

Берсенева Надежда Васильевна, Антонова Елена Борисовна, Василова Альфия Аглямона
ПРАВОВОЙ КОНФЛИКТ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассмотрен правовой конфликт, возникающий между сторонами трудового договора на пути к реализации программы государства по легализации трудовых отношений. В ходе эмпирического исследования проанализированы характерные особенности нарушений трудовых прав работников на основе данных по рынку труда Федеральной службы по труду и занятости, выявлены основные причины нарушений трудового законодательства в ходе опроса респондентов, рассмотрены пути предупреждения правовых конфликтов при заключении трудового договора и, соответственно, легализации трудовых отношений.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2014/9-1/4.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2014. № 9 (47): в 2-х ч. Ч. I. С. 22-25. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2014/9-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

В системе личность – мегасоциум – технология имеет место очень тонкая грань между прогрессивными и регрессивными аспектами влияния элементов данной системы друг на друга. Нелинейность влечет за собой принципиальную стохастичность процессов и явлений самой различной природы, в какие-то периоды технологии созидают, в какие-то разрушают, порождая социальные кризисы и риски. Гипердинамика новых высокотехнологических сфер жизнедеятельности «растворяет» образ будущего человечества.

Список литературы

1. **Єрмоленко А. М.** Соціальна етика та екологія. Гідність людини – шанування природи: монографія. Київ: Лібра, 2010. 416 с.
2. **Лукьянец В. С.** Вызовы тысячелетия наукоёмких технологий // Практична філософія. 2008. № 3. С. 5-16.
3. **Пустовалова И. В.** Этика как способ оптимизации воздействия высоких технологий на жизнедеятельность человека // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 2. Ч. 2. С. 164-166.
4. **Цикин В. А.** Философский дискурс феномена конвергенции супертехнологий в обществе риска: монография. Сумы: Издательство «Макден», 2012. 264 с.
5. **Postman N.** Staying Sane in a Technological Society: Six Questions in Search of an Answer // LAPIS. 1998. Issue 7. P. 53-57.

TECHNIFICATION OF LIFE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Beilin Mikhail Valer'evich, Ph. D. in Technical Sciences, Associate Professor
Kharkov State Academy of Physical Culture, Ukraine
 mysh_07@mail.ru

The article examines the problem of scientific and technological development in the context of going beyond the traditional framework of technocratic thinking and technological decisions making taking into account the humanistic orientation of post-non-classical science and the need for integrated outlook on technological and social problems. The author justifies the necessity for the elimination of the factors of negative technological influence on environment at the stage of developing technological projects.

Key words and phrases: technification of life; technology; nanotechnology; science; truth; post-non-classical science; humanization of technology; anthropogenic changes; digitalization.

УДК 316.48

Социологические науки

В статье рассмотрен правовой конфликт, возникающий между сторонами трудового договора на пути к реализации программы государства по легализации трудовых отношений. В ходе эмпирического исследования проанализированы характерные особенности нарушений трудовых прав работников на основе данных по рынку труда Федеральной службы по труду и занятости, выявлены основные причины нарушений трудового законодательства в ходе опроса респондентов, рассмотрены пути предупреждения правовых конфликтов при заключении трудового договора и, соответственно, легализации трудовых отношений.

Ключевые слова и фразы: предмет конфликтологии; конфликт; трудовой конфликт; индивидуальный трудовой спор; трудовой договор; легализация трудовых отношений.

Берсенева Надежда Васильевна, к. пед. н., доцент

Антонова Елена Борисовна

Василова Альфия Аглямовна

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов

nvberseneva@rambler.ru; helenba@yandex.ru

ПРАВОВОЙ КОНФЛИКТ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ[©]

Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ – прим. автора – Н. Б.) определяет цели трудового законодательства (ТЗ), как установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей [12]. Но вместе с тем, неравномерное развитие экономики в России в настоящее время, не достаточно способствует прогрессивным изменениям в сфере социально-трудовых отношений. С целью ухода от оплаты налогов некоторые работодатели не заключают трудовые договоры с работниками, выдают «в конвертах» заработную плату, указывают не все условия труда, гарантии и компенсации, и др. Таким образом, правовой конфликт сторон трудового договора приводит к нелегальным трудовым отношениям.

