

НАРУШЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР, СНИЖАЮЩИЙ ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Охрана прав граждан – цель правового социального государства. В современном российском обществе трудовое законодательство играет важную роль, с одной стороны, осуществляя функцию социальной защиты работающих, с другой – обеспечивая эффективное производство и в конечном счёте содействуя экономическому росту. Безусловно, переход к рыночным началам в регулировании экономических отношений не мог не отразиться на трудовом законодательстве. На практике защитные меры трудового права, роль которых в условиях рынка должна возрасти, не срабатывают. Государство не обладает всеми необходимыми возможностями, чтобы права и свободы граждан в социальной сфере и в сфере труда соблюдались. В свою очередь, работодатели заинтересованы в получении максимальной прибыли и, как правило, не заботятся о социальных и трудовых правах и интересах работника, порой абсолютно игнорируя трудовое законодательство. Не оформляя трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством, работодатели лишают работников права на социальное страхование, ряд социальных гарантий, а также других прав, предусмотренных трудовым законодательством в рамках реализации трудовых отношений. Основанием возникновения трудового правоотношения между работником и работодателем является трудовой договор, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом, а также дополнительные юридические факты (избрание, назначение на должность и т.д.). Незаключение трудового договора означает отсутствие трудовых правоотношений, урегулированных данным договором и законодательством. Трудовой договор является источником трудового права, устанавливающим правовые нормы – общие правила поведения в сфере труда, и от того, на каких условиях он будет заключен, какие пункты в него будут внесены, зависит подчас вся трудовая биография работника.

К сожалению, защитная функция трудового права во многом перестала воздействовать на трудовые отношения. Такое положение дел имеет определенные последствия. Во-первых, снижается *социальная защищенность* граждан, *надежность их прав и свобод*, что может привести к росту социальной напряженности в обществе. Во-вторых, снижается *трудовая мотивация* работающих, поскольку они не могут быть уверены в своем «завтрашнем трудовом дне», не рассматривают своё рабочее место как нечто долговременное и перспективное, слабо вовлекаются в корпоративную культуру предприятия, на котором работают.

Все эти процессы вызвали необходимость совершенствовать законодательство о труде. Результатом стало принятие нового Трудового кодекса, во многом изменившего содержание правового регулирования отношений, складывающихся в сфере труда. В новом ТК РФ трудовому договору уделено особое внимание, а именно содержанию трудового договора и порядку его заключения. В частности, ст. 65 содержит перечень документов, предъявляемых при его заключении, что не было зафиксировано в КЗОТе; также новый ТК закрепил положение о составлении трудовых договоров в двух экземплярах – ст. 67; были конкретизированы сроки испытания для определенных групп работников – ст. 70, положение о результате испытания предполагает досрочное расторжение трудового договора по инициативе как работодателя, так и работника – ст. 71 и т.д. Но, как известно, преобразования не происходят одномоментно, и по-прежнему остается актуальной проблема, связанная с нарушением трудовых прав человека, в частности, при оформлении трудовых отношений. Одного *факта* наличия законодательства для регулирования общественных отношений недостаточно, необходимо обеспечить *действие* нормативных актов. Реализация этой задачи возможна с помощью осуществления контроля и надзора за деятельностью всех субъектов, реализующих нормы трудового права, в рамках которого особое внимание должно быть уделено предупреждению нарушений. Органами, которые осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации являются инспекции труда. Основные направления охраны права в сфере труда со стороны государства: охрана общества от неправовых нормативных актов; превенция правонарушений в сфере труда; охрана наличных трудовых прав работников; восстановление нарушенных законных интересов и прав. В состав федеральной инспекции входят государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации. В функции госинспекции труда входит: контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и охране труда на соответствующей территории; расследование несчастных случаев на производстве, анализ их причин и разработка предложений по предупреждению таких случаев; рассмотрение дел об административных правонарушениях, подведомственные им в соответствии с АК РФ; проведение работ по правовому воспитанию; прием граждан; рассмотрение заявлений, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав; выполнение других функций, предусмотренных положением.

В штате трудовой инспекции работают два вида инспекторов: инспектор по охране труда и правовой инспектор.

