоставления рабочего места молодежи, вышедшей на рынок труда (п.3.6), внедрения механизма страховых принципов защиты от безработицы (п.3.8), омерах, обеспечивающих приоритет трудоустройства национальных рабочих кадров на квалифицированные рабочие места (п.3.10).

Консультации по вопросам социального страхования и социальной защиты направлены на достижение взаимных обязательств сторон социального партнерства по вопросам формирования дополнительного пенсионного страхования как для работников бюджетной сферы, так и государственных учреждений, по введению платежей работников на обязательное социальное страхование, в первую очередь на пенсионное

страхование, определению видов страхования и условия таких платежей (п.4.14).

Особое внимание в Генеральном соглашении на 2018–2020 годы уделяется решению социально-экономических проблем развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Стороны социального партнерства обязуются провести консультации по разработке стратегии пространственного развития Российской Федерации до 2025 года, по преимущественному использованию труда российских граждан в качестве членов экипажей судов, плавающих в районах Арктической зоны Российской Федерации, по вопросу временного предоставления работодателями жилья работникам, заключившим трудовые договоры с работодателями, и прибывающим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, на все время работы в этих районах и местностях, по внесению изменений в пункт 2 статьи 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» об уточнении перечня категорий: граждан, испытывающих трудности в поиске работы; коренных малочисленных народов Севера и приравненных к ним местностей (п.6.2).

Как уже отмечалось выше, правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только на федеральном уровне, но и в соответствии с подпунктом «к» статьи 72 Конституции РФ и статьями 5 и 6 ТК РФ и на других уровнях. Отнесение трудового законодательства к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов с учетом установленных ТК РФ разграничений полномочий обуславливает существование многоуровневой, сложной и динамично развивающейся системы социального партнерства. Такая система позволяет на каждом из последующих уровней социального партнерства устанавливать дополнительные гарантии трудовых прав работников с целью улучшения их положения в сфере труда.

Приходится констатировать, что сегодня социальное партнерство на межрегиональном уровне с участием двух и более субъектов РФ практически не развивается.

В то же время наблюдается активное участие сторон социального партнерства в обсуждении различных вопросов, связанных с трудом, на региональном уровне. Интерес во взаимодействии у сторон социального партнерства связан, прежде всего, с тем, что «принятие нормативных правовых актов на уровне субъекта РФ позволяет учесть территориальные, географические, экономические особенности, быстро реагировать на изменение фактических социально-трудовых отношений и финансовых возможностей региона»¹⁴⁷.

Стороны социального партнерства, заключая социально-партнерские соглашения на уровне субъектов РФ, принимают на себя обязательства по улучшению положения работников в сфере труда, в том числе по управлению трудом.

Так, например, в Московском трехстороннем соглашении на 2019-2021 годы, заключенном между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей¹⁴⁸, предусмотрены разделы по урегулированию на региональном уровне отношений: в области развития экономики и повышения инвестиционной привлекательности¹⁴⁹; рынка труда и занятости населения; оплаты труда работников, повышения доходов и уровня жизни населения; охраны труда, здоровья и экологии; социальной защиты населения; развития системы социального партнерства. Важная роль в этом процессе отводится работодателям, поскольку именно они принимают на себя большую часть обязательств по управлению трудом, предусмотренных таким соглашением.

¹⁴⁷Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: дисс. канд. юрид. наук. – М. 2012. – С.187.

¹⁴⁸ Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 09.10.2018. – № 56.

¹⁴⁹ Содействовать развитию высокотехнологичного инновационного производства, в том числе путем создания промышленных кластеров с участием субъектов малого и среднего предпринимательства (1.5).

Непосредственно работодатели принимают на себя обязательства в области регулирования рынка труда и занятости населения: осуществлять меры по снижению социальной напряженности, предоставлению дополнительных гарантий занятости, профессиональному обучению, дополнительному профессиональному образованию, социальной поддержке высвобождаемых (высвобожденных) работников (2.2); содействовать обеспечению временной занятости молодежи (2.3); создавать условия для социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после периода, связанного с беременностью и родами (2.4); стимулировать работодателей к трудоустройству инвалидов (2.6) и лиц с ограниченными возможностями здоровья (2.7); обеспечивать им беспрепятственный доступ к местам осуществления трудовой деятельности и обучения, к объектам социальной инфраструктуры организаций (2.14); проводить согласованную политику по привлечению иностранной рабочей силы(2.8); содействовать развитию наставничества в организациях (2.10).

По вопросам оплаты труда работников, повышения доходов и уровня жизни населения работодатели при управлении трудом обязуются: не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам (3.7, 3.8, 3.10); обеспечивать выплату заработной платы работникам в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в городе Москве (3.9); проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (3.12); разрабатывать системы нормирования труда в соответствии с законодательством и с учетом мнения представителей профсоюзных организаций или устанавливать договором (3.13); устанавливать размер заработной платы работнику в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно соглашений, коллективного договора, а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятыми с учетом мнения (по согласованию)

соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) (3.14); устанавливать штатные расписания организаций на основании норм труда в соответствии с коллективным договором, соглашением (3.15).

В области охраны труда, здоровья и экологии работодатели взяли на себя обязательства по принятию мер по организации и функционированию в организациях системы управления охраной труда и управления профессиональными рисками (4.1); по специальной оценке условий труда, пропаганде и распространении передового опыта работы в сфере охраны труда (4.3); обеспечении проведения диспансеризации работников (4.4).

С целью усиления социальной защиты населения работодатели должны обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда (4.15); рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (4.17); создавать специализированные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья при исполнении работниками трудовых обязанностей (4.20); обеспечить проведение профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников (курсовое, индивидуальное и иное) (4.21).

Аналогичные вопросы по определению и реализации приоритетов социально-экономической политики с учетом интересов сторон социального партнерства, распространения принципов и опыта взаимодействия на все уровни системы социального партнерства предусмотрены в «Областном трехстороннем соглашении на 2018–2020 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области»¹⁵⁰. Так же, как и в городе Москве, в Липецкой области при регулировании отношений по управлению трудом, стороны социального партнерства принимают на себя

¹⁵⁰ Липецкая газета", N 6, 12.01.2018.

совместные обязательства, обязательства, взятые профсоюзами и работодателями, и непосредственно только работодателями.

К совместным обязательствам относится решение вопросов в области: экономического развития (1.4, 1.5, 1.7); развития рынка труда, занятости и кадровой политики (2.2 – 2.4); оплаты труда, доходов и уровня (3.3, 3.7 – 3.10); улучшения условий и охраны труда, обеспечения экологической безопасности (4.3, 4.6), молодежной политики, улучшения демографической ситуации, поддержки социальной сферы (5.3, 5.4).

Обязательства, взятые профсоюзами и работодателями, направлены на решение вопросов в области: оплаты труда, доходов и уровня жизни (3.16); молодежной политики, улучшения демографической ситуации, поддержки социальной сферы (5.31, 5.38).

Непосредственно работодатели принимают на себя обязательства в области: экономической политики по улучшению экономического и финансового положения предприятий, организаций (1.20, 1.22); развития рынка труда, занятости и кадровой политики (2.16 – 2.21); оплаты труда, доходов и уровня жизни (3.17 – 3.21), улучшения условий и охраны труда, обеспечения экологической безопасности (4.12 – 4.19; 4.21 – 4.30); молодежной политики, улучшения демографической ситуации, поддержки социальной сферы (5.28 – 5.30, 5.35).

Следует отметить, что в Липецкой области в трехстороннем соглашении, работодатели организаций всех форм собственности принимают на себя обязательства привлекать в коллегиальные органы управления полномочных представителей первичных профсоюзных организаций или представителей работников организации с правом голоса для решения вопросов по реализации прав работников на участие в управлении организацией в соответствии с нормами ТК РФ, соглашениями и коллективным договором (1.22). Такой подход указывает на совместное управление работниками и работодателем процессом производства и на

присутствие «производственной демократии» в отношениях по управлению трудом в организации.

Область взаимодействия региональных социальных партнеров по вопросам, обозначенным на федеральном уровне в Генеральном соглашении на 2018 – 2020 годы, в целом совпадает. Однако на региональном уровне по форме социального партнерства взаимодействие сторон осуществляется не в форме консультаций, а путем принятия на себя конкретных обязательств, направленных на повышение уровня и качества жизни населения; устойчивое функционирование и экономическое развитие региона; обеспечение и расширение государственных гарантий по вопросам занятости и социальной защиты населения; оплаты и охраны труда работников. Очевидно, что в региональных соглашениях закреплены обязательства сторон, которые непосредственно направлены на управление трудом в организации по регулированию отношений в области: трудоустройства у работодателя, подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у данного работодателя, социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, обязательного социального страхования, а также по охране труда.

В связи с этим следует констатировать, что отношения по управлению трудом являются организационно-управленческими, регулирование которых эффективно осуществляется при сочетании централизованного, регионального и локального способов правового регулирования.

В качестве примера реализации отношений по управлению трудом на отраслевом уровне социального партнерства можно рассмотреть Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы¹⁵¹ и Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении

¹⁵¹ Утв. Профсоюзом работников водного транспорта РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Российская палата судоходства" 16.03.2018// Официальный сайт Минтруда России www.rosmintrud.ru, 27.04.2018.

Росгидромета на 2018–2020 годы¹⁵², которые представляют собой достаточно типичные соглашения такого уровня. В указанных соглашениях стороны принимают на себя взаимные обязательства по регулированию социально-трудовых отношений работников и работодателей, развитию социального партнерства, учету интересов работников, работодателей и государства в вопросах оплаты труда, занятости, обеспечения нормальных и безопасных условий труда и согласованного уровня социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Заключая отраслевые соглашения по регулированию отношений по управлению трудом, работодатели в большей степени, чем на федеральном и региональном уровнях, берут на себя обязательства по реализации работниками трудовых прав и гораздо меньше взаимодействуют в форме взаимных консультаций.

Так, например, в Федеральном отраслевом соглашении по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы работодатели принимают на себя следующие обязательства по реализации работниками трудовых прав: устанавливать системы оплаты труда,..., структуру заработной платы, все виды и формы материальных поощрений, размеры доплат и надбавок (6.1); создавать новые рабочие места (8.2); обеспечивать деятельность комитета (комиссии) по охране труда (9.2), проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах (9.3); осуществлять проведение предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (9.5; 9.6); обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты (9.11, 9.12, 9.15); осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (9.18); обеспечивать беспрепятственный доступ на рабочие места представителей профсоюзной организации для проведения экспертизы условий труда (9.7). В Отраслевом соглашении в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений,

¹⁵² Утв. 15 марта 2018 года. // Официальный сайт Минтруда России www.rosmintrud.ru, 20.04.2018.

находящихся в ведении Росгидромета на 2018–2020 годы, предусмотрено, что работодатели обеспечивают: дифференциацию оплаты труда работников (3.2.1, 3.2.2.), проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (5.3.4.), обеспечивают соблюдение требований охраны труда (6.2.1.), создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда (6.2.2), комитет (комиссию) по охране труда (6.2.3), осуществляют обязательное социальное страхование (6.2.5), формируют комиссию для проведения специальной оценки условий труда (6.2.6).

По Федеральному отраслевому соглашению по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы в условиях кризисной экономической ситуации в организации работодатели проводят консультации с представителями профсоюза в целях разработки и реализации согласованных мер и действий в интересах обеих сторон (8.11).

В тоже время, работодатели могут информировать по различным вопросам¹⁵³ других участников социального партнерства, проводить с ними переговоры¹⁵⁴, принимать на себя конкретные обязательства. Так, в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы, работодатели, принимая на себя

¹⁵³ См. например: Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2018 - 2021 годы: Работодатель на основе законодательства РФ по охране труда информирует: работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта (9.1); профсоюзный комитет о тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом и авариях на производстве(9.8); выборный орган профсоюзной организации с результатами инструментальных замеров концентрации вредных веществ в воздухе и других нормируемых санитарными правилами и нормами вредных и опасных параметров условий труда на рабочих местах (9.4). См. также: Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018 - 2020 годы: Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников (6.2.7) и др.

¹⁵⁴ См. например: Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2018 - 2021 годы: Работодатель проводит переговоры с выборным профсоюзным органом по вопросам, затрагивающим социально-трудовые отношения работников при изменении форм собственности, создании малых, совместных, иных предприятий и кооперативов, где задействованы основные фонды и финансовые средства организации, до принятия соответствующих решений (11.1). См. также: Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018 - 2020 годы: Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников (5.3.1)

обязательства, вправе: устанавливать для работников плавающего состава суммированный учет рабочего времени (7.1); за счет средств организации с учетом финансово-экономического положения организации при наличии финансовой возможности повышать квалификацию работников (8.1); предусматривать рабочие места для трудоустройства молодежи (8.10); обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные базы и лагеря (10.4-10.6, 12.10). В Отраслевом соглашении в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018–2020 годы, предусмотрено, что работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (4.13).

Как правило, обязательства носят организационно-управленческий характер, поскольку касаются управления трудом в организации, в частности, по: трудоустройству, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников; рабочему времени и времени отдыха, социальной защите работников и др. Решение отдельных финансово-экономических вопросов, непосредственно затрагивающих социально-трудовые отношения работников, осуществляется работодателем при активном взаимодействии с представителями работников (выборным профсоюзным органом).

Специфика отраслевых соглашений в том, что они в большой степени при рассмотрении вопросов, связанных с управлением трудом, воспроизводят положения ТК РФ и в меньшей степени стороны социального партнерства принимают на себя обязательства по дополнительным гарантиям работникам, поскольку такие гарантии устанавливаются непосредственно в коллективных договорах организаций.

Принципиальными моментами, на которые следует обратить внимание, являются следующие. Чем выше уровень соглашений, тем меньше там конкретики. Генеральное соглашение – это фактически «программа

действий». Все обязательства, которые берут на себя участники соглашений (отраслевых, региональных), являются добровольными, т.е. их обязуются выполнять лишь те работодатели, которые их подписали либо делегировали такое право своим представителям. Да, конечно, положения этих соглашений могут быть распространены в порядке ст.48 ТК РФ и на тех работодателей, которые их не подписывали. Но если работодатель будет тщательно отслеживать подобные «предложения» и мотивированно от них отказываться, то заставить его выполнять такие соглашения практически невозможно (мы оставляем «за скобками» неправовые способы оказания давления на них). Ключом здесь является один из главных принципов социального партнерства, закрепленный в ст.24 ТК РФ: «добровольность принятия сторонами на себя обязательств».

Что касается территориального уровня социального партнерства, то там реальных механизмов влияния на работодателей (и, соответственно, на организационно-управленческие отношения) еще меньше.

На территориальном уровне социального партнерства устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. Так анализ содержания Территориального соглашения между администрацией Гавриловского района Тамбовской области, координационным советом организаций профсоюзов, территориальным объединением работодателей на 2017-2020 годы¹⁵⁵ показал, что на этом уровне социального партнерства прав у сторон никаких нет, соответственно и эффективность реализации управления трудом невысока.

Очевидно, проблема заключается в следующем. Во-первых, законодатель установил в ТК РФ достаточно широкие полномочия по согласованию интересов сторон социального партнерства на централизованном и региональном уровнях. Во-вторых, в большинстве своем муниципальные образования в России не обладают достаточными финансовыми ресурсами, позволяющими им участвовать «на равных» в

¹⁵⁵ Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/332/60864.php> (дата обращения: 15.05.2019).

социально-партнерских отношениях. Как известно, социальное партнерство – это, прежде всего, категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне экономической, социальной и правовой зрелости вместе с появлением социально ответственных экономических субъектов, а муниципальные образования, к сожалению, на сегодня таковыми не являются.

Следующий (и, надо признать, основной) уровень социального партнерства, на котором осуществляется правовое регулирование в рамках организационно-управленческих отношений по управлению трудом между работодателем и работниками (представительным органом работников) – локальный.

Однако, прежде чем перейти к его рассмотрению, следует обратить внимание на понятие локального нормативного акта.

Из теории права известно, что под нормативным правовым актом понимается изданный в установленном порядке акт уполномоченного на то органа государственной власти, органа местного самоуправления или должностного лица, устанавливающий правовые нормы (правила поведения), обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанный на неоднократное применение, действующий независимо от того, возникли или прекратились конкретные правоотношения, предусмотренные актом¹⁵⁶.

Г.В. Хныкин отмечает, что локальные акты устанавливают права, обязанности и правила поведения участников совместного труда. Помимо правовых норм, составляющих основное содержание локальных нормативных актов, в них закрепляются деловые обычаи, деловые обыкновения, корпоративные традиции, этические и эстетические нормы. Они определяют социальные ориентиры организации, направленные на смягчение негативных последствий рыночных отношений¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия. Опыт комплексного исследования. - М.: Статут, 1999. – С. 54.

¹⁵⁷ Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения. Автореф. дис. докт. юрид. наук. М. 2004. – С. 6.

Локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для нормативного правового акта: 1) волевое содержание нормативного правового акта; 2) официальный характер; 3) множественность и иерархическое построение; 4) всеобщий характер; 5) компетенция уполномоченных субъектов на принятие нормативного акта и процедура принятия; 6) документальное оформление; 7) предназначенность локального нормативного акта для регулирования социально значимых общественных отношений¹⁵⁸.

По своему содержанию локальные нормативные акты многочисленны и разнообразны, поэтому ученые¹⁵⁹ предлагают их классифицировать по различным основаниям: по отраслевой принадлежности¹⁶⁰, по юридической силе¹⁶¹, по субъектам¹⁶², по сроку действия¹⁶³, по сфере действия¹⁶⁴, по форме закрепления¹⁶⁵ и т.д. И с такой классификацией можно согласиться.

С учетом требований ТК РФ, коллективного договора и организационно-правовой формы и формы собственности организации работодатель самостоятельно выстраивает систему своих локальных нормативных актов (административные акты, акты социально-обеспечительного характера,

¹⁵⁸Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. – Иваново: Иван.гос. ун-т, 2004. – С.25-29.

¹⁵⁹См. также: Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. Учебно-методическое пособие. Омск: Изд-во Омского гос. ун-та. 2008.– 315с.; Пряженников М.О. Указ.соч.–С.14- 15.

¹⁶⁰ Локальные акты трудового права и локальные акты корпоративного права (сфера действия гражданского, административного, конституционного права).

¹⁶¹ Устав или Положение организации, учредительный договор (более низкий по юридической силе, если в организации в силу прямого указания закона имеются оба этих документа), коллективный договор. Все иные локальные нормативные акты по умолчанию законодателя имеют равную юридическую силу по отношению друг к другу, независимо от их отраслевой принадлежности. Уставом или коллективным договором организации может быть введена особая иерархия этих актов.

¹⁶² Акты учредителей и участников (например, устав), определяющие правосубъектность организации; акты иных органов юридического лица, должностных лиц его администрации (штатное расписание, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях). Акты организации как работодателя, принятые во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора (положения об оплате труда и премировании работников). Акты, принятые совместно работодателем и коллективом работников организации (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положения об органах общественной самостоятельности, соглашение об охране труда и т.д.). Акты, принимаемые работодателем с учетом мнения выборных профсоюзных органов или органов общественной самостоятельности в случаях, предусмотренных законом (например: ст.ст. 103, 109 ТК РФ и т.д.) или коллективным договором.

¹⁶³ Локальные акты постоянного действия (устав, правила внутреннего трудового распорядка и т.п.) и с определенным сроком действия (коллективный договор, штатное расписание, связанное с конкретным бизнес-планом и др.).

¹⁶⁴ Локальные акты организации и локальные акты структурных подразделений организации.

¹⁶⁵ Могут быть локальные нормативные правовые акты (Устав или Положение об организации) и локальные договоры (коллективный договор в организации).

финансовые акты и др.). Однако далеко не все акты организации направлены на регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Так, в науке корпоративного права корпоративными документами признается та часть внутренних нормативных актов организации, которые распространяют свое действие только на участников кампании, за исключением наемных работников¹⁶⁶.

На наемных работников, вступивших с работодателем в трудовые отношения, распространяются акты организации, направленные на упорядочивание отношений в сфере труда на локальном уровне. Именно такие акты необходимы для эффективной реализации организационно-управленческих отношений, в том числе по управлению трудом. Соответственно локальное правовое регулирование представляет собой самостоятельный вид правового регулирования, осуществляемый «работодателем и работниками (их представителями) посредством локальных нормативных актов, а также иных правовых средств, правового воздействия на отношения в сфере труда на локальном уровне в целях создания и поддержания локального правопорядка, качественного и стабильного осуществления трудовой деятельности»¹⁶⁷.

Один из важнейших локальных актов организации – коллективный договор, который распространяется на наемных работников и работодателя конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудового коллектива в правовом регулировании труда работников, в создании локальных норм трудового права по управлению трудом в организации. Коллективный договор может заключаться непосредственно в организации, а также в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Согласно ст. 40 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у

¹⁶⁶Драчук М.А. Указ.соч. –315с.

