УДК 349.2

Манкиева А.В.[1]

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ИХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений. Регулирование трудовых отношений необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и работодателей, создания нормальных условий труда. Для осуществления направлений данной деятельности необходим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое законодательство, договор, работник, работодатель.

Mankieva A.

LABOR RELATIONS IN RUSSIA: PROBLEMS OF THEIR LEGAL REGULATION

Abstract. The article deals with the problems of legal regulation of labor relations and other directly related relations. Regulation of labor relations is necessary to establish state guarantees of labor rights and freedoms of employees and employers, and to create normal working conditions. to implement the directions of this activity, it is necessary to monitor and supervise compliance with labor legislation and other legal acts containing labor law norms.

Keywords: labor relations, labor legislation, contract, employee, employer.

Существует немало научных работ, посвящённых определению критериев, которые позволяют выделять трудовые отношения в современной России из многих других отношений общества как самодостаточный инструмент регулирования сферы трудового права. И данные работы помогли сформулировать определение понятия трудовых отношений с его дальнейшим включением в ТК РФ. Такого успеха удалось достичь впервые и его можно считать заслугой науки трудового права.

С критериями трудовых отношений можно ознакомиться в ст. 15 ТК РФ [1]. В их список входят:

– исполнение работником трудовых функций, которые на него возлагаются;

– справедливая оплата труда;

– следование правилам и распорядку, которые определяются работодателем для работников;

– создание работодателем условий труда, которые должны отвечать требованиям трудового законодательства, отдельных актов, коллективных договоров и т. д.

Критерии трудовых отношений, перечисленные в ст. 15 ТК РФ, трансформируются в пункты соглашения, подписываемого сторонами этих отношений. В качестве двух сторон выступают работник и работодатель, а соглашением служит трудовой договор, с определением которого можно ознакомиться в ст. 56 ТК РФ. Сравнение содержания 15 и 56 статей показывает, что характеристика трудового договора как соглашения, необходимого для законного оформления трудовых отношений, практически ничем не отличается от призна-

[1] *Манкиева Аза Вахидовна,* кандидат политических наук, доцент кафедры правового обеспечения деятельности органов власти, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС в г.Пятигорске, e-mail: aza.mankieva@mail.ru
Aza Mankieva Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Legal Support of Government Activities, North Caucasus Institute – branch of RANEPA in Pyatigorsk, e-mail: aza.mankieva@mail.ru

ков трудового отношения. И это при том, что редакционные различия всё же имеются.

В гл. 2 разд. 1 ТК РФ «Общие положения» трудовые отношения, их стороны и основания для возникновения рассматриваются более детально. Это позволяет утверждать, что таким отношениям в отраслевом законодательстве уделяется достаточно внимания как ключевому инструменту регулирования.

В разд. 3 ТК РФ представлены общие нормы, касающиеся трудового права. Речь идёт о нормах, объединяющих регулирование возникновения, прекращения и изменения трудовых отношений. В следующих разделах, идущих после третьего, зафиксированы нормы, объединяющие и учитывающие особенности в выполнении задач, связанных с действием трудовых отношений. В этом случае имеются в виду нормирование труда, определение рабочего времени и периода отдыха, дисциплина и охрана труда, ответственность сторон трудового соглашения, компенсационные выплаты и гарантии.

Разд. 13 ТК РФ [1], посвящённый защите трудовой свободы, а также рассмотрению и решению трудовых споров, крайне необходим для существования трудовых отношений. С помощью норм этого раздела получается реализовывать свободы работников и работодателей, которые возникают в рамках трудовых отношений с подписанием официального соглашения. Внимание в этом случае больше уделяется именно работникам, потому что они подчинены своим работодателям при выполнении трудовых задач. Какие именно способы защиты трудовых прав используются в современной России можно узнать из ст. 352 ТК РФ.

Учитывая, что трудовые права и свободы работников также защищаются при рассмотрении коллективных трудовых и индивидуальных споров в КТС, основные способы защиты трудовых прав не мешает дополнить.

Разд. 12 для трудового законодательства стал практически новеллой, так как он рассматривает особенности регулирования труда особых работников. Следует отметить, что представители науки трудового права не раз указывали на недостатки этого раздела, несмотря на то, что его включение в ТК РФ встретили с позитивом.