* © Е.В. Жижко, С.В. Серегина, 2006.

Практически все институты трудового законодательства являются предметом контроля государственной инспекции труда. Это и правильность оформления трудовых отношений, и соблюдение трудовых прав отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних), и своевременность выплаты заработной платы, и так далее по ТК РФ. Помимо этого проверяется и документация по учету кадров: в первую очередь – правильность оформления документов о приеме, перемещении и увольнении работников, заключения трудовых договоров, соблюдение порядка ведения трудовых книжек. Кроме того, проверке подвергаются документы о выплате заработной платы, премий.

Контроль осуществляется как над государственными, так и коммерческими предприятиями. Разделения предприятий (как объектов контроля) на государственные или коммерческие нет. Также их не подразделяют на малые и крупные. Малые предприятия проверяют наравне с другими. Законодательство о труде распространяется на всех. И оно, к сожалению, чаще всего нарушается именно на малых предприятиях. К тому же если крупные государственные предприятия знают о существовании трудовых инспекций, то малые – не всегда.

По отчетным данным Государственной инспекции труда в Красноярском крае в среднем ежегодно проводятся проверки соблюдения законодательства о труде и охране труда на 10 % предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности. В соотношении количества выявленных нарушений к числу проведенных проверок среднее количество нарушений на одну проверку – около семи. Количество выявленных нарушений в целом за последние пять лет имело тенденцию к уменьшению.

Аналогичный анализ динамики нарушений при оформлении трудовых отношений показал, что ежегодно проводится более 60-ти проверок. Процент такого рода проверок в среднем составил 1,4 % от числа проведенных за год. Динамика нарушений имеет следующий характер: в 2000 г. на одну проверку в среднем приходилось 47 нарушений, в 2001 г. – 37, в 2002 г. – 23, в последующие годы также продолжалась тенденция к уменьшению количества нарушений.

Основываясь на данных отчетов Государственной инспекции труда, можно судить о положительных тенденциях в снижении нарушений в сфере трудового договора.

Госинспекция труда на приеме граждан по жалобам о нарушении их прав оказывает правовую помощь при подготовке и (или) рассмотрении их исков в судах. Например, в 2000 г. такая помощь была оказана 49 гражданам, из них судом было удовлетворено 9 исков; в 2001 г. – 75 гражданам, из них судом удовлетворено 25 исков; в 2002 г. – 312 гражданам, из них судом удовлетворено 269 исков. Данная тенденция свидетельствует о росте правовой активности граждан, желающих защитить свои права путем обращения в соответствующие органы.

Что же касается такого направления работы госинспекции труда, как информирование населения по различного рода вопросам в сфере трудового законодательства, то здесь ситуация сложилась неоднозначно. В 2000 г. количество выступлений и других публикаций в средствах массовой информации (газеты, журналы, радио, телевидение и т.п.) составило 48, в 2001 г. – только 15, в 2002 г. – уже 61, в последующие годы количество выступлений держалось на уровне 2002 г. Значительное внимание, уделенное данному направлению работы в 2002 г. и далее связано, в первую очередь, с принятием нового Трудового кодекса, а соответственно необходимостью его толкования и комментирования, а также информированием населения об изменениях, произошедших в связи с этим в сфере трудовых отношений.

В результате специальных исследований нами были выявлены наиболее распространенные нарушения трудового законодательства при оформлении трудовых отношений. Для анализа использовались документация госинспекции труда и результаты проведенного в 2002-2005 гг. анкетирования работающих студентов Красноярского государственного университета. Анкетирование проводилось по стратифицированной квотной выборке, опрашивались студенты старших курсов дневных отделений нескольких факультетов – юридического, социально-правового, биологического, физической культуры и спорта. Всего было опрошено 745 респондентов.