¹⁶⁷Пряженников М.О. Указ.соч. – С.14.

индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сущность современного коллективного договора строится на идее управленческой суверенности организаций в сфере труда, осуществляемой ее руководителем, и на участии профсоюза в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками¹⁶⁸.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами коллективно-договорных отношений при его заключении, поскольку ст.41 ТК РФ закрепляет лишь общие рекомендации по содержанию и структуре коллективного договора.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные урегулировать социально-трудовые отношения у данного работодателя.

Традиционно в науке трудового права положения, включаемые в коллективный трудовой договор, подразделяются на:

- нормативные (содержащие локальные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения у работодателя);
- обязательственные (содержащие конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, ответственных за их выполнение);
- информационные (информирующие работников об основных нормах трудового законодательства, об условиях отраслевых соглашений и др.).

Согласно ТК РФ коллективный договор регулирует значительный спектр отношений между работниками и работодателем. С его помощью могут быть реализованы практически все трудовые полномочия работников, перечисленные в ст.21 ТК РФ, что указывает на большие возможности

¹⁶⁸ Трудовое право России: Учебник: учебник / отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф.Нуртдинова. - 3-е изд. - М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010. – VIII. – С. 234.

коллективного договора. В соответствии со ст.41 ТК РФ в коллективные договоры наиболее часто стороны социального партнерства включают принимаемые на себя обязательства по следующим вопросам: занятости; переобучения; условий высвобождения работников; рабочего времени и времени отдыха; оплаты труда; улучшения условий и охраны труда работников; соблюдения интересов работников при приватизации организации; экологической безопасности и охраны здоровья работников и членов их семей; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей; контроля за выполнением его условий; внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников; отказа работников от проведения забастовок при выполнении работодателем условий коллективного договора.

Основная цель коллективного договора — улучшение положения работников на основе достигнутых договоренностей сторонами социального партнерства. Важно не дублировать в коллективном договоре положения ТК РФ, а их конкретизировать таким образом, чтобы работники могли получить «определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получают и не заключая коллективный договор»¹⁶⁹. Коллективный договор снижает социальную напряженность в коллективе, он нужен для достижения баланса интересов сторон, с его помощью можно решать производственные, технологические, с одной стороны, и профессиональные, бытовые задачи, с другой¹⁷⁰.

Согласно статье 9 ТК РФ коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

¹⁶⁹ Трудовое право. / Под ред. В.С. Бердычевского. - М.: Статут, 2009. – С. 204.

¹⁷⁰ Скавитин А. Коллективный договор: возможности в условиях кризиса, // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 1. – С. 31.

В условиях реформирования политической и экономической системы в России, когда существенно расширяются полномочия хозяйствующих субъектов, коллективный договор на основе принципов социального партнерства (ст.24 ТК РФ) может стать оптимальной формой учета реальных интересов собственников организаций и их представителей и работников и их представителей.

При этом стороны должны руководствоваться как принципами социального партнерства, предусмотренными ст. 24 ТК РФ (равноправие сторон и их представителей, добровольность принятия обязательств и др.), так и другими основными положениями, имеющими распространение на практике: сотрудничество и доверие сторон при выполнении обязательств; предоставление сторонами друг другу полной и достоверной информации о выполнении договора, социально-трудовом положении, о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные и социально-экономические права и интересы работников; гласность выполнения или невыполнения условий договора.

Поэтому при обсуждении положений коллективного договора представители работников должны учитывать финансовые возможности работодателя. Так, в коллективном договоре ОАО «Автокран» (г. Иваново) в качестве принципа провозглашено: «Стороны должны признавать, что финансовое положение организации и материальное благополучие работников взаимосвязаны, поэтому работники и работодатель должны создавать и поддерживать между собой гармоничные отношения. В случае возникновения различий в подходах в решении социально-трудовых вопросов они должны разрешаться посредством открытых переговоров»¹⁷¹.

Всего в настоящее время в России действуют 130727 коллективных договоров. В 2017 году охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации, увеличился на 0,4 п.п. по отношению к 2016 году и составил 92,9 %. Охват

¹⁷¹ См.: Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. – 2005. – № 11. – С. 55.

коллективными договорами членов профсоюзов организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации, увеличился на 4,5 п.п. и составил 95,6%¹⁷².

Показатели достаточно высокие. Полагаем, что в первую очередь активный процесс по заключению коллективных договоров связан с налоговым законодательством. Положения Налогового кодекса РФ (часть вторая)¹⁷³ стимулируют работодателей к заключению коллективных договоров, так как определенные налоговые льготы (прежде всего, в сфере оплаты труда) работодатели, как субъекты хозяйственной деятельности, получают только при условии, если они закреплены (отражены) в коллективном договоре, а не в локальных нормативных актах организации. Многие выплаты могут быть включены в расходы налогоплательщика на оплату труда (ст.ст. 254, 255), в расходы, не учитываемые в целях налогообложения (ст.ст. 264, 270), признаны суммами, не подлежащими обложению страховыми взносами (ст.422) или средствами, поступившими профсоюзным организациям на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью (ст.251).

Учитывая тот факт, что коллективные договоры сегодня заключаются далеко не всеми работодателями, предлагается уравнивать в налоговых льготах, связанных с расходами на оплату труда работников, положения коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Возможности реализации механизма социального партнерства на локальном уровне в отношениях по управлению трудом можно рассмотреть на примере Коллективного договора ФГУП «Почта России» на 2019 – 2021 годы¹⁷⁴. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в рамках локального и договорного правового регулирования социально-трудовых отношений и безусловного выполнения положений

¹⁷²Постановление Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) от 11.07.2018 № 4-3. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/16911.html> (дата обращения: 15.05.2019).

¹⁷³ СЗ РФ. – 07.08.2000. – № 32. – ст. 3340.

¹⁷⁴ Режим доступа: <http://www.obcomsvyazi74.ru/storage/app/media/uploaded-files/dogovor-2019-2021.pdf>. (дата обращения: 15.05.2019).

договора. Коллективный договор по своей структуре и содержанию достаточно традиционен и не выходит за рамки положений, закрепленных в ст.41 ТК РФ.

Данное обстоятельство убедительно доказывает, что специфика способов правового регулирования трудового права проявляется при заключении и в самой содержательной части коллективного договора, поскольку сторонами для эффективной реализации отношений по социальному партнерству применяются в сочетании централизованный и локальный способы правового регулирования.

В коллективном договоре ФГУП «Почта России» на 2019 – 2021 годы достаточно большое количество положений посвящено непосредственно урегулированию организационно-управленческих отношений.

Стороны принимают на себя совместные обязательства по управлению трудом в организации (п.4.2 договора). Следует заметить, что стороны не конкретизируют непосредственных исполнителей, тем самым выхолащивая саму суть коллективного договора. Тем не менее, следует рассмотреть некоторые согласованные мероприятия, направленные на создание позитивных трудовых мотиваций для работников, на повышение эффективности труда. Сами по себе они относятся к социально-психологической стороне взаимоотношений в организации и не носят правового характера, тем не менее, мотивация может находить свое отражение в механизме стимулирования работников. И в этом случае появляются и правовые аспекты управления трудом, непосредственно касающиеся вопросов оплаты труда.

Еще одно направление, предусмотренное коллективным договором – работа по организации производственных соревнований и конкурсов, мероприятий по обмену опытом, повышению профессионального мастерства работников и культуры производства, качества предоставляемых услуг. Это положение так же, как и рассмотренное выше, нельзя признать правовым. Считаем, что любые решения работодателя должны быть облечены в

правовую норму. Прежде всего — в локальном нормативном акте, хотя бы для того, чтобы были законные основания для выплаты вознаграждения победителям конкурсов или для других видов поощрения.

Анализ содержания коллективного договора показал, что работодатель принимает на себя дополнительные обязательства, непосредственно направленные на эффективную реализацию отношений по управлению трудом по вопросам оплаты и нормирования труда; гарантий, льгот и компенсаций; стимулирования и поощрения работников; развития кадрового потенциала и занятости; охраны труда и пожарной безопасности; гарантий прав выборных профсоюзных органов и их работников. К сожалению, коллективный договор¹⁷⁵ практически полностью дублирует нормы ТК РФ и лишь незначительная часть его положений с учетом специфики деятельности организации направлена на улучшение условий труда работников в рамках осуществления управления их трудом. Например, в разделе 7 «Гарантии, льготы и компенсации» работодатель принимает на себя обязательства: обеспечивать при наличии запланированных средств бесплатный проезд на общественном (городском или ином, кроме приравненного к такси) транспорте почтальонам, осуществляющим доставку почты на участках большой протяженности (не менее 20 минут пешей ходьбы от почтового отделения (начальной точки доставочного маршрута) (7.2); по согласованию с профсоюзом предоставлять работникам, оформленным по основному месту работы, социальные гарантии и льготы (фиксированные и нефиксированные выплаты, иные льготы) в соответствии с Положением о предоставлении социальных выплат и иных локальных нормативных актов ФГУП «Почта России» в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности организации в части расходов социальной сферы (7.8).

¹⁷⁵ См. об этом раздел 6 (оплата и нормирование труда), п. 7.5 раздела 7 (гарантии, льготы и компенсации), раздел 9 (развитие кадрового потенциала и занятости), п.п. 10.1, 10.2 (охрана труда и пожарная безопасность) коллективного договора.

В разделе 8 «Стимулирование и поощрение работников» закреплено, что работодатель с участием соответствующей профсоюзной организации совместно проводит конкурсы профессионального мастерства работников, спартакиады, организует праздничные мероприятия,..., отдых и лечение детей работников, чествование бывших работников ко Дню пожилых людей, в том числе премирование победителей этапов конкурсов профессионального мастерства и корпоративной спартакиады (8.5). В разделе 10 «Охрана труда и пожарная безопасность» предусмотрено финансирование работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в размере не менее 0,7% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ч. 2 п. 10.9).

В разделе 11 «Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников» коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя по ежемесячному перечислению денежных средств в размере 0,45% от фонда оплаты труда организации на соответствующие счета Общественной организации Профсоюз работников связи России (0,15%) и первичных профсоюзных организаций (0,3%) для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, а также иных расходов, связанных с обеспечением выполнения коллективного договора и мотивационной поддержки работников (11.4).

В каждом из разделов коллективного договора, за исключением раздела 9 «Развитие кадрового потенциала и занятости работников», при исполнении работодателем своих обязательств, предусмотрено его прямое взаимодействие с представительным органом работников в форме *совместного* участия или *согласования* определенных действий, направленных на улучшение положения работников в процессе трудовой деятельности.

Поэтому в данном конкретном случае вполне оправданно можно говорить о совместном управлении трудом в организации сторонами социального партнерства на основе «производственной демократии». И

сегодня остается актуальной мысль А.М. Куренного о том, что самостоятельность предприятия, локальное регулирование труда выступают как содержание производственной демократии, формой же ее являются разнообразные организационно-правовые способы участия трудящихся, трудовых коллективов в управлении предприятием¹⁷⁶.

В современных условиях коллективный договор является наиболее значимой формой социального партнерства, поскольку в общих интересах как работодателя, так и работников задействуются внутренние резервы организаций в виде совершенствования организации производства и труда.

Согласно ст.22 ТК РФ работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

В развитие этой законодательной нормы значительный спектр положений Коллективного договора ФГУП «Почта России» на 2019-2021 годы направлен, прежде всего, на урегулирование отношений по управлению трудом при сочетании централизованного и локального способов правового регулирования.

Одним из важнейших правовых аспектов социального партнерства на всех уровнях является вопрос о юридической обязательности заключать акты социального партнерства (соглашения, коллективные договоры).

Нельзя не сфокусировать внимание на статьях ТК РФ: ст.24 – принципы социального партнерства (в том числе, и прежде всего – добровольности принятия сторонами на себя обязательств; обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений; ответственности сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений); ст.48 – действие соглашения – его механизм, распространение, роль органов по

¹⁷⁶ Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. М. 1989. – С.12.

труду в приглашении (а иногда – «навязывании» актов социального партнерства).

И это все относится непосредственно к проблемам управления трудом на локальном уровне. На федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровне, как мы видим, принимаются различные соглашения. Но это еще не означает, что кто-то из сторон социального партнерства любого из этих уровней может заставить работодателя принять коллективный договор и/или распространить на себя действие соглашения. Считаем принципиальным такой подход при управлении трудом на всех уровнях, включая локальный.

§ 3. Правовые механизмы управления трудом в рамках индивидуально-договорного регулирования

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан подыскать подходящую для себя работу и на волеизъявлении работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют конституционный принцип свободы труда, (ст.37 Конституции РФ), который осуществляется в форме заключения трудового договора, вступления – приема в члены кооперативной организации или акционерного общества, поступления на государственную службу; в форме осуществления индивидуальной и частнопредпринимательской трудовой деятельности.

Труд свободен, а каждый имеет право не на труд вообще, а на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Для проблемы управления трудом такое понимание является важным, так как в большинстве случаев, не считая подбора кадров, гражданин уже реализовал свое право на свободу труда,

выбрав работодателя и заключив с ним трудовой договор. Не последнее значение имеет запрет в ст.4 ТК РФ принудительного труда, поскольку каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Фактическая реализация свободы труда, в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), в других, зависит от согласия работодателя – другой стороны трудового договора, в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

Главной формой реализации свободы труда является заключение сторонами трудового договора, так как именно он наилучшим образом отражает индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений и отвечает потребностям рынка труда, основанных на наемном характере труда. Для работника возможность заключать трудовой договор означает право на реализацию свободного выбора работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Работодатель, заключая трудовой договор, в свою очередь, создает условия для реализации этой возможности работника, который по своим профессиональным и деловым качествам соответствует поручаемой ему работе. В связи с этим трудовой договор является наиболее предпочтительной для работодателя правовой формой привлечения граждан к труду, а для работника — основным способом реализации права на труд¹⁷⁷.

Традиционно в науке трудового права трудовой договор рассматривается в нескольких аспектах:

- как юридический факт; источник субъективных трудовых прав; юридическая модель трудового отношения; письменный документ (Маврин С.П. и Хохлов Е.Б.)¹⁷⁸;

¹⁷⁷Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2002. – № 5. – С. 10.

¹⁷⁸ Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма. 2010. – С. 294-295.

•как соглашение о труде в качестве работника; юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования других правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми; институт трудового права, то есть система правовых норм о приеме на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу (изменение трудового договора) и увольнение (прекращение трудового договора) (К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина)¹⁷⁹;

•как форма реализации права граждан на труд; основание возникновения и существования правоотношения, институт трудового права (И.О. Снигирева и О.В. Смирнов)¹⁸⁰.

Несколько отличается взгляд Л.Ю. Бугрова¹⁸¹ на понятие трудового договора, который рассматривает его через призму экономических функций и считает его: наиболее важным юридическим способом привлечения к труду; юридическим способом использования средств и предметов труда их собственниками или обладателями других вещных прав; служащим одним из основных юридических способов для создания национального и мирового богатства;отражающим наиболее важные стороны мобильности труда как экономической закономерности; в значительной мере опосредующим защиту экономических интересов сторон трудового договора, исходя из приоритета самосохранения общества.

Полагаем, что анализ различных мнений ученых о трудовом договоре позволяет сделать следующий вывод. Наиболее часто трудовой договор рассматривается через призму юридической науки в качестве формы реализации права граждан на труд; юридического факта, с которым связано

¹⁷⁹ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С.: Трудовое право России: учебник для бакалавров /К.Н.Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект. 2018. – С. 214.

¹⁸⁰ Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект. 2011.– С. 227.

¹⁸¹ Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Бугров; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2013. – С.85.

возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений; института трудового права.

Трудовой договор представляет собой двустороннее соглашение, поэтому законодатель в ст.56 ТК достаточно четко сформулировал обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора. Регулирование трудовых отношений с помощью трудового договора создает наиболее благоприятные условия для обеих сторон, не допускает установления условий, ухудшающих положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, поскольку базируется на сочетании законодательного (нормативного) и договорного способов правового регулирования.

В ст.22 ТК РФ перечислены права и обязанности работодателя, которые являются «основными, статутными, перечень их имеет императивный характер по определению общих пределов организационно-управленческой власти работодателя над своими работниками»¹⁸². Им корреспондируют права и обязанности работника, установленные в ст.21 ТК РФ.

При заключении сторонами трудового договора, отношения между сторонами преобразуются в трудовые правоотношения со всеми правами и обязанностями, предусмотренными ст.ст.21 и 22 ТК РФ. Известно, что наряду с трудовыми отношениями существуют и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, к числу которых относятся организационно-управленческие (сопутствующие) отношения. В свою очередь, к организационно-управленческим отношениям относятся отношения по организации труда и управлению трудом, которые при возникновении трудового правоотношения, также становятся правоотношениями. Именно поэтому отношения по организации труда и управлению трудом сопутствуют всем правам и обязанностям работодателя, закрепленным в ст.22 ТК РФ.

¹⁸² См. об этом: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э.Г. Тучковой. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018.– С.93.

Эти две группы отношений, входящие в категорию «организационно-управленческие отношения», следует рассматривать отдельно – в зависимости от целей. Для понимания такой постановки вопроса следует обратиться к экономической науке и выяснить ее позиции в отношении организации труда в конкретной организации. Традиционно под организацией труда понимается составная часть организации производства, которая включает в себя системы и методы организации, нормирования и оплаты труда, производительности труда, эффективного использования рабочего времени, повышения квалификации, безопасной работы и сохранения здоровья работающих. Экономисты отношения по организации труда рассматривают в «узком» и «широком» смысле.

В «узком» смысле организация труда характеризуется конкретным ее содержанием, то есть, теми элементами, которые ее непосредственно образуют (разделение труда¹⁸³, кооперация труда¹⁸⁴, организация рабочих мест¹⁸⁵, определение приемов и методов труда¹⁸⁶, установление норм труда¹⁸⁷, планирование и учет труда¹⁸⁸, создание благоприятных условий труда¹⁸⁹)¹⁹⁰ и

¹⁸³Разделение труда – обособление и установление каждому работнику, группе работников и подразделениям организации конкретных обязанностей, функций и сферы действия.

¹⁸⁴Кооперация труда – формирование и установление определенной системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, группами работников и подразделениями.

¹⁸⁵Организация рабочих мест включает в себя: оснащение всеми необходимыми средствами производства и рациональную планировку всех предметов оснащения на рабочем месте, исходя из принципа удобства работы; организацию обслуживания рабочих мест - систему взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, при котором основной функцией вспомогательных рабочих является своевременное обеспечение рабочего места всем необходимым для непрерывной плодотворной работы основных рабочих.

¹⁸⁶Определение приемов и методов труда, как способов выполнения различных видов работ. Приемы и методы труда должны обеспечивать выполнение операций и функций с наименьшими затратами всех видов ресурсов, в том числе и человеческих усилий. Прогрессивность приемов и методов труда определяются также технологией производства и уровнем внедрения достижений науки и техники в производство.

¹⁸⁷Нормы труда – основа эффективной организации планирования производства, устанавливаются для конкретных условий труда и с изменением этих условий должны постоянно пересматриваться с целью оптимизации соотношения затрат труда с его результатами.

¹⁸⁸Планирование и учет труда осуществляются для установления необходимых общих затрат труда, оптимальной численности персонала и его динамики, расчета фонда заработной платы и для установления правильных пропорций в затратах труда.

¹⁸⁹Благоприятные условия труда, т.е. совокупность и факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающие благотворное влияние на работоспособность и здоровье работника (или, по крайней мере, не ухудшающих их).

¹⁹⁰ См. об этом: Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. – С. 242-302.

являются обязательными для ее эффективной организации. Это тот минимум элементов, который составляет основу организации труда на любом производстве.

В «широком» смысле – организация труда включает дополнительные элементы, которые не являются обязательными, но в силу различных обстоятельств, входят в состав организации труда. К ним относятся: подбор, подготовка и повышение квалификации кадров; установление форм, систем и размера оплаты труда, разработка систем стимулирования и ответственности за результаты труда; поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы. Именно широкий аспект организации труда в наибольшей степени включает в себя правовое регулирование управления трудом.

Без сомнения, экономическая и правовая науки по разному относятся к пониманию организации труда. Л.Ю. Бугров справедливо замечает, что «в современной России очевидны весьма ощутимые противоположные тенденции в оценке роли права в целом и отдельных юридических явлений при регламентации экономических отношений».¹⁹¹ Именно от этого и происходят все проблемы, непосредственно связанные с организацией труда и повышением его эффективности, когда ими занимаются представители самых различных отраслей знаний – экономики (как макро-, так и микро-), экономики труда, эргономики, психологии, менеджмента по управлению персоналом и др.