Проблемный раздел открывают статьи 251 и 252. В них были выявлены неточности, которые искажают понимание соотношения особенного и общего в регулировании трудовых отношений. Кроме этого, в разделе нет системности, позволяющей выполнять правильный отбор категорий работников, трудовые отношения с которыми выстраиваются с существенными особенностями.

Ст. 251 ТК РФ помогает понять особенности регулирования труда, и поясняет, что это нормы, которые заканчивают применение общих правил в неполной мере по тем же вопросам или предусматривают для работников особых категорий дополнительные права. Существующее определение в этой статье нельзя считать точным и полным. Думается, что кодекс сначала должен был определить соотношение понятий «дифференциация» и «особенности» именно в регулировании трудовых отношений, так как не все особенности можно отнести к дифференциации или основаниям для её возникновения.

Принято считать, что дифференциация регулирования трудовых отношений и единство этого регулирования имеют неразрывную связь. Иными словами, их воспринимают как две стороны одной медали. Дифференциация нужна тогда, когда нельзя использовать общие нормы регулирования трудовых отношений, возникающих в особых условиях. Речь идёт об условиях, которые отклоняются от обычных, рассчитанных на общие нормы трудового законодательства, когда физиологические, социальные и другие характеристики работника не могут стать основанием для существования специализированных норм [2] или, когда характер выполняемых работ не позволяет использовать общие нормы.

Таким образом, в ТК РФ нужно выделить основания для введения дифференциации правового регулирования трудовых отношений. А ими могут быть только стабильные, объективно существующие различия, которые не позволяют полностью или частично применять общие нормы, предполагающие ведение учёта и определение конкретных условий ре-

ализации норм ТК. Некоторые из оснований приведены в статье 252.

Сейчас дифференциация в трудовом праве видится как итог выражения в его нормах всего особого, что можно найти в трудовых отношениях. Рассмотрение дифференциации с этой точки зрения позволяет отделить её от особенностей, которые характерны для сторон трудовых отношений, для условий и самого труда. Способствовать этому должно чёткое и однозначное понимание соотношений понятий «особенности» и «различия».

Содержание ст. 251 ТК РФ ясно показывает, что в ней уделено внимание только двум видам дифференциации: неполному ограничению общих правил и дополнительным правилам. Иными словами, рассматривается частичное изъятие из общих норм и их дополнение. Однако на практике используются и другие виды дифференциации, к которым можно отнести и полное неприятие общих норм (например, в вопросах, касающихся трудовых отношений с работодателями). Можно сказать, что содержание этой статьи неполноценное и нуждается в добавлении недостающих видов дифференциации. Это важно, так как несовершенство положений ТК РФ, определяющих дифференцированные правила, которые не были учтены в общей норме статьи 251, заставляет сомневаться в законности этих положений.

Определение особенностей регулирования трудовых отношений через категорию «нормы» тоже является неудачной составляющей ст. 251 ТК РФ, поскольку под особенностями мы понимаем объективно существующую социальную категорию, которую можно отражать в нормах трудового законодательства. К недостаткам законодательной техники можно отнести и то, что несколько оснований дифференциации внесли в статью 252 вместе с указаниями на акты, с помощью которых дифференциацию можно устанавливать.

Мы считаем, что не очень корректно упоминать в ст. 252 в числе актов, необходимых для установления особенностей регулирования труда, другие акты, отображающие нормы трудового права, а также коллективные договоры, локальные акты и соглашения. По нашему мнению, это идёт вразрез со ст. 6 ТК РФ.

Конечно, вопросы, связанные с понятиями «дифференциация», «особенности», «различия», являются только малой частью очень большой научно-практической проблемы, отражающей состояние понятийного аппарата в трудовом праве и законодательстве. И этой проблеме сегодня посвящаются достаточно серьёзные исследования. Очевидно, их придётся продолжать, поскольку используемую терминологию в законодательстве необходимо понимать правильно. Ведь от этого зависит адекватное применение норм, содержащихся в законодательстве, что, в свою очередь, помогает решать поставленные задачи и достигать цели, описанные в 1 статье Трудового кодекса.

Упомянутые цели и задачи берут начало в Конституции РФ и международных актах, поэтому носят социальный, политический и экономический характер. Они сводятся к установлению гарантий (государством) трудовых свобод и прав работающих людей, обеспечению достойных условий труда, защите интересов обеих сторон трудового соглашения. Для достижения перечисленных целей нужно решать ключевые задачи, которые стоят перед трудовым законодательством (они тоже приведены в 1 статье ТК). К ним относят правовое регулирование трудовых и других отношений, которые так или иначе связаны с первыми, а также обеспечение правовых условий, позволяющих согласовывать интересы сторон трудовых отношений и интересы государства.