Согласно нашему исследованию, лидирующее положение занимает нарушение, связанное с оформлением трудового договора в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), при этом количество такого рода нарушений значительно увеличилось к 2005 г. по сравнению с 2002 г.; по данным опроса у 50 % респондентов трудовой договор не оформлен. Но даже если договор заключается, он содержит условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством. Так, в договорах не указываются существенные условия труда: права и обязанности работника и работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ), что является нарушением требований ст. 57 ТК РФ; конкретный размер оплаты труда (размер должностного оклада, районного коэффициента, процентной надбавки за трудовой стаж к заработной плате); виды и условия социального страхования; режим рабочего времени и т.д. Кроме того, в нарушение ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются с работниками в одном экземпляре, работникам экземпляр договора на руки не выдается и впоследствии сложно отстаивать свои права, не имея на руках документа, подтверждающего факт возникновения трудовых отношений, что значительно усугубляет положение работника. В результате анкетирования было выявлено, что копия трудового договора находится на руках лишь у 24,4 % опрошенных, 75,6 % соответственно ее не имеют. Данные нарушения влекут за собой и ряд других, а именно: выплата заработной платы раз в ме-

ся; перевод на нижеоплачиваемую работу в качестве дисциплинарного взыскания; положение в договоре о продолжительности отпусков не соответствует законодательству; в трудовом договоре предусматривается выдача зарплаты товарами народного потребления; необоснованное установление испытательного срока и т.д.

На некоторых предприятиях трудовые отношения заменяются гражданско-правовыми, например, с работниками заключаются договоры, которые фактически являются трудовыми, однако администрация приравнивает их к гражданским договорам. Периоды работы по данным договорам не включаются в трудовой стаж работников, им не предоставляются ежегодные отпуска и при увольнении не выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, работники не пользуются льготами и гарантиями, предоставляемыми трудовым договором. В отчетных данных госинспекции труда говорится о все большем распространении данного нарушения за последние три года.

Еще одним нарушением прав граждан при приеме на работу является заключение с ними срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, несмотря на то, что работа носит постоянный характер, т.е. нарушается ст. 58 ТК РФ.

Нередки случаи, когда работодатель в нарушение ст. 66 ТК РФ выдает трудовые книжки не каждому работнику, проработавшему на предприятии свыше пяти дней. По данным опроса, 27 % респондентов работают без трудовых книжек.

Распространенный характер носят нарушения ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Интересным является взгляд работников на данную проблему. По результатам опроса, утвердительный ответ на вопрос о существовании проблем при оформлении трудовых отношений дали 80 % респондентов. Отрицательный ответ – 13,3 % и затруднились ответить – 6,7 %. При этом на вопрос: «Важно или нет для Вас формальное оформление трудовых отношений?» – ответы распределились следующим образом: важно – 80 %, не важно – 20 %.

Также было интересно узнать, почему для респондентов важно или не важно формальное оформление трудовых отношений. Анализируя полученные на данный открытый вопрос ответы, были выделены следующие основания утверждений «важно», «не важно».

Важно:

- «есть возможность отстоять свои права в случае их нарушения (обезопасить себя и иметь гарантии, поскольку трудовой договор – юридический документ)» – 38,2 %;
- «необходимость получения официально подтвержденного стажа и опыта работы» – 20 %;
- «знать права и обязанности сторон, соответственно их соблюдать» – 13,3 %;
- «определяется стабильность в трудовых отношениях» – 6,7 %;
- «для личного счастья» – 4,4 %.

Не важно:

- «платят деньги – работаю» – 4,4 %;
- «формальное оформление трудовых отношений не влияет на трудовой процесс» – 2,2 %;
- «работа носит временный характер» – 2,2 %;
- «затрудняюсь ответить» – 8,9 %.

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод, что работник прежде всего стремится быть защищенным в настоящее время и конкурентоспособным в будущем на рынке труда. В свою очередь, формальное оформление трудовых отношений не имеет особого значения, если работа бесперспективна и носит временный характер, а также если она высокооплачиваема и в данной ситуации приоритет отдается временному материальному благополучию.

По факту ознакомленности работника с условиями трудового договора были получены следующие результаты (для 50 % респондентов, работающих с оформлением трудовых договоров):

- «прочитал» – 24 %;
- «прочитал, задал вопросы» – 22 %;
- «прочитал, внес предложения об изменении» – 4 %.

Таким образом, большинство работников, знакомясь с трудовым договором, не обращают должного внимания на его содержание или, даже если их что-либо не устраивает, не стремятся внести предложения об изменении, возможно, боясь испортить отношение к себе со стороны работодателя и получить отказ в приеме на работу.