Составляя соглашение (Трудовой договор), работодатель не всегда обсуждает его с работником и не стремится к его оформлению в соответствии с трудовым законодательством. Согласно ТК РФ, работодатель обязан предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату [13]. В связи с нарушением оформления и заключения сторонами трудового договора возникают трудовые споры с точки зрения трудового законодательства или трудовые конфликты с точки зрения конфликтологии.

С законодательной точки зрения, трудовые конфликты регулировались и разрешали споры в «Конфликтном порядке» Кодексом законов о труде (**КЗОТ**) РФ (от 1918 и 1922 гг.). С 09.12.1971 г. в принятом тогда третьем КЗОТ РФ, появляется термин «трудовые споры». Глава XIV этого КЗОТ РФ так и называлась «трудовые споры». В действующем ТК РФ ст. 381 раскрывает понятие «индивидуального трудового спора». Так как трудовой спор чаще возникает на фоне нарушения трудовых прав, то этот вид спора больше зависим от юрисдикционного органа.

Предметом конфликтологии, в части социально-трудовых отношений, являются трудовые конфликты. По определению «трудовой конфликт» – противоречие или разногласие между сторонами трудовых отношений, которое непосредственно затрагивает трудовую деятельность или тесно связано с ней. Узкое понятие трудового конфликта означает любой конфликт между нанимателями и работниками или работниками и др. работниками, связанный с наймом или отказом в найме, с условиями найма или условиями труда любого лица. На микроуровне главными причинами возникновения трудового конфликта и споров являются несправедливость в оплате труда наемных работников и наличие неблагоприятных условий труда, которые регулируются с помощью многообразных методов и процедур [1].

С точки зрения В. А. Светлова, конфликт это – глобальный эволюционный модератор, регулирующий поведение систем с момента их рождения и до их исчезновения и обозначает системное явление: всегда возникает и разрешается в границах определенной системы взаимодействующих элементов [10].

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора [14].

Анализируя обстановку на рынке труда Федеральная служба по труду и занятости (**Роструд**) выявила более 900 тыс. нарушений трудовых прав россиян за 2013 год. Наиболее частые нарушения – это несвоевременная выплата заработной платы, нелегальные трудовые отношения и нарушения прав работников на условия труда. Это означает, что ТЗ РФ нарушалось почти 2500 в день, 102 раза в час и 1,7 раза в минуту. Каждые 35 секунд происходило новое нарушение трудового законодательства РФ [8].

В соответствии с отчетом, за второе полугодие 2013 года о работе территориального органа Федеральной службы по труду и занятости Государственной инспекции труда (**ГИТ**) в городе Санкт-Петербурге с начала года государственными инспекторами (по правовым вопросам) проведено 2243 проверки, из них 1389 по вопросам трудового договора. Это самый значительный результат из всех категорий обращений. Из общего количества правонарушений лидирующую позицию занимают нарушения по вопросам трудового договора – 3750. Количество трудовых договоров, оформленных с работниками по требованию государственных инспекторов труда – 3701. Из общего количества поступивших обращений за 2013 год поступило 3366 обращения по вопросу оформления и расторжения трудовых договоров [7].

Наиболее типичные случаи несоблюдения законодательства связаны с выплатой заработной платы. Это так же подтверждает исследование о количестве трудовых протестов за 1 квартал 2014 г., проведенное ЦСТП «Трудовые протесты в России». Невыплаты заработной платы вновь вышли на первое место. Почти в каждом втором протесте (47% всех протестов) называлась именно эта причина. Сюда же надо добавить протесты, связанные с низкой заработной платой (24%). Таким образом, зарплатные вопросы вынуждают людей протестовать. Причина номер один прошлого года – «несогласие с политикой руководства», теперь отстает – 32% [4]. Работники чаще стали жаловаться на ущемление своих прав. За год число подобных обращений выросло на 40%.