Задачи, стоящие перед трудовым законодательством, сейчас решаются не только посредством законов РФ и её субъектов. То есть к процессу подключаются и актуальные подзаконные акты. Следовательно, цели и задачи, представленные в ст. 1 ТК РФ, необходимо относить к системе актов, которые используются для регулирования трудовых и иных отношений, так или иначе связанных с трудовыми.

Очень важно понять, насколько достигаются эти цели и решаются поставленные задачи при помощи трудового законодательства и как они реализуются на практике. Это серьёзная проблема, которая нуждается в глубоком и всестороннем изучении.

Глобальный экономический кризис, наступивший во всём мире, сильно затронул и Российскую Федерацию. В этих условиях профсоюзы предупреждают о том, что возникает кризис системы трудовых отношений. Он проявляется в различных направлениях, таких как:

– значительный рост безработицы;
– неполная занятость населения;
– сокращение размера заработной платы;
– задержка её выплаты.

Более того, отмечается резкое увеличение числа нарушений трудового законодательства. Это можно заметить по участившимся случаям обращения работников в судебные инстанции, органы государственной трудовой инспекции, в профсоюзы [5]. Так как кризис системы трудовых отношений вызван всеобщим экономическим кризисом, то и преодолевать его необходимо при помощи различных экономических мер, реализации правительственной программы антикризисных мероприятий.

Одним из важнейших моментов в процессе преодоления кризиса трудовых отношений считается совершенствование трудового законодательства. В первую очередь необходимо оценить, насколько его нормы соответствуют современному состоянию трудовых отношений.

Следует понять, возможно ли при помощи действующего трудового законодательства развивать трудовые отношения в будущем, учитывая научные прогнозы. При этом нельзя отрицать важность сохранения защитной функции трудового законодательства. Именно эта функция задумывалась одной из главных при существовании трудового законодательства в различных социально-политических и экономических условиях.

Многие положения действующего в настоящее время трудового кодекса пришли в него из прежних КЗОТ и других нормативных актов. Но трудно отрицать, что разница между современным трудовым законодательным актом и предшествующим ему огромна.

Важнейшей чертой современного трудового законодательства называют сочетание стабильности и динамики. Задача законодательства не только отражать действительность, но и влиять на формирование будущей модели трудовых отношений и непосредственно относящихся к ним действий. Одним из главных направлений является более полное и эффективное решение такой задачи, как согласование интересов сторон трудовых отношений и интересов государства [5].

В Трудовом кодексе Российской Федерации большое значение придаётся социальному партнёрству. Работодателям и сотрудникам предоставляется существенный объём трудовых прав, обеспечивается их юридическая защита.

Нормы о правах работодателя по управлению трудовыми отношениями работников, занятых на его производстве, рассматривают эти права как производные от прав собственника на используемое в процессе труда имущество и на организацию в целом. По этому поводу имеется ряд постановлений и определений Конституционного суда. В Трудовом кодексе отмечается, что работники могут участвовать в управлении организацией как сами, так и через представителей. Такое положение не ущемляет прав собственника. Формы участия в управлении организацией перечислены в ТК РФ и при необходимости могут быть дополнены.

За рубежом часто используется и такая форма, как участие работников в прибылях предприятия. В последнее время и отечественные организации стали перенимать подобный опыт. Это существенно расширяет возможности согласования интересов сторон трудовых отношений [3].

При соблюдении прав собственников ни в коем случае не должны нарушаться трудовые права работников, которые записаны в Конституции и в трудовом законодательстве.

При согласовании интересов работников, работодателей и государства проявляются два основных аспекта:

– экономическая и правовая заинтересованность работников и работодателей в результатах труда, стремление решать общегосударственные задачи;

– обеспечение государством правовых условий для успешной деятельности во всех от-

раслях экономики и в социальной сфере при помощи оптимизации правомочий и сторон правоотношения, а также сторон социально-партнёрских отношений в целом.

Действие этих двух аспектов помогает согласовывать интересы сторон трудовых отношений с интересами государства, которое принимает определённые меры в этом направлении.