В рамках правовой науки отношения по организации труда невозможно персонифицировать с конкретным работником, заключившим трудовой договор. Такие отношения направлены на организацию труда (производственного процесса, хозяйственной деятельности) всех работников, работающих по найму для выполнения целей и задач, закрепленных в учредительных документах и конкретизированных в локальных

¹⁹¹ Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Бугров; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2013. – С.69.

нормативных актах организации. В этом состоит их характерная особенность и отличие от отношений по управлению трудом. Кроме того, правоотношения по организации труда «возникают сразу же после государственной регистрации юридического лица»¹⁹² и работодатель наделяется правами и обязанностями, связанными, в первую очередь, с организацией трудовой деятельности работников в целом. В этом случае взаимодействие сторон осуществляется на основе централизованного, регионального и локального правового регулирования.

Так, работодатель в соответствии со ст.22 ТК РФ имеет право:

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

В то же время, работодатель при организации труда, в частности, обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

¹⁹²Благодир А.Л. Структура правоотношений по организации труда и управлению трудом: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 8.

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных, избранных работниками, представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В свою очередь, отношения по управлению трудом можно разделить на две группы. Во-первых, при заключении трудового договора отношения по управлению трудом становятся правоотношениями, сопутствующими трудовым, где работодатель, будучи субъектом трудового правоотношения, приобретает права и обязанности, непосредственно связанные с конкретным работником. Субъектами правоотношений становятся работник и работодатель, заключившие трудовой договор. В этом случае взаимодействие сторон осуществляется на основе индивидуально-договорного регулирования. Во-вторых, отношения по управлению трудом реализуются через механизм социального партнерства и «производственной демократии», когда работодатель, вступая в правоотношения с

представителями работников, наделяется соответствующими правами и обязанностями. Здесь субъектами становятся работодатель и иные субъекты, представляющие интересы работников (профсоюзные органы, производственный совет и др.). В этом случае правовое регулирование базируется на коллективно-договорном способе.

К первой группе относятся правоотношения, непосредственно связанные с конкретным работником, вступившим с работодателем в трудовое правоотношение. Конкретные взаимные права и обязанности сторон трудового правоотношения – это сфера индивидуального трудового правоотношения; они находят свое закрепление в соответствующих статьях ТК РФ (ст.ст. 21, 22, 56, 57).

Из представленной классификации отношений по организации труда и управлению трудом достаточно четко прослеживаются не только различные цели, стоящие перед работодателем в процессе организации им своей деятельности, связанной с привлечением к труду наемных работников, но и способы их правового регулирования.

В рамках данного раздела работы нас интересуют отношения по управлению трудом в рамках индивидуально-договорного регулирования.

К таким отношениям, с точки зрения юридической науки, следует относить отношения по заключению, изменению, существованию и расторжению трудового договора. С позиции менеджмента по управлению персоналом – это отношения по привлечению, распределению, перераспределению и рациональному использованию персонала.

Очевидно, что, несмотря на различие формулировок, используемых наукой трудового права и менеджментом по управлению персоналом, содержание одних и тех же явлений остается неизменным. Так, с терминами «заключение», «изменение» и «расторжение» трудового договора соотносятся термины, используемые менеджментом по управлению персоналом, такие как «подбор», «оценка» и «использование» персонала. Термин в трудовом праве – «подготовка и дополнительное профессиональное

образование» работников совпадает по содержанию с термином «обучение и развитие персонала» в менеджменте. Понятие «заработной платы», «гарантий и компенсаций» в трудовом праве в менеджменте рассматривается, как «мотивация», «вознаграждение», «оплата труда». И далее, «обязательное социальное страхование» – «социальная политика»; «локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения» – «корпоративные коммуникации» и др.

Различия в терминологии, применяемой законодателем и используемой специалистами трудового права и менеджерами по управлению персоналом, были бы терпимы, если бы не одно «но». По справедливому замечанию Л.Ю. Бугрова, наблюдается принижение роли права вплоть до юридического нигилизма, когда экономическая сторона каких-то вопросов разрешается по неправомерному алгоритму, заданному негативными обстоятельствами актуальной российской действительности¹⁹³. И такому утверждению есть масса доказательств.

Рассмотрим порядок заключения трудового договора, который четко регламентирован в ТК РФ и способы подбора и оценки персонала при найме для работы в организации, применяемые менеджерами по управлению персоналом.

Менеджеры по управлению персоналом считают одной из наиболее значимых функций управления персоналом в организации – необходимость и важность оценки кандидатов при найме, осуществляемом в процессе отбора. С позиции менеджмента отбор – это процесс, который, во-первых, предопределяет позитивное эволюционное развитие предприятия, во-вторых, сфокусирован для этого на оценивании пригодности претендентов на вакантную должность и, в-третьих, представляет собой концентрированное выражение «триады ожиданий» – личности, предприятия и общества. Целью отбора при найме персонала является оценка соответствия профессиональной и личностной пригодности кандидата требованиям вакантной должности.

¹⁹³ Бугров Л. Указ.соч. – С.69.

Оценка должна осуществляться в возможно короткие сроки при использовании наиболее точных и экономически, юридически, и этически оправданных средств и методов¹⁹⁴. При отборе персонала используются различные методы оценки кандидатов: бесконтактные¹⁹⁵ и контактные¹⁹⁶. В последнее время также стали применяться новейшие технологии¹⁹⁷.

При описании вакантного места работы, разработке требований к будущему работнику и его компетенциям менеджеры по управлению персоналом должны учитывать следующие критерии отбора: профессиональные (образование и опыт); физические (физическую природу кандидата), психические (способность концентрироваться, надежность и др.); социально-психологические (требования к «межлическому поведению» и социальному взаимодействию на рабочем месте и в семье). Профили требований к кандидатам для работы и осуществления совместной работы и обучения не должны быть одинаковыми¹⁹⁸.

По нашему мнению, такой подход по отбору кандидатов не согласуется с положениями ст.ст. 63 – 71 ТК РФ, которые предъявляют единые требования к порядку заключения трудовых договоров. Законодатель, формируя модель процесса заключения трудового договора, выражает ее в определенной последовательности действий и стадий, закрепленных в ТК РФ и содержащих существенные характеристики такого процесса:

- 1) предъявление работодателю комплекса необходимых документов (ст.65 ТК РФ);
- 2) урегулирование вопроса об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе (ст.70 ТК РФ);

¹⁹⁴ См. об этом: Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2016. — С. 9-10.

¹⁹⁵ Например: заявление, биография, резюме, анкетирование, рекомендательные письма и др.

¹⁹⁶ Например: тестирование, собеседование, профессиональные испытания и др.

¹⁹⁷ Например: Интернет-технологии, хэдхантинг (метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности) и др.

¹⁹⁸ Кибанов А.Я. Там же. — С.9-10.

3) урегулирование вопроса о прохождении работником медицинского осмотра (ст.69 ТК РФ);

4) собственно заключение трудового договора в письменной форме, издание приказа о приеме работника на работу и оформление трудовой книжки (ст.ст. 66 – 68 ТК РФ)¹⁹⁹.

ТК РФ (ст.65) предусматривает конкретный перечень документов, требуемых при заключении трудового договора:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2) трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

В отдельных случаях, с учетом специфики работы ТК РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ могут предусматривать необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Например, справки о наличии (отсутствии) судимости, справки о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ. Какие либо иные документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными

¹⁹⁹Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. – 3 –е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект. 2008. – С. 26 – 43.

законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ истребовать у лица, поступающего на работу, запрещено.

Также запрещен необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ). Это положение основывается на части второй ст.19 Конституции РФ, Конвенции № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958)²⁰⁰.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Данный перечень является открытым, поэтому к дискриминационным могут быть отнесены и другие обстоятельства.

Вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при разрешении каждого конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу, по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по специальности, в данной отрасли)²⁰¹.

²⁰⁰Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. – 1 ноября 1961. – № 44. – Ст. 448.

²⁰¹ Пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Российская газета. – 08.04.2004. – 72.

При наличии вакантных должностей и в условиях, не связанных с экстраординарными обстоятельствами (сокращение численности или штата, проведение реорганизации, ликвидация организации и т.п.), основаниями для отказа в приеме на работу могут быть только следующие:

- недостижение лицом, поступающим на работу, возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст.63 ТК РФ);
- прямой запрет приема на работу отдельных категорий лиц или установление специальных требований к работникам, в случаях установленных ТК РФ, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- несоответствие деловых качеств лица, претендующего на получение работы, требованиям конкретного работодателя;
- непредставление лицом, поступающим на работу, документов, которые обязательно должны быть предъявлены при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ);
- невыполнение лицом, поступающим на работу, императивных требований закона (например, отказ лица, не достигшего возраста 18 лет, от обязательного медицинского осмотра (обследования) при заключении трудового договора) (ст.69 ТК РФ).

В случае если лицу, претендующему на получение работы, мотивированно отказано в заключении трудового договора по любому из указанных оснований, такой отказ не может быть признан необоснованным. Так, например, Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.06.2018 по делу № 87-КГ18-4²⁰² вынесенные судебные акты судами первой и второй инстанции отменены, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Истица требовала признать незаконным отказ в приеме на работу, обязать ответчика заключить с ней трудовой договор. При этом она ссылалась на то, что

²⁰²КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

ответчик отказал ей в трудоустройстве без объяснения причин, официальный документ об отказе в приеме на работу не выдал, на основании ее обращения прокуратурой выявлен факт незаконного отказа в трудоустройстве и вынесено представление, которое ответчик не исполнил. Дело было направлено на новое рассмотрение, так как суды, сославшись на пропуск истицей срока обращения в суд без уважительных причин, не дали надлежащей оценки ее доводам об уважительности причин пропуска указанного срока, не определили указанные истицей обстоятельства в качестве юридически значимых, не разрешили ходатайства истца об истребовании доказательств.

Другим примером может служить Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.07.2017 по делу № 46-КГ17-24²⁰³. Требование: М. обратилась 9 июля 2012 г. в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Самарское речное пассажирское предприятие» (далее – ООО «Самарское речное пассажирское предприятие») об обязанности в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор. В обоснование заявленных требований М. указала, что в 2005 году она окончила Самарский речной техникум по специальности «Судовождение на внутренних водных путях и в прибрежном плавании», ей присвоена квалификация техника-судоводителя, что подтверждается соответствующими дипломами и свидетельством. 1 июня 2012 г. истица подала в ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» заявление о приеме на работу на должность моториста-рулевого на теплоход «ОМ-338». Заявление было рассмотрено и одобрено заместителем директора, капитаном-наставником и капитаном судна теплохода «ОМ-338», о чем свидетельствуют их подписи, проставленные на заявлении. Однако, несмотря на одобрение ее кандидатуры, руководством с ней не был заключен трудовой договор. 2 июля 2012 г. по требованию М. ей был предоставлен письменный мотивированный отказ, датированный 29 июня 2012 г., из которого

²⁰³КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

следовало, что принять ее на должность моториста-рулевого не представляется возможным на основании пункта 404 части XXXIII Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162, поскольку по результатам аттестации рабочее место моториста-рулевого не соответствовало санитарным требованиям по параметрам шума. Истица со ссылкой на ст.ст. 19 и 37 Конституции Российской Федерации и ст.3 ТК РФ полагала, что действиями ООО«Самарское речное пассажирское предприятие» нарушаются ее трудовые права. Решением районного суда от 20 августа 2012 г. М. было отказано в удовлетворении исковых требований. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 19 ноября 2012 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации выводы судов первой и апелляционной инстанций признала ошибочными, сделанными с нарушением норм права, и вынесенные судебные акты отменила.

Зачастую менеджеры по управлению персоналом разрабатывают различные «околоправовые» тестовые задания для кандидатов при проверке, заявленных в резюме критериев профессионализма и «оценки психофизиологических качеств человека, умений выполнять определенный вид деятельности»²⁰⁴. В рамках трудового права имеются в виду только деловые качества работника. К критериям, относящимся к деловым качествам работника, может быть добавлено, например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Общеизвестно, что порядок проведения тестирования кандидатов при приеме на работу и само тестирование (его форма, длительность, характер и

²⁰⁴ Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. – М.: Дело, 2002. - С.91.

порядок фиксации результатов) в трудовом законодательстве никак не урегулированы.

Полагаем, что менеджерам по управлению персоналом следует, прежде всего, руководствоваться действующим трудовым законодательством и свои действия ограничивать правовым полем. Если при отборе соискателей проводится тестирование, и прием на работу происходит по его результатам, работодателю необходимо принять локальный нормативный акт, который впоследствии поможет доказать правомерность отказа по результатам тестирования в том случае, если работник обратится в суд с иском о признании незаконным отказа в приеме на работу. Таким актом может быть положение о тестировании соискателей при приеме на работу. В нем следует четко регламентировать порядок разработки, утверждения и проведения тестов; ответственных за проведение тестирования лиц; категории должностей тех работников, которым требуется тестирование при приеме на работу. Разработка тестов (теоретических и практических заданий), исходя из специфики деятельности организации, уровня и значимости конкретной должности, должна быть направлена исключительно на выявление деловых качеств работников.

Если при рассмотрении иска в суде будет установлено, что проводимые психологические тесты или вопросы носили личностный характер и не были связаны с деловыми качествами соискателя вакантной должности, то отказ в приеме на работу по результатам тестирования будет признан незаконным.

Другим примером может служить оценка работника при его аттестации в период действия трудового договора²⁰⁵, поскольку она сегодня относится к собственно управленческим решениям работодателя. Основное регулирование данной процедуры отдано «на откуп» локальным (корпоративным) нормам, требования к которым фактически отсутствуют²⁰⁶.

²⁰⁵ Богомолова О.Ю. Оценка эффективности труда работника как средство управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С.52-55.

²⁰⁶ Драчук М.А. Управленческие решения работодателя в оценке деловых качеств работников // Вестник Омского университета. - Омск: Изд-во ОмГУ. – 2011. – № 1 (26). – С.151.

В экономической литературе отмечается, что эффективность труда, как правило, выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. В отличие от производительности труда она выражает не только количественные, но и качественные результаты труда.

Эффективность труда в экономическом аспекте можно определить как отношение результатов труда к затратам. Ее показатели, безусловно, отличаются от показателей эффективности предприятия (организации), которые учитывают материальные, трудовые и финансовые затраты. Соответственно, эффективность труда, учитывающую только трудовые затраты, можно рассматривать как частный показатель эффективности организации.

В то же время она определяется не только тем, насколько успешно труд осуществляется в данный момент, но и тем, каковы перспективы для ее дальнейшего повышения. Наряду с другими важными показателями деятельности работодателя (любой организационно-правовой формы) принципиальное значение имеет эффективность труда конкретных работников. Работодатель, как сторона трудовых отношений, крайне заинтересован в том, чтобы другая сторона этих отношений – работник – не только добросовестно выполнял свои обязанности по трудовому договору, но и делал это максимально эффективно.

Эта цель достигается стимулированием эффективного труда, оценкой качества работы. И то, и другое является одним из главных направлений функционирования системы управления персоналом. Средства достижения этой цели могут быть достаточно разнообразными, но в любом случае реализация указанного направления должна происходить в рамках законодательства о труде, с учетом его требований. Это чрезвычайно важно, поскольку проблемами управления трудом, его эффективности, как уже отмечалось ранее, занимаются представители самых разных отраслей знаний. Все они констатируют, что эффективный персонал является важным ресурсом организации, который обеспечивает ее устойчивое существование и

развитие, а оценка деятельности персонала — одним из важнейших инструментов в системе управления их трудом.

Соответственно, специалисты каждой из отраслей знаний, используют присущие их наукам методы и методики измерения эффективности труда, ее повышения. Безусловно, все это делается на профессиональном уровне, однако не всегда удается на практике «состыковать» применяемые ими подходы с правом, а точнее с трудовым законодательством. В случае возникающих трудовых споров органы, их рассматривающие, естественно, применяют нормы именно трудового законодательства, и это не всегда совпадает с ожиданиями работодателей.

В качестве примера можно привести Апелляционное определение Иркутского областного суда от 24.02.2016 по делу № 33-1920/16²⁰⁷, которым рассматривалось требование истицы о признании незаконным увольнения с должности учителя коррекционного класса МБОУ Балаганская СОШ № 1 по п.3 части первой ст.81 ТК РФ в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Судом были установлены следующие обстоятельства. Истица ссылаясь на то, что у ответчика отсутствовали основания для прекращения с ней трудовых отношений, просила признать незаконными результаты аттестации и увольнение ее с должности, восстановить ее на работе, взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, расходы на оплату услуг представителя. По делу установлено, что истица работала в МБОУ Балаганская СОШ № 1, в том числе в должности учителя коррекционного класса (8 вида) по 11 разряду. С приказом о проведении ей аттестации она была извещена под роспись, с представлением на нее работодателя была ознакомлена, о заседании аттестационной комиссии знала и на заседании присутствовала лично. По результатам аттестации истица

²⁰⁷КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

признана не соответствующей занимаемой должности и приказом работодателя уволена по п.3 части первой ст.81 ТК РФ. Как усматривалось из протокола заседания аттестационной комиссии, основанием для вывода о несоответствии истицы занимаемой должности явилось непредставление ею документов согласно Положению об аттестации педагогических работников МБОУ Балаганская СОШ № 1 на подтверждение соответствия занимаемой должности. Пунктом 1.10 названного Положения, которым руководствовалась аттестационная комиссия, предусмотрено, что аттестация педагогических работников проводится на основании представления руководителя, анализа результативности деятельности педагога не менее, чем за три года, предшествующих аттестации, открытого занятия и «портфолио», содержащего методические разработки и самоанализ деятельности не менее, чем за три года, предшествующих аттестации. Члены аттестационной комиссии во время проведения аттестации вправе посещать уроки, занятия, проводимые аттестуемым. Портфолио на заседание аттестационной комиссии истица не представила, открытое занятие не провела, чего при рассмотрении дела судом не оспаривала. Между тем, в силу пункта 14 Порядка аттестации представление документов о профессиональной деятельности работником не является обязательным требованием, а обусловлено усмотрением самого работника. Об этом же указано в пункте 1.9 Положения об аттестации педагогических работников МБОУ Балаганская СОШ № 1, устанавливающим, что педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность. При таком положении ссылка аттестационной комиссии на отсутствие у истицы портфолио и непроведение ею открытого занятия для аттестационной комиссии противоречит регламентированным требованиям аттестации, проводимой в данном случае не для установления квалификационной категории, а в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Правом посещения занятий, проводимых истцом,

аттестационная комиссия не воспользовалась, и приняла решение на основании представления руководителя, в котором указано, что в педагогической деятельности истицы отсутствует систематический анализ уровня усвоения учебного материала и развития обучающихся, достигнутых результатов, диагностических показателей; в деятельности педсовета она участвует нерегулярно; качество обученности учащихся коррекционного класса на протяжении последних 5 лет в среднем составляет 64%. Ответчик не смог дать суду апелляционной инстанции аргументированных объяснений о том, каким образом установлено отсутствие анализа в учебной деятельности истицы, в какой мере «качество обученности» детей, нуждающихся в коррекционном обучении, зависит от профессионального уровня истицы и не связано с особенностями здоровья и развития самих учащихся. Анализируя представление директора школы в аттестационную комиссию на истицу, суд правильно указал, что оно не является мотивированным, оценка руководителем профессиональных, деловых качеств аттестуемого носит формальный характер, поскольку имеющимися в деле доказательствами не подтверждено несоответствие истицы занимаемой должности. Судебная коллегия полагает, что изложенные в апелляционной жалобе доводы о соблюдении ответчиком порядка проведения аттестации не подтверждают факт несоответствия истицы занимаемой должности, так как содержание протокола заседания аттестационной комиссии во взаимосвязи с другими исследованными по делу доказательствами не дает оснований для признания правомерным решения, которое было принято аттестационной комиссией в отношении истицы.

Оценка эффективности (результативности) труда каждого работника должна иметь своими целями определение его «коэффициента полезного действия» — как «личного», так и в качестве участника совместного труда. При этом работодатель должен понимать, что трудовой энтузиазм автоматически, сам по себе, как правило, не возникает, и работников необходимо разными способами стимулировать к эффективному труду.

Стимулирование эффективного труда должно являться составной частью социальной политики, оно включает в себя разнообразные варианты материального и нематериального стимулирования, а также создание комплекса понятных для работника мер, направленных на его профессиональный рост (повышение квалификации, стажировки, создание конкретных гарантий такого роста, улучшение условий труда и т.д.). Вопросы материального стимулирования труда через системы оплаты труда и стимулирования будут рассмотрены в следующей главе. Мы же постараемся кратко проанализировать такой важный инструмент оценки эффективности труда работников, как аттестация работников. Несмотря на общепризнанную важность этого инструмента в процессе управления персоналом, ТК РФ специально на нем внимания не акцентирует. Этот термин применительно к работникам встречается в ТК РФ 8 раз (в пяти статьях – 81, 82, 332, 336.1, 351.3 ТК РФ). При этом ТК РФ не дает и определения аттестации.