В настоящее время распространено мнение о недостаточности правовых знаний молодежи, об их слабой информированности, что выделяется как одна из основных причин нарушения их прав. На вопрос: «Знаете ли Вы, что 01.02.02. вступил в силу новый Трудовой кодекс?» – были получены такие ответы:

- полностью ознакомлен с ТК – 4,5 %
- ознакомлен с некоторыми моментами в ТК – 53,3 %
- слышал о том, что он был принят – 28,9 %

- ничего о нем не слышал – 13,3 %

Результаты опроса свидетельствуют о среднем уровне осведомленности среди студентов, при том, что в нашей выборке были студенты юридического и социально-правового факультетов. Вместе с тем у студентов отсутствуют четкие представления о видах нарушений, возникает проблема их разграничения. Не знают либо затруднились ответить, какие нарушения существуют при оформлении трудовых отношений, 55,6 % студентов, и 8,9 % – ответили, что нарушений нет.

К нарушениям трудового законодательства при оформлении трудовых отношений были отнесены следующие:

- «неофициальное оформление трудовых отношений» – 20 %;
- «нарушения, связанные с испытательным сроком» – 6,7 %;
- «неправильность записей в трудовых книжках» – 4,4 %;
- «завышение полномочий работодателя» – 6,7 %;
- «занижение реальной зарплаты» – 2,2 %;
- «невыдача копий трудового договора на руки работнику» – 2,2 %.

Перечисленные нарушения при оформлении трудовых отношений больше касаются содержательной стороны трудового договора и говорят о неплохом уровне знаний, но, к сожалению, доля таких студентов составляет лишь 35,5 % и, как правило, это студенты социально-правового и юридического факультетов. Необходимо учесть также тот момент, что опрос проводился среди студентов высшего учебного заведения и в других случаях показатели, безусловно, были бы еще ниже. Таким образом, предположения о недостаточности правовых знаний у молодежи, об их слабой информированности и осведомленности о нормах и нарушениях в трудовом законодательстве подтвердились.

Как мы уже отмечали, лишь у 20 % опрошенных студентов оформление было осуществлено без нарушений, у 80 % отмечались нарушения различного типа. В соответствии с этим заметим еще раз, что профилактика правонарушений в сфере труда является одной из важнейших задач государства. Эта задача решается посредством формирования социальных, морально-нравственных, экономических, организационных и правовых условий, исключающих возможность совершения различного рода правонарушений – от уголовных преступлений до дисциплинарных проступков. В числе таких условий, несомненно, и эффективное законодательство о труде, и наличие авторитетных государственных органов, специализирующихся на охране труда (в самом широком смысле), и организационно-правовое обеспечение общественного контроля, и, в весьма большой степени, социальное партнерство, осуществляемое на всех уровнях общества.

Профилактика нарушений имеет особое значение, так как предупреждает появление новых и способствует устранению имеющихся. Основными направлениями работы по предупреждению нарушений трудового законодательства являются: информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; информирование общественности о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведение разъяснительной работы о трудовых правах работников (ст. 365 ТК РФ).

На наш взгляд, в Красноярском крае мерам профилактики необходимо уделить особое внимание: усовершенствовать имеющиеся формы работы по данному направлению; разработать новые более эффективные; принять меры по устранению причин нарушений.

Работа по профилактике нарушений при оформлении трудовых отношений, по нашему мнению, должна быть ориентирована в первую очередь на потенциальных работников, а также на работодателей и работающих граждан.

Основной формой работы по предупреждению нарушений, как говорилось выше, является информирование, консультирование, просвещение работников, работодателей. Но, как показывает практика, совершенно недостаточно 50–60 выступлений и других публикаций в СМИ, осуществляемых Государственной инспекцией труда в течение года. Проблема нарушений прав граждан при оформлении трудовых отношений достаточно масштабна, и самой уязвимой группой населения в такой ситуации являются потенциальные работники, в первую очередь молодые (выпускники школ, студенты, выпускники вузов, безработные граждане). Большинство из них не знают, в какой форме должны быть оформлены трудовые отношения и, столкнувшись с теми или иными требованиями или действиями работодателя, не оценивают их как несоответствующие законодательству.