Жизнь показывает, что подобных мер недостаточно для благополучной жизни. Особенно это касается размера минимальной зарплаты и потребительской корзины. Но, несмотря на прогрессирующий экономический кризис, государство развивает социальную политику. Например, регулярно повышается МРОТ. С негативными последствиями кризиса идёт борьба на государственном уровне. Это сокращение роста безработицы, контроль регулярности выплат заработной платы и соблюдения прав граждан при увольнении с работы.

Но контролировать эту ситуацию на уровне государства можно только на государственных предприятиях и в тех организациях, акции которых по большей части принадлежат государству. В частных компаниях добиться соблюдения прав работников и перераспределения доходов и расходов в их пользу можно при помощи профсоюзов и путём составления коллективного договора или другого трудового соглашения.

В организациях, где права работников регулярно нарушаются, появляется заинтересованность в создании профсоюзов, если их до этого не было. Если профсоюз уже существует, то он реагирует на нарушение трудовых прав при помощи активных наступательных действий по отношению к работодателям. Защищая интересы работников, профсоюзы обращаются к государственным органам и объединениям работодателей с различными вопросами, вносят конкретные предложения в антикризисную программу. Одним из важнейших аспектов является преодоление кризиса системы трудовых отношений. Профсоюзы справедливо полагают, что без решения данной проблемы невозможно выйти из кризиса в отечественной экономике. При этом очень важно найти пути по сохранению и развитию трудового потенциала.

По мнению экспертов, соответствующую главу Трудового кодекса необходимо дополнить некоторыми моментами. Например, работодателям нужно дать право совместными усилиями подготавливать необходимые им кадры в учебных комбинатах, чтобы потом принимать этих специалистов на работу. Раньше такая практика повсеместно использовалась, а сейчас возрождается. На обучающихся лиц должны распространяться нормы об ученическом договоре. Обучающая организация должна нести ответственность за то, что обучающимся не предоставляются или предоставляются некачественные услуги: невозможность получить профессию или квалификацию, указанную в договоре, или не предоставление работы после обучения.

Совершенствование трудового законодательства представляет собой непрерывный процесс. Естественно, что принятие новых актов и внесение корректировок в уже существующие документы происходит именно тогда, когда в этом возникает потребность. Учитывается научная необходимость изменений и дополнений этих норм, позиция профсоюзов, правотворческих организаций и другие объективные и субъективные причины [4].

Законность в трудовых и иных связанных с ними отношениях можно соблюсти только при своевременном принятии новых актов о нормах трудового права. Ещё одно важное условие — это чёткость формулировок нормативных правовых актов, согласование актов в рамках системы трудового права, соблюдение параметров их связей с нормами других отраслей права.

Для того чтобы законодательная техника при разработке и принятии актов о нормах трудового права действовала в совершенстве, потребуется:

– чёткое разграничение компетенции правотворческих органов;

– соблюдение иерархии внутри системы актов в трудовой сфере;

– сопровождение принятия новых актов перечнями актов, которые прекратили действовать или в которые внесены изменения и дополнения.

В период существования СССР в области правотворчества и правоприменения был накоплен большой опыт. При этом существовало немало случаев, когда подзаконные акты принимались без учёта конституционных норм, международных актов, действующих законов и вышестоящих актов по нормам трудового права.

Конституционному и Верховному суду РФ часто приходится рассматривать дела о несоответствии отдельных норм нормам вышестоящего уровня. Такие нормативные акты признаются недействующими. Среди актов, признанных недействующими, немало тех, которые зарегистрированы Министерством юстиции РФ. Таким образом, назрела необходимость в более квалифицированной оценке актов, которые поступают в Министерство юстиции на регистрацию.

Укрепить законность в сфере труда возможно только при помощи совершенствования законодательной техники, правотворческого процесса и самих актов, которые включают в себя нормы трудового права. Проверку на качество и эффективность российское трудовое право проходит в ситуации, когда развивается глобальный экономический кризис. Необходимо успешно противостоять ему и при этом сохранить основы правового регулирования, проверенные годами. Особенно важно проводить оптимизацию системы современных трудовых правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. № 256, в Собрании законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3, в «Парламентской газете» от 5 января 2002 г. № 2–5.
2. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2018. 264 с.
3. Евразийское трудовое право. Учебник / под ред. Лушникова М. В., Раманкулова К. С., Томашевский К. Л. – М.: Проспект, 2018. 496 с.
4. 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, 1254 с.
5. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.