В юридической литературе предлагались и предлагаются дефиниции этой правовой категории. Так, Г.Г. Чочуа считает, что под «аттестацией работников следует понимать периодическую комплексную проверку и оценку уровня деловых, личностных и моральных качеств работника, необходимых для выполнения трудовой функции или конкретного вида поручаемой работы и закрепленных в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права»²⁰⁸. В целом с этим определением можно согласиться. Принципиальным моментом в нем является периодичность.

Проведение аттестации – неотъемлемое право работодателя, способ контроля за состоянием квалификации работников, а также стимулирования их труда. Но, во-первых, она не может проводиться ежедневно, еженедельно и даже ежемесячно, а во-вторых, процедура ее проведения представляет для

²⁰⁸Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2010. – С. 6.

многих работодателей достаточно серьезную проблему, о правовых последствиях которой они иногда просто не подозревают²⁰⁹.

Достаточно много нормативных актов по вопросам аттестации самого разного уровня было принято еще в советское время, когда почти все вопросы в сфере труда регулировались в централизованном порядке. Их было несколько десятков. Российское законодательство тоже регулирует эти вопросы — в отношении государственных учреждений, организаций, а также образовательных, научных организаций.

Право проведения аттестации работников с целью выявления их соответствия занимаемой должности или выполняемой работы принадлежит любому работодателю. Конечно, при этом работодатели должны соблюдать целый ряд требований организационного и процедурного характера. В результате выявления такого несоответствия работодатели получают возможность расторжения трудового договора с работником с соблюдением требований установленных ТК РФ.

Несмотря на отсутствие на законодательном уровне специального акта, посвященного аттестации и механизму ее проведения, можно сформулировать основные подходы при анализе этой важнейшей правовой категории. Прежде всего, следует определить ее цели и задачи.

Одним из первых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы аттестации, было Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи²¹⁰. В п. 1 Положения указывалось, что аттестация проводится в целях наиболее рационального использования специалистов, повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело и должна содействовать дальнейшему улучшению подбора и воспитания

²⁰⁹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. Серия "Классический университетский учебник". — С. 261 (автор главы - А.М. Куренной).

²¹⁰ Утв. Постановлением ГКНТ СССР N 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973 (ред. от 14.11.1986) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. — 1974. — № 1.

кадров, повышению их деловой квалификации и *(даже! — выделено нами. — О.Б.)* идейно-политического уровня. Примерно в таком же плане определялись цели аттестации и в других актах.

Если убрать советскую идеологическую «нагрузку», то сам подход может быть использован и сегодня.

Еще пример. Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий в качестве целей аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий называет объективную оценку деятельности руководителей предприятий и определение их соответствия занимаемой должности, оказание содействия в повышении эффективности работы предприятий, стимулирование профессионального роста руководителей предприятий²¹¹.

В любом случае заявляемые на любом уровне цели аттестации позволяют определить такие ее виды, как периодическая, внеочередная, повторная, разовая.

Что касается задач аттестации, то специалисты, как правило, акцентируют внимание на следующих: оценка результатов трудовой деятельности работника, его деловых качеств и квалификации для решения вопроса о соответствии (несоответствии) занимаемой им должности (выполняемой работе). Но это не единственная задача, которую решает работодатель, проводя аттестацию. Она позволяет оценить ситуацию в организации и, применительно к конкретному работнику, решить вопросы возможного дальнейшего стимулирования (прежде всего материального), возможного (или необходимого) повышения работником его квалификации, получить объективную сравнительную информацию об эффективности систем оплаты труда, расстановки кадров с целью повышения эффективности работы организации в целом и его структурных подразделений.

²¹¹ Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 (в ред. от 04.10.2002) // СЗ РФ. – 2000. – № 13. – Ст. 1373.

А.Ф. Нуртдинова считает, что основными задачами периодической аттестации являются, в частности, и такие, как формирование высококвалифицированного кадрового состава организации; установление соответствия руководителей и специалистов занимаемой должности; выявление потенциальных возможностей руководителей и специалистов и перспективы их применения; стимулирование роста профессионализма; определение необходимости повышения квалификации работников; обеспечение возможности передвижения кадров²¹². С таким пониманием задач аттестации следует согласиться.

В отсутствие законодательного регулирования такой категории трудового права, как «аттестация», любые разумные позиции могут рассматриваться как примерные ориентиры для разработки нормативных правовых актов любого уровня и (особенно!) для разработки локальных нормативных актов.

И это только главные цели и задачи аттестации. Безусловно, каждый отдельно взятый работник, зная, что ему периодически придется проходить процедуру аттестации, вынужден задуматься о своем статусе как участника трудовых отношений, о том, в какой мере его личные интересы совпадают с интересами другой стороны этих отношений (работодателя). В то же время он получает возможность донести до работодателя и его представителей информацию о проблемах, о потенциале (его личном и работодателя).

Таким образом, аттестация – важнейший способ получения информации и эффективное средство управления персоналом, а также как средство стимулирования и профессионального роста работников²¹³.

В то же время, как средство для увольнения работников, аттестация является отнюдь не самым беспроblemным вариантом. И вряд ли

²¹² См.: Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М.: МЦФЭР, 2005 (автор главы - А.Ф. Нуртдинова) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

²¹³ Богомолова О.Ю. Оценка эффективности труда работника как средство управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С.52-55.

нормальный работодатель проводит аттестацию, заранее определяя в качестве ее цели увольнение работников (особенно «неудобных»). В конце концов, есть немало других вариантов расстаться с работниками. Судебная практика по делам об аттестации работников весьма обширна²¹⁴.

Трудовое законодательство существенно ограничивает работодателя (как экономически более сильную сторону трудовых отношений) в его праве расторгнуть трудовой договор с работником. Такой договор может быть расторгнут работодателем по его инициативе лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст.81 ТК РФ). Все эти основания, а также иные, предусмотренные ТК РФ или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различен и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении²¹⁵.

Возможность увольнения по итогам аттестации предусмотрена п.3 части первой ст.81 ТК РФ. На данный момент указанный пункт ст.81 ТК РФ включает в себя лишь одну позицию – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Следует отметить, что в данном случае мы имеем дело практически с новым вариантом расторжения трудового договора. Ранее отсутствие квалификации само по себе могло оказаться достаточным для работодателя, чтобы поставить вопрос об увольнении работников. Правда, это применялось в случаях, когда вина работника отсутствовала (по крайней мере, в виде умысла). Теперь же для приведения в действие механизма увольнения необходимо проведение аттестации и наличие сделанного в ее результате отрицательного заключения о квалификации работника²¹⁶.

²¹⁴Так, СПС КонсультантПлюс приводит более 1 000 судебных решений, и большинство из них вынесены в пользу уволенных работников.

²¹⁵ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. (автор главы – А.М. Куренной). – С. 256.

²¹⁶ Там же. – С. 261.

Но отсутствие квалификации само по себе не является показателем наличия вины в действиях работника. Квалификация может снизиться вследствие разных причин как субъективного, так и объективного характера. Она может оказаться недостаточной в силу неготовности работника к выполнению своих обязанностей в иных, чем прежде, условиях, в том числе при введении новых технологий, изменений в уровне требований, предусмотренных должностными инструкциями, и в других ситуациях.

Сегодня расторжение трудового договора ввиду отсутствия квалификации фактически является расторжением в случае невиновного поведения работника (в числе четырех вариантов, предусмотренных частью первой ст.81 ТК РФ).

Соответственно, при проведении аттестации, как в ее рамках, так и при возможном последующем увольнении, работникам предоставляется ряд гарантий, которые, естественно, не предоставляются увольняемым за виновное поведение. К ним, в частности, относятся специальные процедуры, регулирующие порядок проведения аттестации, предупреждение об увольнении за определенный срок, поиск другой подходящей работы, учет мнения профсоюза.

Аттестация должна проводиться в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закреплённом в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Для проведения аттестации в организации должна быть создана специальная аттестационная комиссия. Таким образом, реализуется принцип коллегиальности, обеспечивается всестороннее и объективное рассмотрение документов, отражающих трудовую деятельность работника, непредвзятую

оценку уровня его квалификации, возможностей профессионального роста и т.п.

В состав комиссии в обязательном порядке должен быть включен представитель соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья ст.81 ТК РФ).

Важно то, что ТК РФ говорит только о профсоюзе, а не о каких-либо иных представителях работников. На практике возникает вопрос: надо ли привлекать к работе в составе аттестационной комиссии представителя профсоюза в тех случаях, когда аттестация проводится в отношении работников - не членов профсоюза? По нашему мнению, этот представитель должен принимать участие в работе комиссии тогда, когда процедуру аттестации проходят члены соответствующего профсоюза.

В то же время локальные акты по вопросам аттестации принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работника (часть вторая ст.81 ТК РФ). Получается некоторое расхождение в позиции законодателя. Как быть, если в организации нет профсоюза, но есть, например, иной представительный орган работников? Положение об аттестации принимается с участием этого органа, но в состав аттестационной комиссии они в обязательном порядке входить не могут.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (например, не с учетом мнения, а по согласованию и т.п.), а также участия иных представителей работников в работе аттестационных комиссий, но на практике этого, как правило, не происходит.

В случае если аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности, увольнение по данному основанию исключается.

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации, что в случае возникновения спора вызывает сложность в сборе доказательств и их исследовании. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Показатели аттестации должны быть известны работнику заранее, до проведения аттестации. Существенное правовое значение имеет формализация этих показателей. Нередко работодатели, видимо, исходя из самых лучших побуждений, ориентируясь, в том числе и на советы менеджеров по управлению персоналом, включают в число этих показателей, характеризующих деловые качества работников, такие, которые не могут быть объективно оценены в случае судебного спора.

Так, например, истица просила признать незаконным приказ об увольнении, восстановить ее на работе, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере рублей. Из материалов дела усматриваются следующие обстоятельства. Истица обратилась в суд с иском к Бюджетному образовательному учреждению среднего профессионального образования Омской области «Омское музыкальное училище (колледж) им. В.Я. Шебалина» о защите трудовых прав. В обоснование иска она указала, что работала в этом училище в должности концертмейстера, была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Увольнение является проявлением предвзятого отношения к ней со стороны работодателя. С решением аттестационной комиссии она не согласна, поскольку имеет достаточную профессиональную квалификацию, большой стаж профессиональной деятельности, грамоты и благодарности. Аттестационная комиссия и администрация училища не разработали критерии профессиональных качеств аттестуемого и процедуру аттестации.

В нарушение разработанной Министерством образования РФ системы проведения аттестации ей не предлагалось письменно ответить на вопросы. Ей было задано три устных вопроса, на которые она ответила, а также представила отзывы о своей работе, грамоты, благодарности и возражения на представление директора училища. В ознакомлении с протоколом заседания аттестационной комиссии ей было отказано. Вместе с тем, данная судом оценка выводов аттестационной комиссии как достаточных для подтверждения факта несоответствия истицы занимаемой должности не может быть признана правильной, так как содержание представленного протокола заседания аттестационной комиссии во взаимосвязи с другими представленными доказательствами не дает оснований для такого вывода. Согласно протоколу заседания аттестационной комиссии, основанием для вывода о несоответствии истицы занимаемой должности послужили признанные комиссией подтвержденными факты низкого профессионального уровня истицы (слабая читка с листа, неумение транспонировать, низкая культура звукоизвлечения, звуковедения, невнятная артикуляция, форсированный звук, обособленность от студента во время выступления), отсутствия коммуникативной компетенции (конфликтные взаимоотношения с преподавателями училища, психологическое давление на студентов, необоснованные жалобы в различные инстанции), несоблюдения норм профессиональной этики (негативная оценка деятельности и оскорбительные высказывания в адрес многих преподавателей училища, демонстративное поведение в преподавательской). Однако с учетом иных представленных доказательств бесспорно подтвержденным может считаться только вывод комиссии о наличии конфликтных ситуаций между истицей и другими преподавателями училища, а также некоторыми студентами, что истица и не отрицает. Заявления студентов, а также преподавателей, рассматривавшиеся на заседании аттестационной комиссии, не содержат оценки профессионализма и квалификации истицы, а только содержат сведения о возникновении различных конфликтных ситуаций с ее участием. Какой-либо

проверки квалификации истицы в области специальных познаний и умений аттестационной комиссией не проводилось. В нарушение п.2 Порядка аттестации фактически не была произведена и оценка результатов ее профессиональной деятельности, так как вопросы о количестве студентов, в процессе обучения которых она была задействована, результатах их обучения комиссия не исследовала. Ссылки ответчика: на отсутствие у истицы коммуникативной компетенции; что истец не повышает свой профессиональный уровень, не участвует в бесплатных обучающих семинарах и мастер-классах не могут служить основанием для признания ее не соответствующей занимаемой должности. Результаты непосредственного опроса истицы на заседании аттестационной комиссии также не дают оснований для вывода об отсутствии у нее достаточного уровня квалификации для работы в должности концертмейстера. Задаваемые членами комиссии вопросы касались формального знания должностной инструкции, названий учебных предметов, в преподавании которых истица была задействована в текущем учебном году. Тот факт, что она дословно не воспроизвела наименование предметов и все обязанности, предусмотренные ее должностной инструкцией, не означает, что она не знала предмет своей профессиональной деятельности и перечень своих обязанностей. При изложенных обстоятельствах вывод суда первой инстанции, признавшего обоснованным заключение аттестационной комиссии о несоответствии истицы занимаемой должности «концертмейстер», судебная коллегия считает неверным, так как заключение комиссии не основано на полной и всесторонней оценке профессиональной деятельности истца, а отражает лишь оценку ее личных качеств. Предусмотренных законом оснований для расторжения трудового договора с ней не имелось, и заявленные истицей требования о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе подлежали удовлетворению согласно ст.394 ТК РФ. Апелляционным определением Омского областного суда от 22.04.2015 по делу № 33-2611/2015 постановленное судом первой инстанции решение

об отказе в удовлетворении иска отменено с принятием нового решения об удовлетворении вышеуказанных требований²¹⁷.

Нередко при проведении аттестации применяются оценочные и, прямо скажем, аморфные критерии и показатели. Достаточно, в частности, назвать такие «показатели», как «контактность», «ответственность» и даже «преданность компании». Как суд сможет их оценить?

Определенную помощь в выработке показателей, на основе которых проводится аттестация, могут оказать профессиональные стандарты.

Увольнение работника по итогам аттестации недопустимо, если невозможно перевести его на другую работу (с учетом его согласия).

Следует отметить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.3 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ (как и в случае с сокращением штата).

В литературе дается классификация наиболее часто встречающихся решений аттестационных комиссий: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности и рекомендуется к включению в резерв для последующего профессионального роста; соответствует занимаемой должности и заслуживает поощрения; соответствует при условии улучшения работы (успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации) с повторной аттестацией; не соответствует занимаемой должности²¹⁸. Так, лишь один из пяти вариантов касается расторжения трудового договора с работником.

Применительно к проблемам оценки эффективности труда работников разговора заслуживает такое явление, как независимая оценка квалификации. В Российской Федерации уже принято немало нормативных актов,

²¹⁷ Режим доступа: <http://tkgr.ru/attestaciya-rabotnikov/188.html> (дата обращения: 18.08.2017).

²¹⁸ Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. - М.: Норма, 2005, № 11. - С. 127-142. КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

регулирующих его. Но все это не исключает возможности применения работодателями аттестации.

Таким образом, очевидно, что из всех способов оценки эффективности труда работников во время действия трудового договора наиболее важным является именно аттестация.

Представляется необходимым закрепить основные требования к условиям и процедуре проведения аттестации на уровне закона или иного нормативного правового акта. На локальном уровне могут уточняться лишь детали (применительно к особенностям организации труда у данного работодателя, к конкретной трудовой функции работника).

ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И В РАМКАХ ДОГОВОРА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛА

§ 1. Правовые механизмы управления трудом в сфере оплаты труда

В условиях рыночной экономики трудовым законодательством России для наемных работников установлен принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума.

Одними из важнейших в системе управления персоналом являются отношения по оплате труда. Человек, заключая трудовой договор и приобретая статус работника, прежде всего, заинтересован в получении денежного эквивалента за свой труд. В свою очередь, работодатель тоже должен понимать, что оплата этого труда должна быть справедливой и только в этом случае он может рассчитывать на эффективность наемного труда. Совершенно очевидно, что грамотно организованная система оплаты труда является важным фактором, влияющим на наличие у работодателя конкурентных преимуществ (и это касается не только бизнес-сектора, но и в определенной степени даже организаций, финансируемых из соответствующего бюджета).

Правовое регулирование отношений, связанных с оплатой труда, носят комплексный характер. Об этом было сказано еще в советский период А.Д. Зайкиным²¹⁹. Некоторые их параметры регулируются непосредственно на уровне законодательства (в основном – федерального), некоторые – на различных уровнях социального партнерства (выше локального), но, в основном, это регулирование осуществляется на локальном уровне (на уровне отдельно взятого работодателя). Но и здесь имеется специфика: часть вопросов является предметом регулирования в коллективных договорах и локальных нормативных актах, часть – является предметом индивидуального регулирования и находит свое отражение и закрепление в рамках конкретных трудовых договоров. Именно эта комплексность позволяет утверждать, что отношения по оплате труда являются одной из важнейших составляющих организационно-управленческих отношений.

В советское время наиболее типичным методом регулирования широкого круга вопросов в сфере организации труда на уровне отдельно взятой организации являлся коллективный договор. В течение долгих лет этот документ был просто обязательным. Объяснение этому было достаточно простым – в то время практически единственным работодателем являлось социалистическое государство, а собственность была «общенародной» ... Поэтому проблем в сфере распределения (и перераспределения) средств, принадлежащих государству, практически не было, ибо все это было сродни перекладыванию денег из одного кармана «государственного пиджака» в другой карман этого же «пиджака».

Ситуация кардинально изменилась, начиная с середины 80-х годов XX века, в связи с появлением (а затем и бурным развитием) разных форм собственности. Стало очевидным, что интересы собственников (работодателей) и работников совпадают далеко не всегда, а «навязать» первым условия игры государство уже не могло, поэтому оно оставило за

²¹⁹ См. об этом: Зайкин А.Д. Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих/ под ред. проф. А.Д. Зайкина. –М.: Изд-во МГУ, 1989. – С.7-8.

собой право устанавливать своего рода «красные флажки» в виде минимальных гарантий в сфере труда, отдав решение большинства вопросов работодателям. Сегодня по достаточно широкому кругу вопросов учитывается мнение представителей работников, но разница между «учетом мнения» и «согласованием» видна невооруженным глазом.

Безусловно, сбрасывать со счетов институт социального партнерства было бы неправильно. Но в то же время приходится констатировать, что последнее слова при выборе модели управления трудом (как в широком смысле, так и по конкретным вопросам), как правило, остается за работодателем и его представителями (в лице руководителей, топ-менеджеров и т.д.). Это касается и такого института трудового права как оплата труда.

Следует отметить, что к заключению коллективных договоров работодателей сегодня подталкивает не только, и даже не столько, их высокая «социальная ответственность», и не только нормы трудового законодательства, а чаще – налоговое законодательство, нормы которого зачастую дифференцируют отнесение расходов работодателей (включение/невключение их в налогооблагаемую базу) в зависимости от того, закреплены ли те иные положения, связанные с оплатой труда, с гарантиями и компенсациями непосредственно в коллективных договорах (а не в локальных нормативных актах). Так, 5 статей Налогового кодекса РФ²²⁰ предусматривают 10 позиций, прямо указывающих на определенные льготы в сфере налогообложения при условии их закрепления в коллективных договорах (в т.ч., ст.255 НК РФ – «Расходы на оплату труда»).

Однако не следует недооценивать роль и, главное, возможности коллективно-договорного регулирования трудовых и организационно-управленческих отношений, основной целью которого является улучшение

²²⁰ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2019)// СЗ РФ. – 07.08.2000. – № 32. – ст. 3340.

положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства. С его помощью могут быть реализованы практически все трудовые полномочия работников, перечисленные в ст.21 ТК РФ, что говорит о широких возможностях коллективного договора. При этом, согласно ст.9 ТК РФ, коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

В число наиболее часто включаемых в коллективные договоры входят обязательства по таким вопросам, как формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, а также вопросы гарантий и компенсаций (самых разных).

В качестве примера можно привести отношения по управлению трудом и организации труда, нашедшие отражение в коллективном договоре ПАО «Ростелеком» на 2019 – 2021 годы²²¹. В нем, в частности, кроме общих положений, находят отражение такие вопросы, как оплата и нормирование труда; стимулирование и поощрения работников.

Согласно ст.129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

²²¹ Режим доступа: http://www.kalmreskom.ru/wp-content/uploads/2018/11/KD_2019_2021_Rostelekom_.pdf (дата обращения: 15.05.2019).

Вокруг самого определения заработной платы, сформулированного в законодательстве, велись и ведутся научные дискуссии.²²² В задачу автора не входит подробный анализ существующих точек зрения (это заслуживает самостоятельного исследования).