Информирование, просвещение, консультирование должно иметь более глубокий и масштабный характер. Особое внимание необходимо уделять содержанию информации, выбору источников, ее транслирующих (их общедоступность, востребованность), а также формам и способам передачи информации. Например, целесообразно размещение статей, касающихся особенностей заключения трудового договора, его содержания, перечня документов, которые работодатель вправе затребовать от работника, в печатных изданиях, касающихся работы и имеющих широкое распространение; проведение консультационных занятий в рамках ежегодных ярмарок вакансий; организация социальных акций, целями которых может являться информирование населения по различным вопросам трудового законодательства (распространение буклетов и

брошюр), привлечение общественного внимания к данной проблеме. Достаточно эффективной, на наш взгляд, может быть такая форма профилактики нарушений трудового законодательства при оформлении трудовых отношений, как информирование, консультирование на добровольной основе студентов всех учебных заведений по вопросам, связанным с трудоустройством и оформлением трудовых отношений (организация в учебных заведениях центров занятости, на примере КрасГУ, проведение лекционных, тренинговых занятий). Реализация данной формы работы имеет смысл ввиду того, что выпускники различных учебных заведений – это не только потенциальные работники, но и потенциальные работодатели. Также возможно в сотрудничестве с Государственной службой занятости, юридической клиникой, функционирующей на базе Красноярского государственного университета, создавать консультационные пункты, помогающие потенциальным работникам грамотно оформлять отношения с работодателями и знакомить их с правами и льготами, дающими элементарные навыки поиска работы, и т.п.

Государственной инспекцией труда в Красноярском крае реализуется такая форма работы, как проведение по результатам проверок совещаний, семинаров с управленческим персоналом организаций, предприятий и учреждений. Данную форму работы можно использовать также с целью предупреждения нарушений в сфере трудового права. Представляется возможным обязать прослушивать лекционный курс по вопросам трудового законодательства, в частности в сфере трудового договора, для руководителей предприятий, организаций, учреждений (или их представителей), а также руководителей предприятий, учреждений, организаций (или их представителей), проходящих процесс регистрации юридического лица, т.е. являющихся потенциальными работодателями. Данная форма работы должна осуществляться с предприятиями (определенный процент от общего числа), не прошедшими в текущем году проверку, и нести исключительно информационно-профилактический характер.

Также имеет смысл распространять в соответствующих СМИ информацию о видах нарушений, в частности при оформлении трудовых отношений, и жестких санкциях за данные нарушения, что, возможно, окажет положительное влияние на правосознание работодателей. Немаловажное значение имеет взаимодействие органов госинспекции по труду с другими органами и организациями: органами прокуратуры, исполнительной власти субъекта РФ, местного самоуправления, профессиональными союзами и их объединениями, органами службы занятости и др. (ст. 365 ТК РФ). Как правило, госинспекция по труду проводит с данными органами и организациями совместные проверки, а также они оказывают консультационную помощь обращающимся к ним гражданам и т.п. Проблема заключается в том, что многие работники не знают, куда обращаться в случае нарушения их прав или не очень верят в положительный исход своего обращения. На наш взгляд, необходимо распространять в широких массах информацию о деятельности данных учреждений, выявленных ими нарушениях и принимаемых мерах по их устранению, что, возможно, повысило бы статус органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, а соответственно и обращаемость граждан, и снизило бы использование работниками неформальных, в том числе незаконных, способов воздействия на работодателей (как «мирных», так и силовых).

Необходимо отметить, что для ослабления распространения нарушений в сфере труда не достаточно действовать лишь в одном направлении и ограничиваться контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства, требуется комплекс специальных мер экономической и социальной политики, стимулирующих выход взаимодействующих в данной сфере субъектов – владельцев, руководителей мелких и крупных предприятий, а также различных групп наемных работников – из «теневого» пространства в сферу легальных, контролируемых государством отношений. Только в таком случае трудовая мотивация работающей молодежи будет дополнительно повышаться. Работники будут воспринимать своё рабочее место как имеющее определенную перспективу, активней вовлекаться в корпоративную культуру предприятия, на котором им предстоит работать «всерьез и надолго», а не до первых недоразумений с руководством.