Отметим лишь важную, на наш взгляд, позицию, сформулированную А.Ф. Нуртдиновой, которая считает, что недопустимо определять оплату труда как систему отношений, так как «между работником и работодателем возникают лишь те общественные отношения, которые указаны в ст.1 ТК РФ. Самостоятельной системы отношений по установлению и выплате заработной платы существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у сторон трудового правоотношения как один из его элементов в силу возмездного характера труда».²²³

Заработная плата, как правило, рассматривается в экономическом и в правовом аспектах. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда²²⁴.

Р. Барр считает, что для работодателя это плата за ресурс (рабочая сила), издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. Расходы на рабочую силу включают: прямую заработную плату (заработную плату в «узком» смысле слова), которая непосредственно связана с участием работника в производственном процессе; оплату отпуска, праздничных дней; социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы; социальные расходы, добровольно покрываемые предприятиями. Тогда как для работника заработная плата — основная часть его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния самого работника и

²²²См.: Трудовое право / Ответственный редактор О.В. Смирнов - М., 2001.- С. 248.; Трудовое право России: Учебник / Ответственные редакторы: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008 — 608с.; Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 2 — 28 - 32. КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс] и др.

²²³Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. — М.: Интел-Синтез. — 2004. — № 4 - 5. — С. 74.

²²⁴Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Юрист, 2000. —С. 115.

его семьи²²⁵. Кроме того, в экономической науке заработная плата рассматривается как прямая и социальная (пособия по социальному страхованию в случае временной нетрудоспособности; по беременности и родам; семьям, имеющим детей, и т.д.; оплата отпусков; отложенная заработная плата (пенсии).

Правовой аспект заработной платы отражает возмездный характер трудового правоотношения. В ст.1 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949) термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны²²⁶. Этим определением выделяются основные черты заработной платы как правовой категории: 1) это вознаграждение за труд; 2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством; 3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

В связи с тем, что в экономической и правовой науке существуют несколько различные взгляды на понятия «заработной платы» и «оплаты труда», вопросы механизмов оплаты труда — одного из важнейших институтов трудового права, входят в число важнейших проблем, требующих «стыковки» методов управления персоналом и трудового права.

Разрабатывая и реализуя системы оплаты труда, фиксируя их параметры в коллективных договорах и/или в локальных нормативных актах,

²²⁵Барр Р. Политическая экономия: В 2-х тт.: Т. 2: Пер. с фр.— М.: Междунар. отношения, 1995. — С. 74.

²²⁶ Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.1. - Женева: Международное бюро труда, 1991. — С. 946 - 953.

работодатели должны соблюдать определенные принципы, на которых эта система должна базироваться.

Принципы – не просто научно-теоретические конструкции. Они играют важнейшую роль при построении системы оплаты труда. Основные принципы в этой сфере, будучи сформулированными в общепризнанных международных нормах, находят отражение и в российском трудовом законодательстве.

В современных условиях развития общества и экономики трудовым законодательством России установлен принцип вознаграждения наемных работников за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Данный принцип сформулирован в виде соответствующего права и закреплён в части третьей ст.37 Конституции РФ.

Он базируется на общепризнанных международных нормах, зафиксированных в международно-правовых актах. Так, Всеобщая декларация прав человека закрепляет положение, в соответствии с которым «каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи» (ст.23 Декларации)²²⁷.

Одним из важнейших является принцип равной оплаты за равный труд, в соответствии с которым, при установлении любой системы заработной платы за труд равной продолжительности и сложности должна быть предусмотрена равная оплата. В соответствии со ст.22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Необоснованные различия в заработной плате, то есть различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, рассматриваются как дискриминация (ст.ст. 3, 132 ТК РФ).

²²⁷Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 05.04.1995. – № 67.

Второй принцип правового регулирования оплаты труда закрепляет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи. Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития – обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд.

Кроме выше названных основных принципов правового регулирования оплаты труда можно также выделить следующие:

- принцип гарантированности минимального размера оплаты труда, установленного государством для всех работников, который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- принцип дифференциации заработной платы, который призван учитывать зависимость оплаты в зависимости от условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности организации;
- принцип сочетания централизованного (государственного) и договорного регулирования оплаты труда;
- принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства;
- принцип законности, которым должен руководствоваться работодатель, определяя конкретные условия, формы и размер оплаты труда, а также другие виды доходов работников, включая надбавки доплаты, строго соблюдая при этом требования законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принцип простоты и доступности, обеспечивающий информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы.

Одной из основных целей регулирования оплаты труда на локальном уровне является стимулирование работников к высокопроизводительному труду и качественному выполнению ими своих трудовых обязанностей.

Соответственно, задача любого менеджера по управлению персоналом – создать такие условия труда, чтобы стимул был направлен на возникновение мотива, то есть внутреннего, субъективно значимого и отвечающего потребностям субъекта трудовой деятельности стимула, когда будет максимальная заинтересованность персонала в качественном, эффективном и результативном исполнении работы.²²⁸

Без сомнения, мотивация труда является одной из значимых экономических и управленческих проблем, поскольку направлена на достижение экономических результатов. Правовая мотивация имеет свои особенности, связанные с действием норм права на сознание человека. Ее можно определить, как «совокупность осознаваемых и неосознаваемых побуждений, формирующихся под воздействием норм права и собственно, внутренних интересов, потребностей человека»²²⁹.

На уровне собственно правового регулирования – «стимул» и «правовой стимул» понятия не тождественные. Стимул в собственном смысле слова – это побуждение к действию. Правовой стимул – это побуждение, закрепленное в нормах права. Как только стимул в собственном смысле слова получает законодательное оформление, он приобретает новые качества – становится правовым со всеми вытекающими отсюда последствиями. Государство становится гарантом осуществления правового стимула. Правовое стимулирование формирует не только правомерную мотивацию, но и способствует появлению у лица активной правовой ответственности. Следовательно, механизм правового стимулирования предлагается

²²⁸ Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учебное пособие. М.: Изд.-торг. Корпорация «Дашков и К», 2004. – С.41.

²²⁹ Соболев С.А. Трудовое законодательство и мотивация поведения человека // Государство и право. – 1995. – № 1. – С.68.

представить в виде следующей формулы: правовой стимул – правомерная мотивация – позитивная ответственность²³⁰.

Нельзя не согласиться с тем, что стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются наиболее эффективным способом мотивации и стимулирования работников к достижению требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.). По мнению Г.В. Хныкина правовым стимулом повышения трудовой активности работника является поощрение²³¹.

Многочисленные примеры из судебной практики лишь указывают на то, что нередко у работодателей отсутствуют элементарные знания о природе взаимоотношений с работниками в такой сфере управления трудом, как его оплата. В этой связи можно привести следующие примеры.

Истец обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной премии²³². Из материалов дела установлено, что он работал на предприятии ПАО «Нижнекамскнефтехим» с ноября 2004 года, в должности промывальщика пропарщика цистерн 5 разряда. За май 2017 года ему уменьшили размер премии на 50 процентов. Причиной послужил его отказ от временного перехода на работу в другое подразделение, по распоряжению начальника цеха. Истец считает, что оснований для уменьшения размера премии не было. В положении о премировании по итогам работы за месяц, указано, что премия начисляется за основные результаты хозяйственной деятельности общества. Начисление премии производится с учетом отработанных часов, существующего базового процента премии по профессии, а также коэффициента трудового участия (КТУ). Данное положение предусматривает снижение КТУ за невыполнение распоряжения начальника до 1,0 за каждый

²³⁰ См.: Мирошник С.В. Закон и мотивация труда. – М.:ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2003. – С 22; С.37.

²³¹Хныкин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды. - М.: Изд-во ВНИИСЗ, 1983, Вып. 25. – С.154.

²³² См. например: Решение № 2-4194/2017 2-4194/2017~М-3737/2017 М-3737/2017 от 8 ноября 2017 г. по делу № 2-4194/2017 Нижнекамского городского суда (Республика Татарстан). – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/udofeUrfXiZ1/>. /(дата обращения: 23.05.2019).

случай. При рассмотрении размера премии истцу за май 2017 года ответчиком применено КТУ – 0,5 за невыполнении вышеуказанного распоряжения начальника цеха, что привело в начислению премии в размере 50%. Других оснований для снижения КТУ ответчиком не названо, судом не установлено. Изучив все обстоятельства, суд принял решение об удовлетворении исковых требований истца к ПАО «Нижнекамскнефтехим» о взыскании невыплаченной премии.

По другому делу при разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы Верховный Суд РФ в своем определении №74-КГ16-23²³³ высказал свою позицию о том, что подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности. Исходя из буквального толкования положений ст.134 ТК РФ, индексация – это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем

²³³См также: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 11, ноябрь.

ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации; в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.01.2019 вынесла определение по делу № 78-КГ18-74²³⁴, в рамках которого рассматривалось требование истицы о взыскании премиальной части заработной платы, процентов, оплаты очередного ежегодного отпуска, компенсации морального вреда. Она ссылаясь на то, что в указанный период ей незаконно не выплачивалась премиальная часть заработной платы, размер оплаты ее отпуска был неправильно рассчитан работодателем только из оклада и уменьшен, поэтому истица считала, что данные суммы подлежат взысканию с ответчика. В итоге дело было направлено на новое рассмотрение по существу, поскольку судом при рассмотрении заявления истицы о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд правовые нормы и разъяснения по их применению, содержащиеся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», не были учтены.

Менеджеры по управлению персоналом должны предлагать работодателю включать в соответствующие локальные акты организации по оплате труда и/или предлагать их включение при обсуждении положений об оплате труда в коллективном договоре, при заключении индивидуального трудового договора нормы о порядке установления стимулирующих выплат и систем премирования, конкретизации их критериев, показателей производительности труда, объективности заложенных в них различий.

Исходя из сказанного, становится очевидным следующее. Во-первых, изобретение разнообразных способов формирования заработной платы, предлагаемых менеджерами по управлению персоналом, основывается на модных ныне тенденциях использования зарубежного опыта по управлению персоналом в частных компаниях без учета действующего российского

²³⁴КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

трудового законодательства, что зачастую приводит к трудовым спорам об оплате труда работников. Во-вторых, для повышения эффективности производства и увеличения прибыли компании следует в рамках отношений по управлению трудом в организации внимательно относиться к разработке локальных нормативных актов и, в частности, к составлению штатного расписания организации.

Именно в штатном расписании, одном из основных локальных актов организации, закреплена штатная структура и численность организации в соответствии с ее Уставом. Штатное расписание в обязательном порядке содержит перечень структурных подразделений организации, список должностей, с указанием квалификации, а также данные о необходимом количестве определенных штатных единиц для эффективной организации труда и управления трудом.

Оплата труда в структуре социально-трудовой сферы и приоритетах социальной политики занимает особое место. Однако в России в организации оплаты труда продолжает оставаться много острых проблем и недостатков, которые до настоящего времени остаются нерешенными.

Безусловно, любой работодатель заинтересован в повышении эффективности труда своих работников. Практика, однако, показывает, что у многих работодателей нередко отсутствует заинтересованность в повышении этой эффективности с помощью такого механизма, как стимулирующие выплаты, устанавливаемые на локальном и индивидуально-договорном уровне правового регулирования труда работников (зачастую, они предпочитают другие пути для достижения этих целей).

Один из основных путей решения этих проблем — построение эффективной системы мотивации и оплаты труда, но не руководствуясь зарубежными подходами и технологиями к построению системы труда, а в соответствии с российской правовой культурой, с учетом действующего федерального законодательства и на локальном уровне в соответствии со

спецификой конкретной организации и особенностями корпоративной культуры.

Менеджеры по управлению персоналом и юристы в области трудового права должны направлять свои усилия, в том числе, и на то, чтобы скорректировать применяемые работодателями методы управления трудом и управления персоналом, не в последнюю очередь – в сфере организации оплаты труда. Они также должны предлагать им конкретные модели локального регулирования этих важнейших аспектов деятельности любой организации, разрабатывать соответствующие локальные нормативные акты по оплате труда и/или предлагать их включение при обсуждении положений об оплате труда в коллективном договоре. Прежде всего, это нормы о порядке установления стимулирующих выплат и систем премирования, конкретизации их критериев, показателей производительности труда, объективности заложенных в них различий. Эти вопросы должны находить свое отражение и при заключении индивидуального трудового договора.

Десятки, если не сотни, статей написаны в защиту максимальной дифференциации в сфере оплаты труда (в том числе, по проблемам системы «грейдов» и т.п.). Расхождения заключаются, в частности, в вопросах отнесения «грейдов» к тарифной или надтарифной частям заработной платы, возможности дифференцированных должностных окладов работников, занимающих одинаковые должности, в вопросах возможных пределов реализации гарантий и компенсаций – как предусмотренных законодательством, так и на уровне локальных нормативных актов.

В экономической литературе нет четкого сущностного определения тарифной системы как элемента организации заработной платы²³⁵.

Например, Е. Ветлужских предлагает при разработке постоянной части системы заработной платы проводить:

- 1) оценку содержания работы и описание должности/рабочего места;

²³⁵ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп.–М.: МЦФЭР, 2005. – С. 73.

- 2) подготовку к оценке: выбор факторов, описание факторов по уровням, взвешивание факторов, разработка балльно-факторной шкалы;
- 3) проведение оценки, определение количества баллов;
- 4) грейдирование, определение количества грейдов и распределение должностей по грейдам;
- 5) определение структуры и величины окладов для каждого грейда и каждой должности/рабочего места²³⁶.

С таким подходом к формированию постоянной части системы заработной платы можно было бы согласиться, если бы он учитывал не только экономическую составляющую организацию труда, но и отношения по организации труда и управлению трудом, существующие в правовой плоскости²³⁷.

Используемые многими работодателями системы «грейдирования» и распределения должностей по грейдам, а также определение структуры и величины окладов для каждого грейда и каждой должности/рабочего места, требуют своего правового анализа и правовой оценки.

«Grade» в переводе с английского означает «степень, ранг, класс, уровень». Рассматривая грейдирование, Е. Ветлужских отмечает, что к одному и тому же грейду относят должности, близкие и равные по значимости и ценности вклада в организацию на основании балльно-факторной оценки. То есть, должности, набравшие близкие значения баллов, относят к одному и тому же грейду. С системой грейдов связывают вилки зарплат, систему премирования, систему карьерного роста (чем выше грейд,

²³⁶Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика./Елена Ветлужских.— 5-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2011.— С.53.

²³⁷ См. например: п. 7.4 Коллективного договора ПАО «Ростелеком» на 2019 – 2021 годы, в котором закреплено следующее положение: «Стороны обязуются в течение срока действия настоящего Коллективного договора осуществлять, с учетом экономических возможностей Общества, мероприятия по достижению размера оплаты труда в минимуме 1-го грейда уровня минимального размера заработной платы, установленного в соответствующем регионе, если размер оплаты труда в минимуме 1-го грейда в данном регионе ниже этого уровня». — Режим доступа: http://www.kalmreskom.ru/wp-content/uploads/2018/11/KD_2019_2021_Rostelekom_.pdf (дата обращения: 15.05.2019).

тем выше должность и больше зарплата), систему выплаты годового бонуса, систему льгот (чем выше грейд, тем больше пакет льгот) и т.д.²³⁸.

Здесь следует отметить, что изначально автор вела речь о постоянной части системы заработной платы, но при рассмотрении грейдинга логика рассуждений плавно перешла к понятию заработной платы вообще.

Следует отметить, что законодателем на централизованном уровне в значительной степени урегулирован вопрос содержания работ и описания должностей/рабочих мест. В ст.195.1 ТК РФ определено понятие профессионального стандарта – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. О механизмах применения профессиональных стандартов написано более чем достаточно и нет смысла в рамках данного параграфа останавливаться на этом вопросе.

В соответствии со ст.143 ТК РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом действующих в настоящее время Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или с учетом профессиональных стандартов.

Очевидно, что действующее трудовое законодательство закрепляет в соответствующих актах весь объем отношений, складывающихся при правовом регулировании отношений в области оплаты работников, которые, в свою очередь, являются одним из элементов отношений по управлению трудом.

Что касается проведения оценки и определения количества баллов по конкретной должности, то информация Минтруда России от 10.02.2016 «О

²³⁸Ветлужских Е. Указ. работа. – С.43-44.

применении профессиональных стандартов в сфере труда»²³⁹ также нацеливает работодателей на то, что при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время ЕТКС, ЕКС и профессиональными стандартами.

Следует признать, что при оценке содержания работы и описании должности/рабочего места, а также при проведении оценки и определении количества баллов по конкретной должности не могут в «чистом виде» использоваться ранжирование, классификации, балльно-факторный метод.

Перечисленные приемы ограничивают конституционное право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и противоречат действующему трудовому законодательству, в связи с чем они не должны применяться при правовом регулировании отношений в области оплаты труда без соответствующей адаптации к условиям правового регулирования, предусмотренного в этой сфере нормативными актами Российской Федерации (самого разного уровня).

Нарушения трудовых прав работников в сфере оплаты труда согласно статистике Верховного Суда РФ²⁴⁰ стабильно занимают первое место по удельному весу среди всех трудовых споров (354346 (88%) из 402631) и такая тенденция наблюдается многие годы. За 2018 г. судами общей юрисдикции рассмотрено: 327115 споров о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсаций за задержку их выплаты); 3395 споров по выплате задолженности по заработной плате в случае введения процедуры банкротства; 3124 споров по оплате труда лиц, находящихся на государственной (муниципальной) службе; 20712 иных споров, касающихся оплаты труда.

²³⁹ Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). – 18.03.2016. – № 10.

²⁴⁰ Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018 год. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>. (дата обращения: 20.05.2019).

Люди жалуются на несправедливое изменение системы оплаты труда, на невыплату или несвоевременную выплату заработной платы (в т. ч. в связи с банкротством предприятия) и сумм, причитающихся при увольнении, на уклонение от начисления процентов за просрочку выплаты заработной платы, несправедливую оплату труда отдельных категорий работников (невыплату надбавок, доплат), неоплату сверхурочных работ, отказ в компенсации переработок и неиспользованных отпусков и т. п.²⁴¹.

При этом следует отметить, что работники выигрывают большинство трудовых споров. Многочисленные примеры из судебной практики подтверждают тот факт, что работодатели в большинстве своем нарушают принципы оплаты труда, игнорируют объективно существующие механизмы определения как фиксированной ее части, так и переменной (не говоря уже об элементарной задержке ее выплаты).

Нельзя не отметить позитивную роль Конституционного Суда РФ в деле защиты права работников на достойную оплату труда. Так, он поставил точку в вопросе о якобы существовавшей возможности включения в МРОТ районных коэффициентов и надбавок.²⁴² В данном постановлении отмечается, что неукоснительно должен соблюдаться принцип равной оплаты за труд равной ценности, что предполагает дифференциацию оплаты труда в зависимости от условий (производственных или климатических) его осуществления.

Важно подчеркнуть, что эти выводы в равной мере относятся к определению состава заработной платы во всех местностях с особыми климатическими условиями, где установлены повышающие коэффициенты или надбавки к заработной плате. Касаются они и минимальной заработной платы в субъекте РФ, поскольку, как указал Конституционный Суд,

²⁴¹Ежегодный Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2018 год. – С.101. Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/stock/46kvdh3Q437US1qDeoWjmENC>(дата обращения: 29.07.2019).

²⁴²Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П // СЗ РФ. – 18.12.2017. – № 51. – ст. 7913.

закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте РФ, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных ТК РФ.

Конституционный Суд РФ также указал, что нельзя включать в зарплату, не превышающую МРОТ, выплаты за то, что сотрудник работал сверхурочно, в ночное время или в выходные и праздники. Такой работник не должен получать одинаковую зарплату с тем, кто трудится в обычных условиях.²⁴³

Что касается судов общей юрисдикции, то только в последнее время суды вынесли несколько значимых решений по вопросам оплаты труда, которые могут оказать влияние на последующую практику. Работодателям нужно знать об этих «прецедентах». Россия, как известно, относится к странам «континентальной» системы права, и официально судебные решения по отдельным делам («прецеденты») не являются обязательными для судов, выносящих решения по аналогичным вопросам. Тем не менее, «знаковые» решения являются весьма значимыми для судебных органов. Соответственно, оценивая риски при принятии тех или иных управленческих решений (в т.ч., решений в сфере управлении персоналом), работодатели должны обращать внимание на эту практику.

Судебная практика зачастую склоняется к упрощенному пониманию и толкованию правовых норм, регулирующих оплату труда, не учитывая

²⁴³Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П // СЗ РФ. – 22.04.2019. – № 16. – ст. 2026.

подчас ни принципов трудового права, ни особенностей института оплаты труда, ни буквального смысла нормы.²⁴⁴

Суды, включая Верховный Суд РФ, стали достаточно жестко относиться к выплатам в виде «золотых парашютов» для руководителей и топ-менеджеров.²⁴⁵ Это нередко приводит к ситуациям, когда этим работникам обещают выплаты, но затем их не выплачивает, те обращаются в суды, которые, как правило, поддерживают работодателей. Такая позиция судов, как минимум спорна. Гражданин, поступая на работу, заключает трудовой договор и оговаривает с будущим работодателем обязательные условия договора, в том числе по оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах. Считаем, что законодатель должен обратить внимание на сложившуюся неоднозначную ситуацию и внести соответствующую норму в ТК РФ.

Другой пример. Суд восстановил работника, который отказался работать из-за уменьшения обязанностей и зарплаты.²⁴⁶ Работника уведомили о том, что из трудового договора исключена часть его обязанностей и снижен размер зарплаты. Он не согласился работать в новых условиях, и его уволили. Мосгорсуд восстановил работника, так как работодатель нарушил процедуру введения новых условий труда, предусмотренную ст.74 ТК РФ. Уменьшив часть обязанностей, работодатель изменил трудовую функцию работника.

Следует также иметь в виду то, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм,

²⁴⁴См.: Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – №№ 1,2. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

²⁴⁵См.: Определение Верховного Суда РФ от 08.04.2019 № 81-КГ18-27; Определение Верховного Суда РФ от 15.10.2018 № 1-КГ18-13; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.11.2018 № 33-22048/2018 // ГАРАНТ. [Электронный ресурс].

²⁴⁶Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу № 33-52120/2018 // ГАРАНТ. [Электронный ресурс].

в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст.392 ТК РФ). Это существенно удлиняет период, в течение которого у работодателя может возникнуть опасность возникновения трудового спора в суде по сравнению с другими категориями споров.

Кроме того, иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (п.6.3. ст.29 ГПК РФ), что также создает для работодателя в случае спора дополнительные проблемы.

Очевидно, что соотношение конкретных вариантов отношений в сфере оплаты труда ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и индивидуально-договорного способов регулирования, а централизованное, как правило, лишь устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться индивидуально-договорным и локальным способами, но может повышаться, увеличиваться.

Все вышесказанное лишний раз свидетельствует о чрезвычайной важности для управления персоналом отношений в сфере оплаты труда.

§ 2. Проблемы управления трудом в отношении работников, направляемых по договору о предоставлении персонала

Социально-экономическая жизнь современного общества не стоит на месте и происходящие в ней изменения неизбежно сказываются на дальнейшем углублении дифференциации правового регулирования в сфере трудовых отношений. Стремительное развитие технологий, мобильность рынка капиталов, рост сектора услуг практически не ограничено. Глобализация, роботизация, появление новых технологий и инноваций, развитие интеллектуальных информационных систем — все это ведет к формированию нового рынка труда, к которым предъявляются все новые требования к организации труда и управлению трудом. Рынок услуг по предоставлению труда работников официально начал становление в России с

января 2016 года – с момента вступления в силу Федерального закона от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»²⁴⁷ (далее – Закон № 116-ФЗ), регулирующего предоставление труда работников.

Как показало исследование рынка подбора, предоставления персонала и аутсорсинга, ежегодно проводимое Ассоциацией Частных Агентств Занятости²⁴⁸, в 2018 году компании активно использовали услуги предоставления труда работников. Общий объем рынка за год вырос на 12,7% и составил 10,850 млрд.руб. (9,630 млрд. руб. в 2017). Среди вакансий по предоставлению труда работников увеличилось количество запросов на поиск сотрудников для компаний из отраслей нефтяной, газовой, химической, добывающей и перерабатывающей промышленности, энергетики – 27% (25% в 2017), консалтинга и сервиса – 18% (по сравнению с 13% в 2017). При этом снизилось количество вакансий в сферах промышленного производства (кроме ТНП) – 12% (17% в 2017) и товаров народного потребления – 11% (13% в 2017). Эксперты связывают снижение спроса в ТНП и производственной сфере с роботизацией крупных производств и развитием технологий и сервисов. Далее, по востребованности предоставления труда работников, идут автомобилестроение – 5%, розничная торговля, рестораны, гостинцы – 4%, фармакология, клинические исследования, медоборудование – 3%, транспорт и логистика, HiTech (IT & Телеком, B2B), строительство, недвижимость – по 2%, финансы, банки, инвестиции, страхование и агропромышленный комплекс – по 1%. Увеличилось количество запросов на предоставление труда офисных специалистов. 64% трудоустроенных были из категории «белых» воротничков: офисные сотрудники, служащие, менеджеры, инженерно-

²⁴⁷ Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2014. – № 19. – Ст. 2321.

²⁴⁸ Исследование провело независимое исследовательское агентство маркетинговых и социологических исследований MAGRAM MarketResearch. – Режим доступа: https://achaz.ru/press_center/420/ (дата обращения: 21.05.2019).

технический персонал и другие, по сравнению с 57% в 2017 году. 36% временных работников были «синими» воротничками (43% в 2017). Процентное соотношение мужчин и женщин среди временного персонала в 2018 году практически не изменилось: 56% мужчин, по сравнению с женщинами 44% (57% мужчин и 43% женщин в 2017).

Статистика наглядно показывает, что в рамках договоров о предоставлении персонала работает значительное количество российских граждан, а правовое регулирование в этой сфере трудно признать абсолютно удовлетворительным. К тому же ни одна из других категорий наемных работников не попадает в ситуацию, когда их работодатель практически никак не влияет на условия труда своих наемных работников. Существуют и другие неоднозначные аспекты этих проблем. Именно поэтому мы считаем необходимым попытаться хотя бы кратко рассмотреть проблемы управления трудом в этой сфере.

Исторически, еще в прошлом веке работодатели использовали такую нестандартную форму труда как труд работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам в рамках, так называемого, «заемного труда». Склонность работодателей к такому применению труда наемного работника естественным образом спровоцировала активные обсуждения на эту тему и создала проблемы законодательного регулирования отношений, возникающих из применения этого труда²⁴⁹.

В современной России, у истоков научных исследований по проблемам правового регулирования заемного труда стоял И.Я. Киселев. Ученый считал, что «заемный труд – полезный и целесообразный метод использования рабочей силы, отвечающий современным реалиям и требующий соответствующей юридической регламентации как в интересах

²⁴⁹ Богомолова О.Ю. Особенности управления трудом работников, направляемых по договору о предоставлении персонала// Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.58-61.

работников и нанимателей, так и в интересах всего общества»²⁵⁰. В развитие концепции правового регулирования заемного труда стали появляться различные научные конструкции, анализирующие отношения, возникающие при использовании различных форм труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам (аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала, использование временного персонала).

В этом же ключе высказался и А.М. Куренной, который называл заемный труд «незаконнорожденным ребенком» российской юриспруденции: дитя фактически есть, но его статус не определен. Он, в частности считал, что «применение заемного труда в принципе возможно при соблюдении ряда требований, которые, конечно же, следует закрепить на законодательном уровне»²⁵¹. На необходимость четкого правового регулирования этих отношений постоянно обращалось внимание в юридической литературе²⁵².

Следует отметить, что МОТ прошла путь от полного неприятия идеи заемного труда до его легализации (попыток на определенных условиях хоть как-то упорядочить этот способ привлечения рабочей силы). По этому же пути идет теперь и Россия.

Может показаться парадоксальным, но это факт: в нашей стране заемный труд существовал еще в советское время, когда, например, зарубежные посольства, не имея права быть работодателями по отношению к советским гражданам, набирали персонал через Управление по обслуживанию дипломатического корпуса при МИД СССР (УПДК).

В одних случаях использование заемного труда действительно помогает решать частные проблемы менеджмента в компаниях (клиринговые услуги,

²⁵⁰Киселев И., Карабельников Б. и др. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. – 2004. – № 2. – С. 57.

²⁵¹ Куренной А.М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 4.

²⁵²Хныкин Г.В. Прекариат как субъект трудовых отношений // Законодательство. – 2019. – № 2, февраль. – С. 34-39; Закалюжная Н.В. Заемный труд и схожие атипичные отношения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С.35-37; Анюхина И.В., Родионова Е.В. Мобильность трудовых ресурсов и транснационализация трудовых отношений: подходы российского законодателя //Закон. – 2014. – № 6.– С.74-81.

например), в других к этому фактически подводит действующее законодательство (обычная фирма не может иметь в штате вооруженных охранников и просто обязана заключать договор с частным охранным предприятием).

Отсутствие четкого правового регулирования в этой сфере приводило к тому, что подобный механизм, сам по себе имеющий право на существование и достаточно развитый во многих странах, на практике в России нередко приобретал разнообразные, в том числе и экзотичные, а порой, и уродливые, формы. Это вызывало в обществе достаточно энергичные протесты (в первую очередь, со стороны профсоюзов).

Знаменательным рубежом в этом плане явилось принятие Закона № 116-ФЗ. Этим законом были внесены некоторые изменения в законодательство РФ, которые многие называют «запретом заемного труда» и утверждают, что в соответствии с данным Законом с 01.01.2016 в России такой запрет был введен. На самом деле, Закон решает более широкий круг вопросов в этой сфере применения наемного труда.

Изменения были внесены не только в ТК, но и в другие законы – прежде всего, в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости),²⁵³ в Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»²⁵⁴ и в Налоговый кодекс РФ²⁵⁵. Следует в то же время признать, что изменения, внесенные в законодательство, были весьма своеобразны и не смогли в полной мере решить вопросы «заемного труда».

Прежде всего, в ТК РФ была введена ст.56.1 («Запрещение заемного труда»), которая начинается с категорического его запрета (часть 1 ст.56.1). Затем, в части 2 этой же статьи дается определение заемного труда (который запрещен), под которым понимается труд, осуществляемый работником по

²⁵³ СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

²⁵⁴ СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

²⁵⁵ СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3824.

распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

В то же время, часть третья ст.56.1 ТК РФ отсылает к специальной главе Кодекса (глава 53.1), которая устанавливает особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (далее – договор о предоставлении персонала). Можно констатировать, что сегодня «запрещенный» заемный труд, тем не менее, легализован – пусть и в одном из вариантов: через договор о предоставлении персонала. Тем не менее, на повестке дня остается нерешенной проблема управления трудом одного работника одновременно двумя работодателями (направляющей и принимающей стороной – по терминологии законодательства). В такой ситуации не защищены в полной мере в рамках правового поля все стороны указанных правоотношений.

Как уже было сказано, отношения по управлению трудом можно разделить на две группы. К первой группе относятся права и обязанности работодателя, непосредственно связанные с трудом работников, которые вступили в трудовые правоотношения, тогда как ко второй группе – права и обязанности работодателя, которые непосредственно связаны с управлением трудом в организации (применительно к рассматриваемым проблемам – прежде всего – принимающей стороны).

Так, в рамках первой группы прав и обязанностей направляющая сторона – согласно ст.341.2 ТК РФ имеет право заключать с работником трудовой договор, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала). Соответствующий трудовой договор должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению направляющей стороны определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не

являющихся работодателями по этому трудовому договору. Причем работник может быть направлен к:

- физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Специфической особенностью возникновения между указанными сторонами трудовых правоотношений будет являться не только наличие трудового договора между гражданином и работодателем – направляющей стороной, но и наличие (существование) заключенного между направляющей и принимающей сторонами договора о предоставлении труда работников (персонала).

При анализе второй группы прав и обязанностей, непосредственно связанных с управлением трудом в организации через призму деятельности направляющей стороны по использованию труда работников, направляемых временно к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), необходимо отметить следующее. Действующее трудовое законодательство, предусматривая механизмы достижения и поддержания баланса интересов наемных работников и работодателей в форме положений о социальном партнерстве, в то же время не включает на локальном уровне в систему социального партнерства предоставленных работников.

Очевидно, что данный пробел в правовом регулировании создает такие условия для принимающей стороны, которые позволяют ей игнорировать интересы предоставленных работников, не распространять на них положения коллективного договора, тем самым, снижать гарантии защиты их трудовых прав. Такая же проблема наблюдается и с возможностью работников, временно направляемых к принимающей стороне по участию в работе производственного совета по подготовке предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда, повышению квалификации. Возникает естественный вопрос: почему работодатель – принимающая сторона, должен быть озабочен еще и повышением квалификации временно направленного работника? Да, несомненно, для такого работника – повышение квалификации дает профессиональный рост, но причем здесь принимающая сторона?

Дополнения, внесенные в Закон о занятости, положили начало на законодательном уровне развитию частных агентств занятости.

В наши задачи не входит подробный анализ механизма действия договоров по предоставлению персонала. Тем не менее, считаем возможным отметить, что в ст.18.1 Закона о занятости определен круг субъектов, которые вправе осуществлять такую деятельность.

К ним относятся:

- частные агентства занятости (ЧАЗы) – юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую в установленном порядке;
- другие юридические лица (в том числе иностранные) и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в трех случаях, когда

работники с их согласия могут быть временно направлены к другому работодателю.

Таким образом, ЧАЗы не являются единственными субъектами, которые могут применять указанный договор. Кроме того, закон устанавливает ряд ограничений на деятельность ЧАЗов в данной сфере. Это связано, в частности, с налоговыми режимами, с процентом от среднесписочной численности работников принимающей стороной. Есть и прямые запреты на использование договора о предоставлении персонала. Так, запрещена замена участвующих в забастовке («штрейкбрехерство»), выполнение работ в случае простоя, выполнения работ на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, а также на рабочих местах, отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в случаях, если федеральными законами установлены дополнительные ограничения.

Принципиальным является положение ст.2 Закона № 116-ФЗ, в соответствии с которым выплаты направляющей стороной в страховые фонды должны производиться, исходя из фактических условий работы. Ранее этого не было, и работники, действительно, ущемлялись в своих правах при наступлении несчастного случая, произошедшего на производстве у принимающей стороны.

Принимающая сторона должна передать контрагенту, временно направившему своих работников по договору о предоставлении персонала, информацию, которая нужна для определения страхового тарифа, надбавок, скидок²⁵⁶.

При расчете суммы взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний направляющая сторона должна руководствоваться сведениями об основном виде деятельности принимающей стороны, учитывая результаты специальной

²⁵⁶См.: Обзор: Основные изменения налогового законодательства в 2016 году // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу²⁵⁷.

МОТ в 1997 г. приняла специальную Конвенцию № 181 «О частных агентствах занятости».²⁵⁸ Эта Конвенция пока не ратифицирована Российской Федерацией. Однако несмотря на этот факт, это не препятствует функционированию частных организаций, специализирующихся, например, на подборе персонала, так как это иной вид деятельности, чем предоставление персонала. Сегодня многие хотели бы скорейшей ее ратификации, считая, что факт отсутствия ее ратификации тормозит развитие ЧАЗов. А это совсем не так. Нератифицированная упомянутая конвенция не мешает ЧАЗам осуществлять свою деятельность. По информации Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) на 01 января 2019 г. в России аккредитованы и осуществляют свою деятельность 36 ЧАЗов²⁵⁹.

Важными являются практические вопросы определения правового статуса направляемых работников в области управления трудом, которое осуществляет принимающая сторона, выступающая в роли «фактического работодателя». Ведь направляемые работники выполняют определенные их трудовыми договорами (заключенными с работодателем – направляющей стороной) трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (см. ст.341.1 ТК), которая при этом вступает с этими работниками в определенные отношения, прежде всего – в иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями (организационно-управленческие – по организации труда и управлению трудом).

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении персонала трудовые отношения между этим

²⁵⁷ Обзор: Основные изменения налогового законодательства в 2016 году. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. 2015.

²⁵⁸ Заключена в г. Женеве 19.06.1997, не ратифицирована РФ // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

²⁵⁹ Режим доступа: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6267. (дата обращения: 21.05.2019).

работником и направляющей стороной не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Работодатель – направляющая организация, и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих ее наименование (при направлении к физическому лицу – его фамилию, имя, отчество, сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны), идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении персонала.

Если в период действия трудового договора направляющая сторона предоставляет работника для работы принимающей стороне по другому договору о предоставлении персонала, направляющая сторона и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о новой принимающей стороне.

Дополнительные соглашения к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и являются неотъемлемой частью трудового договора. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя – направляющей стороны. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у направляющей стороны.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении персонала, в дополнительных соглашениях к трудовому договору могут предусматриваться условия:

- о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся

у нее, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой ст.76 ТК РФ. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить направляющую организацию незамедлительно.

Работодатель – направляющая сторона, обязан вносить сведения о работе по договору о предоставлении персонала у принимающей стороны в трудовую книжку работника. Он также обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Известно, что ТК РФ предусматривает ответственность работодателя за задержку заработной платы. И в случае, если принимающая сторона не перечислила деньги направляющей стороне по договору о предоставлении персонала, это не освобождает направляющую сторону от обязанности выплаты заработной платы работнику в соответствии с ТК РФ. Здесь возможна проблема – у направляющей стороны может не оказаться денег на счете для выплаты заработной платы работникам, а спор по взысканию средств по гражданско-правовому договору, заключенному с контрагентом

(принимающей стороной) будет рассматриваться Арбитражным судом в течение нескольких месяцев.

Полагаем, что необходимо учитывать возможность возникновения такой ситуации. С целью защиты трудовых прав работников по оплате труда законодатель должен принять соответствующую норму (например, по созданию специализированного страхового фонда либо по заключению соответствующего договора обязательного страхования в рамках ГК РФ) для минимизации работодателем – направляющей стороной, своих рисков при осуществлении управления трудом работников.

С целью предупреждения дискриминации, которая может возникнуть в случае, когда у части работников заключен трудовой договор непосредственно с работодателем, а у других работников – с направляющей стороной, части вторая и третья ст. 4, ст.341.1 ТК РФ устанавливает правило об условиях оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении персонала, которые должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. Однако работники, направляемые по договору о предоставлении персонала, не могут претендовать на некоторые выплаты, которые получают «основные» работники (например, доплаты за стаж работы у данного работодателя, за высокую производительность труда, бонусные выплаты и др.). Принимающая сторона не обязана осуществлять такие выплаты, так как они не относятся к основной оплате работника. Такой подход не нарушает принципа равной оплаты за труд равной ценности. Без сомнения, все эти моменты относятся к механизму управления трудом.

Направляемые в рамках договора о предоставлении персонала работники обязаны подчиняться всем локальным нормативным актам принимающей стороны, ее правилам внутреннего трудового распорядка, указаниям ее менеджеров и т.д. Однако при этом работодатель –

направляющая сторона практически не имеет возможность контролировать процесс выполнения обязанностей по трудовым договорам, заключенным им со «своими» работниками (за исключением разве что включения ее представителей в комиссию при расследовании несчастного случая).

А принимающая сторона не имеет в полном объеме «хозяйской власти» по отношению к «чужим» работникам. Она не может привлечь их к дисциплинарной и/или материальной ответственности. Так, например, сегодня остается без ответа вопрос о привлечении работника, направляемого по договору о предоставлении персонала к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу принимающей стороны. И другой вопрос, касающийся материальной ответственности обоих работодателей (направляющего и принимающего) по отношению к работнику в случаях, предусмотренных гл.38 ТК РФ. Считаем, что законодателю необходимо внести дополнения в соответствующие положения трудового законодательства.

В то же время имеются риски для принимающей стороны, которые будут выражаться в том, что в случае конфликта суд может признать ее уже фактическим работодателем со всеми вытекающими последствиями. Встречаются случаи неправомерного поведения работодателя – направляющей стороны по отношению к своему же работнику, направляемому по договору о предоставлении персоналом к принимающей стороне. Игнорируя ст.19.1 ТК РФ, он может заключить с ним не трудовой договор, а гражданско-правовой. В подобных случаях суд может признать трудовыми отношения уже между работником и работодателем – принимающей стороной, заключившей договор о предоставлении персонала с контрагентом (работодателем – направляющей стороной).

Следует отметить, что судебная практика по делам, вытекающим из договора о предоставлении персонала, пока очень скудна.

Такая практика уже встречалась (правда, следует отметить, что это было еще до принятия Закона № 116-ФЗ).²⁶⁰

Так, в конкретном случае было предъявлено требование: о возложении на ответчика обязанности надлежащим образом оформить трудовые отношения, заключить письменный трудовой договор, издать приказ о приеме на работу, внести запись в трудовую книжку; восстановить на работе в /должность/ в ООО «Х»; взыскать с ООО «Х» оплату вынужденного прогула; взыскать с ООО «Х» компенсацию морального вреда.

Обстоятельства: между ООО «Х» и ООО «Х-1» было подписано соглашение о том, что отдельные работы по заявке ООО «Х» будут выполняться работниками ООО «Х-1» и лицами, привлеченными по гражданско-правовым договорам. 01.09.2011 года ООО «Х» направило заявку на временное предоставление услуг по приему, выдаче, учету сырья и вспомогательных материалов для производства на складах производства жидких моющих средств. Впоследствии срок оказания данной временной услуги неоднократно продлевался, при этом характер работы, место ее выполнения, количество необходимого персонала не изменялись. Необходимость в данной деятельности на предприятии ответчика носит постоянный, а не временный характер, осуществляется более 2-х лет. До 12.09.2011 года должность, чьи должностные обязанности включают в себя деятельность по приему, выдаче, учету сырья и вспомогательных материалов для производства на складах производства жидких моющих средств, была включена в штатное расписание предприятия. Указанная работа выполнялась

²⁶⁰См. например: Определение Пермского краевого суда (Пермский край) № 33-2818 33-2818/12 33-2818/2012 от 16 мая 2012 г. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/JFNd7lrxPtHC/> (дата обращения: 21.05.2019).

до привлечения к ней истицы, продолжает выполняться иным лицом после прекращения работы истца. Истица указала, что договор возмездного оказания услуг, оформленный с ООО «Х-1», является фиктивным, поскольку собеседование проходило на территории ООО «Х», с ней беседовал руководитель производства, был проведен инструктаж, оформлен пропуск, она получала талоны на молоко, как и прочие работники предприятия.

Решение Кировского районного суда г. Перми от 01.02.2012 года было отменено, иск разрешен по существу. Исковые требования истицы к ООО «Х» были удовлетворены.

Поскольку договор о предоставлении персонала является гражданско-правовым договором, заключаемым между двумя хозяйствующими субъектами, то и их споры (например, по качеству выполняемых/выполненных направленными/приглашенными работниками) могут рассматриваться в соответствующем порядке – то есть, в арбитражных судах. Дело само по себе уже непростое ... А уж затем работодатель – направляющая сторона, может, например, в порядке регресса привлечь «своего» работника к материальной ответственности (если он еще не исчезнет из его поля зрения). Такая процедура вряд ли приведет к повышению эффективности управления трудом в обеих организациях.

Но и положение направленного работника тоже завидным не назовешь – ведь на него не распространяется действие коллективного договора, действующего у принимающей стороны, в котором для «своих» работников могут быть предусмотрены различные стимулы, социальный пакет и т.д. Отсутствие стимулов, как правило, не вызывает и большого трудового энтузиазма.

Теоретически возможны ситуации распространения локальных норм на приглашенных работодателем по договору о предоставлении персонала работников; однако подобная практика пока не наблюдается.

Плюс к тому, совершенно непонятной выглядит ситуация с правом на объединение (прежде всего, в профсоюзы). Ведь если, например, у

работодателя – направляющей стороны, функционирует первичная профсоюзная организация, то каким образом в рамках действующего законодательства она сможет защитить членов этой организации, направленных к тому же, например, к десятку разных работодателей? А соответствующая профсоюзная организация, функционирующая у принимающей стороны? Обязана ли она, а главное – сможет ли, защитить трудовые права временно пришедших работников? Легального и однозначного ответа нет, как и нет сегодня механизмов решения этой проблемы.

При существующей тенденции увеличения количества заключенных трудовых договоров с работниками, направляемыми по договору о предоставлении персонала, возникает все больше проблем по управлению их трудом.

Таким образом, можно констатировать наличие совершенно очевидных проблем в правовом регулировании труда этой категории работников, в том числе и в рамках отношений по управлению трудом.

Полагаем, в частности, что предусмотренной ст.341.2 ТК РФ обязанности направляющей стороны (организации) по осуществлению контроля за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права, недостаточно для эффективного управления трудом работников. Необходимо на законодательном уровне разработать механизм реализации взаимных обязанностей сторон договора о предоставлении персонала.

Еще одна проблема. Остается без ответа и легального закрепления в законодательстве ситуация, касающаяся истечения срока направления работника к принимающей стороне. Работник возвращается к своему работодателю – направляющей стороне, который по объективным причинам не может обеспечить его работой у какой-то другой принимающей стороны.

Что будет в этом случае – простой, увольнение? И вообще, работодатель – направляющая сторона с работниками, направляемыми по договору о предоставлении персонала, заключает срочные трудовые договоры, к которым впоследствии неоднократно присоединяются дополнительные соглашения. При отсутствии же возможности в очередной раз их направить к какой-либо принимающей стороне, работники просто увольняются, и у них практически отсутствует защита в рамках правового поля.

Очевидно, что у таких работников практически отсутствует защита, предусмотренная трудовым законодательством для «традиционных» работников, а «законодатель сознательно заботится об увеличении армии прекариата и создает для этого необходимые условия»²⁶¹, тем самым снижая уровень гарантий, установленных ТК РФ, в угоду сиюминутным желаниям работодателей.

Направляющая сторона, постоянно заключающая со своими работниками срочные трудовые договоры, не должна иметь неоправданного преимущества перед другими работодателями. В законодательстве (или, как минимум, в позиции Верховного Суда РФ – на уровне постановления Пленума) должно быть закреплено положение, позволяющее признавать при определенных условиях (при неоднократном заключении) такие договоры заключенными на неопределенный срок, либо работники должны увольняться по сокращению штата с выплатой всех причитающихся в этих случаях сумм.

Следует констатировать, что Закон № 116-ФЗ пока не смог решить многих проблем правового регулирования труда работников, направляемых временно к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении персонала. Трудовые отношения, связывающие работника, предоставленного направляющей организацией с принимающей, носят не самостоятельный, а производный характер. В отсутствие эффективного

²⁶¹Хныкин Г.В. Прекариат как субъект трудовых отношений // Законодательство. – 2019. – № 2, февраль. – С. 34-39.

правового регулирования существуют условия для нарушения прав и законных интересов предоставляемых работников, уровень защиты их трудовых прав заметно снижен, в результате такие работники нередко оказываются в худшем положении, чем работники, состоящие в штате принимающей организации. А это противоречит одному из базовых принципов трудового права о запрещении дискриминации в сфере труда.

Поэтому на повестке дня пока остаются без ответа многочисленные вопросы по законодательному урегулированию не только трудовых, но и иных, непосредственно связанными с ними, отношений, в том числе отношения по организации труда и управлению трудом, указанной категории работников²⁶².

²⁶² Богомолова О.Ю. Особенности управления трудом работников, направляемых по договору о предоставлении персонала// Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. – С.61.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе всестороннего анализа объекта исследования – Конституции РФ, международных правовых актов, законов РФ (прежде всего – ТК РФ), подзаконных нормативных правовых актов, правоприменительной и судебной практики, научной литературы по теме диссертации сделаны следующие выводы.

Понятие труда в разные периоды развития общественных наук рассматривалось в различных аспектах. В юриспруденции в качестве правовой категории труд самостоятельно практически не исследуется, а традиционно воспринимается в значении, аналогичном для социально-экономических наук.

Юристы-трудовики рассматривают такую разновидность труда как наемный труд. В свою очередь, наемный труд рассматривается в различных аспектах (Н.Г. Александров, В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов, А.С. Пашков, Е.Б. Хохлов, М.А. Драчук и др.). Анализ научных суждений о понятии труда позволил автору уточнить его основные признаки и разновидности.

Трудовое право как отрасль формировалось в определенных исторических условиях и было ориентировано, в первую очередь, на совместный труд людей на больших фабриках, заводах, в учреждениях. Что касается разновидностей наемного труда на сегодняшнем этапе развития общества, то спектр возможных вариантов реализации человеком способности к труду чрезвычайно разнообразен.

В процессе трудовой деятельности между людьми возникают общественные отношения, социальные связи, которые нуждаются в определенной правовой регламентации. Наличие любого коллективного (совместного) труда предполагает общественную организацию труда.²⁶³

²⁶³ См. подробнее: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Александров Н.Г. - М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336 с.

Трудовое право регулирует социальные связи по организации и применению труда, поскольку его предметом является общественная форма труда.

Наряду с трудовыми отношениями возникают и развиваются сопутствующие им отношения. Круг этих отношений обозначен в ст.1 ТК РФ. В совокупности они составляют предмет трудового права, их призвано регулировать трудовое законодательство.

В отрыве от трудовых отношений их существование теряет самостоятельное значение, поскольку все они — вместе и каждый их вид в отдельности — должны способствовать возникновению, развитию и, в случае необходимости, законному прекращению трудовых правоотношений.

Наряду с главным элементом этой системы отношений — трудовыми отношениями, одну из ведущих ролей в ней играют организационно-управленческие отношения. При этом по многим аспектам правового регулирования наемного труда они пересекаются с собственно трудовыми отношениями, оказывая на них влияние и определяя по многим параметрам их содержание.

Организационно-управленческие отношения — это отношения, производные от трудовых и выполняющие вспомогательную (служебную) роль при осуществлении правового регулирования в сфере наемного труда, при организации этого труда и управления им в рамках конкретной общественной кооперации труда. Они пронизывают весь предмет трудового права, в силу чего являются неким собирательным понятием, используемым наукой трудового права для обозначения формы и процесса применения и использования наемного труда (вне рамок непосредственно трудовых отношений, но наряду с ними).

В наибольшей степени организационно-управленческие отношения проявляются в процессе управления трудом на локальном уровне (на уровне отдельно взятого работодателя), где они реализуются в виде соответствующих правоотношений.

Предлагается классифицировать организационно-управленческие отношения по двум основным группам. В первую группу входят отношения, которые складываются между работодателем и работниками (их представительными органами) по поводу заключения, исполнения и контроля исполнения коллективного договора или соглашения. Вторую группу составляют отношения между указанными субъектами при осуществлении работодателем своих полномочий по локальному нормотворчеству и правоприменительной практике в отношении всех работников или их части.

Организационно-управленческие отношения, кроме того, могут быть разделены, как минимум, на два главных и относительно самостоятельных вида: отношения по организации труда и управлению трудом, которые при возникновении трудового правоотношения также становятся правоотношениями. Это совокупность социальных взаимосвязей работников (их объединений) и работодателей (их объединений), которые направлены в итоге на совершенствование организации труда у конкретного работодателя.

Отношения по организации труда и управлению трудом названы первыми в перечне отношений, перечисленных в ст.1 ТК РФ, они играют ключевую роль среди отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Именно они составляют основное содержание организационно-управленческих отношений, но не исчерпывают его. Кроме указанных, в круг организационно-управленческих отношений могут в определенных аспектах входить также отношения по трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников, их представителей, профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая

законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, в состав организационно-управленческих отношений входит весьма широкий круг отношений, очерченных в ст.1 ТК РФ и входящих в предмет трудового права, кроме собственно трудовых отношений. Но даже их отдельные аспекты в определенных случаях пересекаются с собственно трудовыми.

Предлагается рассматривать отношения по организации труда и управлению трудом в зависимости от целей отдельно, поскольку в каждом из этих отношений достаточно четко прослеживаются различные цели, стоящие перед работодателем в процессе организации им своей деятельности, связанной с привлечением к труду наемных работников и способы их правового регулирования.

Предложено авторское определение содержания управления персоналом через призму права. В организационном отношении управление персоналом осуществляется соответствующим структурным подразделением организации и/или уполномоченными на это представителями работодателя на основе действующего трудового законодательства и принятых локальных нормативных актов и направлено на урегулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Определяя полномочия представителей работников, законодатель, органы исполнительной власти, во всех нормативных актах в качестве «контрагента» работодателя называют профсоюз, а не трудовой коллектив. Фактически и юридически правовой статус трудового коллектива не определен, а значит, он находится вне поля правового регулирования. Таким образом, возникает проблема с представительством работников в случаях, когда в организации отсутствует профсоюзная организация или она слишком малочисленна. Кроме того, зарубежный опыт свидетельствует о том, что полномочия профсоюза и иных представителей работников, как правило,

различаются по кругу решаемых вопросов и по способам их решения. В этой связи можно порекомендовать законодателю использовать этот опыт: в частности, принять специальный нормативный правовой акт, определяющий статус производственных советов (не ограничиваясь передачей этого вопроса на усмотрение работодателю – как это сегодня предусмотрено ст.22 ТК РФ).

Судебная практика по трудовым спорам (большинство из которых, кстати, выигрывают работники), практика органов, осуществляющих надзор и контроль в сфере трудовых отношений, убедительно показывает, что методы управления трудом работников, применяемые работодателями, зачастую не соответствуют положениям законодательства, а некоторые работодатели и вовсе игнорируют правила и процедуры, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами.

Констатируется, что большая экономика и экономика отдельно взятого работодателя, общий менеджмент и менеджмент в области управления персоналом (HRM), их принципы не всегда совпадают с принципами и механизмами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В ходе исследования выявлены многочисленные проблемы, возникающие на различных стадиях реализации отношений по организации труда и управлению трудом. Решения большинства из них требуют «стыковки» методов управления персоналом и трудового права. Некоторые из них обозначены и проанализированы в данной работе. К ним, в частности, относятся следующие.

ТК РФ предусматривает «закрытый» перечень оснований для прекращения трудового договора. Предлагается разрешить прекращать трудовые договоры по инициативе работодателя без объяснения причин с выплатой достаточно серьезной суммы «отступного» (выходного пособия) – например, в размере средней заработной платы за 3-6 месяцев (сегодня такой механизм предусмотрен в отношении руководителей организации).

«Цивилизованный развод» лучше постоянного нагнетания в отношениях и бесконечных судебных споров.

Нельзя игнорировать и факты откровенного злоупотребления правом со стороны работников и профсоюзов. В первую очередь, это касается ситуаций с проведением организационных мероприятий (например, сокращения штата), когда профсоюзные организации (малочисленные) возникают уже после начала их проведения. Кроме того, это проявляется в ситуациях, связанных с «сокрытием» работниками своего членства в этих общественных организациях, что иногда выясняется уже в суде, при рассмотрении трудового спора. Предлагается на законодательном уровне не предоставлять в таких случаях права профсоюзам «выражать свое мнение» по поводу предстоящих оргмероприятий, оставляя это право за теми профсоюзами, которые были созданы до начала указанных мероприятий.

Необходимо закрепить в законодательстве существовавший прежде территориально-производственный принцип построения профсоюзов и не допускать их превращения в «тайную ложу». Это ни в коей мере не означает ликвидации принципа недопустимости дискриминации по факту принадлежности работника к той или иной общественной организации.

Немало проблем возникает и тогда, когда приходится увольнять (по объективным причинам – например, сокращение штата) выборных профсоюзных работников. И хотя действующая редакция ст.374 ТК РФ, по крайней мере, устранила существовавшее «право вето», предоставив работодателю возможность оспорить обоснованность такого отказа в суде, теме не менее, процедура эта весьма длительная. А работник, который приобрел статус «выборного» профработника уже после предупреждения о сокращении, рассчитывает (и не без оснований) на оплату всего времени, в течение которого может тянуться эта тяжба.

По нашему мнению, это нарушает принцип запрещения дискриминации в сфере труда, закрепленный в ст.3 ТК РФ. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в

зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Необходимо предусмотреть четкие правовые механизмы оплаты труда в плане реализации закрепленного на международно-правовом уровне и в российском законодательстве принципа «равной оплаты за труд равной ценности». Это не означает «уравниловки» на уровне государства или отрасли экономики – речь идет о ситуации с установлением базовой (тарифной) части оплаты труда у конкретного работодателя при выполнении работниками одинаковой трудовой функции.

Сочетание централизованного, регионального и локального правового регулирования в сфере труда выражается в выстраивании «пирамиды» нормативных актов.

Полагаем, что децентрализация при правовом регулировании позволяет обеспечить полное и оптимальное согласование интересов всех субъектов социально-партнерских отношений, в том числе, государства и субъектов Российской Федерации (безусловно, при условии соблюдения принципов права в целом, трудового права, принципов нормотворчества и правоприменения).

Отношения по управлению трудом (в т.ч., с применением механизмов социального партнерства) реализуются на разных уровнях – от федерального до локального. Несмотря на то, что законодатель в целях усиления социальной ответственности сторон трудовых отношений для достижения баланса интересов работников и работодателя по распределению социальных и материальных благ предусмотрел многоуровневость социального партнерства, необходимо отметить, что существующая сегодня тенденция

увеличения уровней социального партнерства вряд ли является эффективной и оправданной.

Не следует недооценивать роль и, главное, возможности коллективно-договорного регулирования трудовых и организационно-управленческих отношений, основной целью которого является улучшение положения работников на основе договоренности сторон социального партнерства. С его помощью могут быть реализованы практически все трудовые полномочия работников, перечисленные в ст. 21 ТК РФ, что говорит о широких возможностях коллективного договора.

К заключению коллективных договоров работодателей сегодня подталкивает не только, и даже не столько их высокая «социальная ответственность», и не только нормы трудового законодательства, сколько, чаще всего – налоговое законодательство, нормы которого зачастую дифференцируют отнесение расходов работодателей (включение/невключение их в налогооблагаемую базу) в зависимости от того, закреплены ли те иные положения, связанные с оплатой труда, с гарантиями и компенсациями непосредственно в коллективных договорах (а не в ЛНА). Так, 5 статей Налогового кодекса РФ предусматривают 10 позиций, прямо указывающих на определенные льготы в сфере налогообложения при условии их закрепления в коллективных договорах (в т.ч., ст.255 НК РФ – «Расходы на оплату труда»).

Учитывая тот факт, что коллективные договоры сегодня заключаются далеко не всеми работодателями, предлагается уравнивать в налоговых льготах, связанных с расходами на оплату труда работников, положения коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Одним из важнейших правовых аспектов социального партнерства на всех уровнях является вопрос о юридической обязательности заключать акты социального партнерства (соглашения, коллективные договоры).

Предложено закрепить основные требования к условиям и процедуре проведения аттестации на уровне закона или иного нормативного правового

акта и тем ограничить работодательскую «вольницу». На локальном уровне могут уточняться лишь детали (применительно к особенностям организации труда у данного работодателя, к конкретной трудовой функции работника).

Специалисты в области управления персоналом справедливо считают, что одним из основных путей решения этих проблем является построение эффективной системы мотивации и оплаты труда. Представляется принципиальным, чтобы системы оплаты труда и (особенно) стимулирования выстраивались, не только руководствуясь западными подходами и технологиями в этой сфере управления трудом, но и в соответствии с российской правовой культурой, с учетом действующего российского законодательства, а на локальном уровне — в соответствии со спецификой конкретной организации и особенностями корпоративной культуры.

При оценке содержания работы и описании должности/рабочего места, а также проведении оценки и определения количества баллов по конкретной должности не могут в «чистом виде» использоваться ранжирование, классификации, балльно-факторный метод. Перечисленные приемы ограничивают конституционное право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и противоречат действующему трудовому законодательству, в связи с чем они не должны применяться при правовом регулировании отношений в области оплаты труда без соответствующей адаптации к условиям правового регулирования, предусмотренного в этой сфере нормативными актами Российской Федерации (самого разного уровня).

Выявлены проблемы, возникающие при управлении трудом работников, направляемых временно к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении персонала. При анализе законодательства, регулирующего труд таких работников, установлено, что, несмотря на принятие Федерального закона от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в

этой сфере остается немало нерешенных проблем и, прежде всего, в отношениях по управлению трудом.

Статистика наглядно показывает, что в рамках договоров о предоставлении персонала работает значительное количество российских граждан, а правовое регулирование в этой сфере трудно признать абсолютно удовлетворительным.

С целью защиты трудовых прав работников направляющей стороны по оплате труда необходимо на законодательном уровне принять решение, обязывающее их работодателя гарантированно обеспечивать выплату заработной платы своим работникам, направляемым к другому работодателю (например, создание специализированного страхового фонда либо заключение соответствующего договора обязательного страхования в рамках ГК РФ) для минимизации работодателем – направляющей стороной, своих рисков при осуществлении управления трудом работников.

Направляемые в рамках договора о предоставлении персонала работники обязаны подчиняться всем локальным нормативным актам работодателя – принимающей стороны, его правилам внутреннего трудового распорядка, указаниям его менеджеров и т.д. Однако при этом направляющая сторона практически не имеет возможность контролировать процесс выполнения обязанностей по трудовым договорам, заключенным им со «своими» работниками (за исключением разве что включения ее представителей при расследовании несчастного случая).

Принимающая работников сторона в рамках договора о предоставлении персонала не имеет в полном объеме «хозяйской власти» по отношению к «чужим» работникам. Она не может привлечь их к дисциплинарной и/или материальной ответственности.

Предлагается дополнить главу 53.1 ТК РФ новой статьей, которая закрепляла бы отсылку к главе 39 ТК РФ. В таком случае принимающая сторона была бы вправе привлекать работника, направляемого по договору о предоставлении персонала к материальной ответственности за ущерб,

причиненный его имуществу. Это может позволить ему возместить материальный ущерб и избежать судебных разбирательств с направляющей стороной в арбитражном суде.

Еще одна проблема. Работодатель – направляющая сторона, заключает с работниками, направляемыми по договору о предоставлении персонала, срочные трудовые договоры, к которым впоследствии неоднократно присоединяются дополнительные соглашения. При отсутствии же возможности в очередной раз их направить к какой-либо принимающей стороне, работники просто увольняются, и у них практически отсутствует защита в рамках правового поля.

Направляющая сторона, постоянно заключающая со своими работниками срочные трудовые договоры, не должна иметь неоправданного преимущества перед другими работодателями. В законодательстве (или, как минимум, в позиции Верховного Суда РФ – на уровне постановления Пленума) должно быть закреплено положение, позволяющее признавать при определенных условиях (при неоднократном заключении) такие договоры заключенными на неопределенный срок, либо работники должны увольняться по сокращению штата с выплатой всех причитающихся в этих случаях сумм.

Следует констатировать, что Закон № 116-ФЗ пока не смог решить многих проблем правового регулирования труда работников, направляемых временно к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении персонала. Трудовые отношения, связывающие работника, предоставленного направляющей организацией с принимающей, носят не самостоятельный, а производный характер. В условиях недостаточного правового регулирования существуют условия для нарушения прав и законных интересов предоставляемых работников, уровень защиты их трудовых прав заметно снижен, в результате такие работники нередко оказываются в худших условиях, чем работники, состоящие в штате

принимающей организации. А это противоречит одному из базовых принципов трудового права о запрещении дискриминации в сфере труда.

Поэтому на повестке дня пока остаются без ответа многочисленные вопросы по законодательному урегулированию не только трудовых, но и иных непосредственно связанными с ними отношений, в том числе отношения по организации труда и управлению трудом, указанной категории работников²⁶⁴.

²⁶⁴ Богомолова О.Ю. Особенности управления трудом работников, направляемых по договору о предоставлении персонала// Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. – С.61.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Список нормативных правовых актов

1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Российская газета. – 21.01.2009. – № 7.

2. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред.от 11.12.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

3. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 07.03.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. –1998. – № 31. – Ст. 3803.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. –03.08.1998. – № 31. – ст. 3824.

5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2019) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 07.08.2000. – № 32. – ст. 3340.

6. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// Собр. законодательства Рос. Федерации. – 03.05.1999. – № 18. – ст. 2218.

7. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об объединениях работодателей» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 02.12.2002. – № 48. – ст. 4741.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 02.08.2004. – № 3. – ст. 3215.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// Собр. законодательства Рос. Федерации. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3.

10. Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 19. – Ст. 2321.

11. Указ Президента РФ от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

12. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 04.11.2002. – № 44. – ст. 4399.

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 (в ред. от 04.10.2002) «Об утверждении Положения о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий в качестве целей аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий называется объективную оценку деятельности руководителей предприятий и определение их соответствия занимаемой должности, оказание содействия в повышении эффективности работы предприятий, стимулирование профессионального роста руководителей предприятий». // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 13. – Ст. 1373.

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 (в ред. от 23.09.2014 № 970) «Об утверждении Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 28.01.2013. – № 4. – ст. 293.

15. Приказ Минэкономики России от 01.10.1997 г. № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)» // Экономика и жизнь. – 1997. – № 49 – 52; 1998. – № 2.

16. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом» // URL: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 27.01.2017).

17. Информация Минтруда России от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда» // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). – 18.03.2016. – № 10.

18. Положение о государственном бюджетном учреждении Рязанской области «Сапожковская районная больница» при районной больнице организуются: больничный совет, совет медицинских сестер и т.д. // URL: <https://crb-sapozhok.ru/vnutrennie-dokumenty/polozhenie-o-rb.html> (дата обращения: 15.05.2019).

19. Устав ПАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» // URL: <http://www.lukoil.ru/Company/CorporateGovernance/InternalDocuments> (дата обращения: 15.05.2019).

1.2. Нормативные правовые акты РСФСР, СССР

20. Кодекс законов о труде 1918 года. (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87 - 88. – Ст. 905.

21. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

22. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом

Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») (утратил силу) // СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – ст. 903.

23. Кодекс законов о труде Совета РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

24. Постановление ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973 (ред. от 14.11.1986) «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. – 1974. – № 1.

1.3. Международные акты и другие международные источники

25. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета.- 1995.- 5 апр. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

26. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16.12.1966) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

27. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998)// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

28. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) // Бюллетень международных договоров. – 2012. – № 11. – С. 9 - 12.

29. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.1. - Женева: Международное бюро труда, 1991. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

30. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

31. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

32. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (Принята в г. Женеве 09.07.1964 на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

33. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Принята

в г. Женеве 23.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

34. Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (Принята в г. Женеве 26.06.1978 на 64-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

35. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

36. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (Принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

37. Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

38. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ). // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

1.4. Правовые акты социального партнерства

39. Постановление Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) от 11.07.2018. – № 4-3. – Режим доступа: <http://www.fnp.ru/№2/15/187/16911.html> (дата обращения: 15.05.2019).

40. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2018. – № 2.

41. Федеральное отраслевое соглашение по внутреннему водному транспорту на 2018–2021 годы. Утв. Профсоюзом работников водного транспорта РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российская палата судоходства» 16.03.2018// Официальный сайт Минтруда России. – Режим доступа: www.rosmini.ru, 27.04.2018.

42. Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росгидромета на 2018–2020 годы // Утв. 15 марта 2018 года. Официальный сайт Минтруда России. – Режим доступа: www.rosmini.ru, 20.04.2018.

43. Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей// Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 09.10.2018. – № 56.

44. Областное трехстороннее соглашение на 2018–2020 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой

области, объединениями работодателей Липецкой области»// Липецкая газета. – 12.01.2018. – № 6.

45. Территориальное соглашение между администрацией Гавриловского района Тамбовской области, координационным советом организаций профсоюзов, территориальным объединением работодателей на 2017-2020 годы. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/332/60864.php> (дата обращения: 15.05.2019).

46. Коллективный договор ФГУП «Почта России» на 2019 – 2021 годы. – Режим доступа: <http://www.obcomsvyazi74.ru/storage/app/media/uploaded-files/dogovor-2019-2021.pdf> (дата обращения: 15.05.2019).

47. Коллективный договор ПАО «Ростелеком» на 2019 – 2021 годы. – Режим доступа: http://www.kalmreskom.ru/wp-content/uploads/2018/11/KD_2019_2021_Rostelekom_.pdf (дата обращения: 15.05.2019).

1.5. Материалы судебной практики

48. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 18.12.2017. – № 51. – ст. 7913.

49. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04. 2019 № 17-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 22.04.2019. – № 16. – ст. 2026.

50. Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Консультант Плюс Версия Проф [Электронный ресурс].

51. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.06.2018 № 87-КГ18-4 // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

52. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.07.2017 № 46-КГ17-24// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

53. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.01.2019 № 78-КГ18-74// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

54. Определение Верховного Суда РФ от 15.10.2018 № 1-КГ18-13// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

55. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 24.02.2016 по делу № 33-1920/16// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

56. Апелляционное определение Омского областного суда от 22.04.2015 по делу № 33-2611/2015// КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].(дата обращения: 18.08.2017).
57. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.11.2018 № 33-22048/2018 // ГАРАНТ. [Электронный ресурс].
58. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2018 по делу № 33-52120/2018 // ГАРАНТ. [Электронный ресурс].
59. Определение Пермского краевого суда (Пермский край) № 33-2818 33-2818/12 33-2818/2012 от 16 мая 2012 г. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/JFNd7lrXpTNC/>(дата обращения: 21.05.2019).
50. Решение № 2-4194/2017 2-4194/2017~М-3737/2017 М-3737/2017 от 8 ноября 2017 г. по делу № 2-4194/2017 Нижнекамского городского суда (Республика Татарстан).– Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/udofeUrfXiZ1/>(дата обращения: 23.05.2019).
51. Решение Серовского районного суда Свердловской области № 2-533/2018 2-533/2018~М-100/2018 М-100/2018 от 14 июня 2018 г. по делу № 2-533/2018. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/TeQIVd4dRUx0/>(дата обращения: 23.05.2019).
52. Решение Братского городского суда Иркутской области № 2-5076/2018 2-641/2019 2-641/2019(2-5076/2018;)~М-4850/2018 М-4850/2018 от 30 января 2019 г. по делу № 2-5076/2018. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/ffRkb8AKYlov/>(дата обращения: 23.05.2019).
53. Решение Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила Свердловской области от 25 января 2011 года № 33-4031/2011. – Режим доступа:<http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/472401530>(дата обращения: 23.05.2019).
54. Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 5 июня 2019 года дело № 2-3785/2019. – Режим доступа: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo>(дата обращения: 23.05.2019).
60. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 11, ноябрь.
55. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел в апелляционном порядке за 12 месяцев 2018 г. – Режим доступа: www.cdep.ru. (дата обращения: 20.05.2019).
56. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018 год. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>. (дата обращения: 20.05.2019).

2. Список литературы

2.1. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н.

- Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: Юстицинформ, 2012. – 240с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Александров Н.Г. - М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336 с.
 3. Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия. Опыт комплексного исследования. - М.: Статут, 1999. - 712 с.
 4. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. – М., 2015. – 254 с.
 5. Барр Р. Политическая экономия: В 2-х тт.: Т. 2: Пер. с фр.— М.: Междунар. отношения, 1995. – 752 с.
 6. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л.Бугров; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2013. – 642с.
 7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика./Елена Ветлужских.— 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. –151с.
 8. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учебное пособие. - М.: Изд.-торг. Корпорация «Дашков и К», 2004. –508с.
 9. Зайкин А.Д. Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих/ под ред. проф. А.Д. Зайкина. – М.: Изд-во МГУ, 1989.– 187с.
 10. Захаров М. Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): монография. – М.: Проспект. – 2013.– 363с.
 11. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие /под ред. К.Н. Гусова.- М.: Проспект, 2010.–256с.
 12. Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. Учебно-методическое пособие. - Омск: Из-во Ом.гос. ун-та. 2008.– 315с.
 13. Драчук М.А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом: монография / М.А. Драчук. – Омск: Изд-во Ом.гос. ун-та, 2015.– 422с.
 14. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений – М.: «Экзамен», 2000. – 510с.
 15. Иванов С.И., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории.- М.: Издательство «Наука». 1978.– 368с.
 16. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2005. – 304с.
 17. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2016. – 360 с.
 18. Кириллова Н.Б. Менеджмент социокультурной сферы. – Екатеринбург: УрФУ, 2012. –186с.
 19. Кобьелл К. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен / пер. с нем., – 4-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 190 с.

20. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. – М.: Дело, 2002.–312с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /О.Н. Волкова, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева и др. ; отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко; Министерство юстиции РФ. – 8-е изд., испр. и доп., науч.-практ. – М.: Юрайт, 2012.–942с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э.Г. Тучковой. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018. – 2376с.
23. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, 2019. Х. – 1254с.
24. Кузнецов А.В. Глоссарий по менеджменту: словарь. - Изд-во: Умные книги. 2012 [Электронная библиотека]. Режим доступа: https://eknigi.org/nauka_i_ucheba/171714-glossarij-po-menedzhmentu.html(дата обращения: 15.01.2017).
25. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография. – СПб.: Издательство: Юридический центр Пресс, 2005–274с.
26. Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд / С. А. Кузьмин; Рос. АН, Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения. - М. : Наука, 1993 – 141с.
27. Куренной А.М. Некоторые современные аспекты развития трудового права России // К 100-летию со дня рождения проф. Н.Г. Александрова. - М.: Изд. дом «Правоведение». 2008– 420с.
28. Курс российского трудового права: в 3 кн / под общ. ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова . – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1996. Т. 1: Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова., 1996–573с.
29. Лебедев В.М. Современное трудовое право: (опыт трудового компаративизма). /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. - М.: Статут, 2007 – 297с.
30. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2 томах. Том 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут. 2009. - 879 с.
31. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940с.
32. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебник. – СПб.: Издательский Дом С.-Петерб. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 448с.
33. Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев. Трудовое право. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва [и др.] : Питер, 2009. – 222с.
34. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1998. — 800 с.
35. Миронов, В. И. Трудовое право России: [учебник] / В. И. Миронов. - М. : Журн. «Упр. персоналом», 2005. - 1149 с.

36. Мирошник С.В. Закон и мотивация труда. – М.:ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2003. – 256с.
37. Михалева Е.П. Менеджмент: учеб.пособие для СПО/ Е.П. Михалева.-2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 191с.
38. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. - М., 1998.– 430с.
39. Общая теория права: история и современное состояние (к 110-летию А.И. Денисова): монография / отв. ред. М.Н. Марченко. – М.: Проспект, 2018.– 416с.
40. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 423 с.
41. Оробец В.М., Яковлев Д.А. Трудовое право: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб, 2010. – 272с.
42. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе /Ред.кол.: И.М.Владыченко и др.; Рук. авт.колл. Б.М.Сухаревский. 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Экономика, 1983. – 584 с.
43. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву : прил. к Рос.ежегоднику трудового права / А. С. Пашков. - Санкт-Петербург :Издат. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006. – 519 с.
44. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса: учеб.пособие. – М.: Дело, 2000. – 280с.
45. Политика доходов и заработной платы: учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. - М.: Юристь, 2000. – 456с.
46. Правовое регулирование управления персонала: учебно-практическое пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных[и др.]. - М.: Проспект, 2018. – 208с.
47. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. - М.: Юрид. лит., 1979.– 224с.
48. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
49. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. - М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. – 229с.
50. Теория государства и права: курс лекций /под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма:ИНФРА-М, 2018. – 640с.
51. Толкунова В.Н.: Трудовое право: конспект лекций. – М., 1997.– 235с.
52. Трудовое право: учебник /под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1966. – 536с.
53. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. С. Пашкова - СПб Гос. ун-т. – учеб. изд. – СПб: Изд-во СПбГУ, 1994. – 289 с.
54. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов и др. ; под ред. О. В. Смирнова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2001. – 448 с.

55. Трудовое право: учебник / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2007. – 598 с.
56. Трудовое право / Под ред. В.С. Бердычевского. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. – 879 с.
57. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М. : Норма, 2009. – 704с.
58. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма. 2010. – 237с.
59. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П.Орловский и А.Ф.Нуртдинова. - 3-е изд. - М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010. – VIII – 648 с.
60. Трудовое право: учебное пособие. Буянова М.О. - М.: Проспект, 2011. – 240с.
61. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект. 2011. – 624с.
62. Трудовое право России. Практикум: учеб.пособ. / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. – 792 с.
63. Трудовое право России : учеб. курс для студентов юрид. вузов / О. Б. Зайцева [и др.]; отв. ред. О. Б. Зайцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Оренбург.: ИП Осиночкин Я.В., 2012. – 402с.
64. Трудовое право России: учебник / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др.; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: Инфра – М, 2012. – 608 с.
65. Трудовое право России: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов; под общей редакцией Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2013. — 673 с.
66. Трудовое право: учебник/ В.М. Лебедев, Д.В. Агашев, А.А. Белинин, А.В. Дворецкий; Под ред. В.М. Лебедева. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.
67. Трудовое право России: учебник. Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова – М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. – VIII. – 648 с.
68. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. - 3-изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2017. – 624 с.
69. Трудовое право России: учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К.Н. Гусов, Н.Л.Лютов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2018. – 592с.
70. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. – Иваново: Иван. Гос. Ун-т, 2004.–255с.
71. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. – 3 - е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008.–224с.

72. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. - 2-е изд., [перераб. и доп.]. - М.: МЦФЭР, 2005. – 525 с.

2.2. Диссертации и авторефераты диссертаций

1. Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве России: дис. ...д-ра юрид. наук. – М., 2015. – 325 с.
2. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ...д-ра юрид. наук. – М., 2009. – 346 с.
3. Куренной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М. 1989. – 48 с.
4. Миронов В.И. Правовой механизм обеспечения законности в сфере трудовых отношений рабочих и служащих: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М. 1991. – 29 с.
5. Пряженников М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М. 2018. – 27 с.
6. Татаринов А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента: дис. ... канд. юрид. наук. – Киров, 2004. – 211 с.
7. Тедеев Э. К. Социальное партнерство в современной России (Условия и экономический механизм): дис. ... канд. экон. наук.: - М., 1998. - 137 с. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/econom-teoria/socialnoe-partnerstvo-v-sovremennoj-rossii.html> (дата обращения: 17.04.2018).
8. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - М., 2010.– 23 с.
9. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения. Автореф. докт. юрид. наук. - М. 2004.– 49 с.
10. Шамардин Е.А. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как особенность метода современного трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. - М. 2012. – 209 с.

2.3. Научные статьи

1. Андриановская И.И. Виды преемственности в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. - 2012. № 1. – С. 12-14.
2. Анюхина И.В., Родионова Е.В. Мобильность трудовых ресурсов и транснационализация трудовых отношений: подходы российского законодателя // Закон. – 2014. – № 6.– С.74-81.
3. Барина М. Регулирование социального партнерства // Человек и труд. –2008. – № 2. –С.29-31.
4. Барышникова Т.Ю. К вопросу о включении отношений по

обязательному социальному страхованию в предмет правового регулирования отрасли трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С.30-34.

5. Благодир А.Л. Структура правоотношения по обязательному социальному страхованию в трудовом праве: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С.48-51.

6. Благодир А.Л. Отношения по обязательному социальному страхованию в предмете трудового права: история и современное состояние // Журнал российского права. – 2018 – № 7. – С.73-81.

7. Благодир А.Л. Структура правоотношений по организации труда и управлению трудом: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.7-9.

8. Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С.43-46.

9. Богомолова О.Ю. Оценка эффективности труда работника как средство управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С.52-55.

10. Богомолова О.Ю. Особенности управления трудом работников, направляемых по договору о предоставлении персонала// Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.58-61.

11. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и "фирменные" правила управления персоналом // Российская юстиция. – 2002. – № 5. – С.18-20.

12. Васильева Ю.В. О включении в предмет трудового права Российской Федерации отношений по обязательному социальному страхованию // Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики: материалы региональной научно-практической конф. – Пермь, 2012. – С.16-23.

13. Данилин Г.Д. Понятие рынка труда как объекта правового регулирования нормами трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 58-59.

14. Драчук М.А. Управленческие решения работодателя в оценке деловых качеств работников // Вестник Омского университета. - Омск: Изд-во ОмГУ. – 2011. – № 1 (26). – С. 148-155.

15. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. - М.: Норма. – 2005. – № 11. – С. 127-142.

16. Закалюжная Н.В. Заемный труд и схожие атипичные отношения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С. 35 – 37.

17. Ежегодный Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2018 г. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/stock/46kvdh3Q437US1qDeoWjmENC>(дата обращения 29.07.2019).

18. Информация Федеральной службы по труду и занятости

(Роструда) на 01 января 2019 г. – Режим доступа: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6267. (дата обращения: 21.05.2019).

19. Исследование независимого исследовательского агентства маркетинговых и социологических исследований MAGRAM MarketResearch. – Режим доступа: https://achaz.ru/press_center/420/(дата обращения: 21.05.2019).

20. Киселев И., Карабельников Б. и др. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. – 2004. – № 2. – С.52-60.

21. Куренной А.М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С.3-5.

22. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С.26-30.

23. Лютов Н.Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // Lexrussica. – М.: Изд-во МГЮА–2013. – № 1. – С.56-59.

24. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / Правоведение. - 1999 - № 3.- С. 144.

25. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез. – 2003.– № 12. - С. 5-20.

26. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право.– 2005. – 5. – С. 82-88.

27. Морозов П.Е., Шевченко О.А. Правовое обеспечение управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3.– С.15-21.

28. Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез. – 2004.– № 4-5. - С. 74-78.

29. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1,2. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс].

30. Основные изменения налогового законодательства в 2016 году. // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. 2016.

31. Орловский Ю.П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. – 2006. – № 8.– С.3-12.

32. Петров А.Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез. – 2008. – № 11 (105). – С. 65-72.

33. Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения в структуре предмета трудового права // Общество: политика, экономика, право.– 2011.– № 3.– С.179-183.

34. Скавитин А. Коллективный договор: возможности в условиях кризиса // Кадровик. - 2010. - № 1. - С. 26-33.

35. Соболев С.А. Трудовое законодательство и мотивация поведения

человека // Государство и право. - 1995.- № 1.- с.67-71.

36. Татаринов А. Правовые основы управления персоналом. / Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 12. – С.42-53.

37. Татаринов А.А. Воздействие трудового права на повышение эффективности человеческого фактора // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С.55-57.

38. Хныкин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды. - М.: Изд-во ВНИИСЗ, 1983, Вып. 25. - С. 153-160.

39. Хныкин Г.В. Коллективный договор // Законодательство. - М. – 2005.– № 11. - С. 51-60.

40. Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2.– С.28-32.

41. Хныкин Г.В. Прекариат как субъект трудовых отношений // Законодательство. – 2019. – № 2, февраль. – С.34-39.

42. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Хозяйство и право. –2002. – № 5. – С. 10-39.

43. Шурус, А. Социальное партнерство – российская модель //Социальное партнерство– 2007. – № 2. – С.17–19.