К Уполномоченному по правам человека в 2013 году поступило 72 обращения о нарушениях трудовых прав (на 12 меньше, чем в предыдущем году). Основными проблемами, поднятыми в обращениях, были незаконные увольнения, задолженности по выплате заработной платы, отказы работодателей выдать работнику при увольнении требуемые по закону документы, несоблюдение норм безопасности труда, нарушения прав инвалидов, женщин и лиц, имеющих судимости при поступлении на работу или в процессе работы.

В случаях, когда граждане работают без оформления трудовых отношений, восстановить их нарушенные права, как правило, не удается. Из доклада о деятельности Уполномоченного по правам человека о соблюдении прав и свобод человека и гражданина в городе Санкт-Петербурге в 2013 году, подобные факты являются следствием правового нигилизма и правовой неграмотности работников. Соглашаясь работать без заключения трудового договора или по фиктивному трудовому договору, соглашаясь на минимальную официальную заработную плату при условии дополнительной оплаты «в конверте», граждане ставят себя в зависимость от работодателя и лишаются социальных гарантий [2].

Как показали эмпирические исследования среди трудового населения города Санкт-Петербурга (111 респондентов) по выявлению причин нарушения трудового законодательства и в связи с нарушениями возникающих конфликтов, данная проблема является актуальной. Так, на вопрос «Работаете ли Вы в настоящее время» 17,9% респондентов ответили, что работают по устной договоренности. На вопрос «Укажите, с какими видами нарушения трудового законодательства при оформлении трудовых отношений Вам приходилось сталкиваться» 22,5% респондентов ответили, что работодатели не заключили с ними письменный трудовой договор. Согласно статистическим данным (Отчет о работе территориального органа Федеральной службы по труду и занятости – ГИТ в городе Санкт-Петербурге) ГИТ СПб. за 2013 год поступило 15024 обращения граждан, из них по требованию инспекторов труда был оформлен 3701 договор, что составляет 24,6% всех обращений, связанных с нарушением ТЗ РФ [7; 11]. Таким образом, проведенный анализ по выявлению причин нарушений трудового законодательства подтверждает, что вопрос легализации трудовых отношений в настоящее время стоит достаточно остро.

Законодательно принимаются меры по легализации трудовых отношений, так с 01.01.2014 Федеральным законом от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внесены изменения в ТК Российской Федерации.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Согласно ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ, возникшие на основании гражданско-правового договора отношения могут быть признаны трудовыми не только судом, но и по предписанию государственного инспектора труда.

В течение трех рабочих дней со дня признания отношений трудовыми, возникшими на основании гражданско-правового договора, с работником должен быть заключен трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). При этом днем начала трудовых отношений является день фактического допущения лица к исполнению обязанностей, предусмотренных гражданско-правовым договором (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

За уклонение от оформления, ненадлежащего оформления трудового договора либо заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ) [3].

На вопрос: «если Вы не согласны с некоторыми пунктами трудового договора, то...» и из предложенных нами вариантов ответов 33,3% опрошенных респондентов ответили, что подпишут трудовой договор, даже если с ним не согласны, и не предложат внести изменения.

На первом заседании Экспертного клуба Роструда, участники сошлись во мнении, что из «трудового» треугольника «работник – бизнес – государство» только работник не просчитывает свои прибыли и потери от нелегальных трудовых отношений. Работник не в состоянии предвидеть те механизмы и рычаги давления, которые работодатель может к нему применить впоследствии, воспользовавшись неоформлением трудовых отношений. Поэтому первоочередная задача государства – разъяснить работнику его права, тем самым предоставив возможность оценить последствия [9].

Наше исследование подтверждает, что отсутствие трудовых договоров и получение зарплат в «конвертах», добровольное соглашение граждан на условия труда, которые работодателю выгодно предложить, ущемляют права работника, зачастую имеют негативные последствия и, в целом, являются нарушениями трудового законодательства.

Одним из решений в предупреждении правовых конфликтов при заключении трудового договора и соответственно легализации трудовых отношений является Указ Президента РФ «О стратегии национальной безопасности РФ до 2020 год» [6].

Для противодействия угрозам экономической безопасности силы обеспечения национальной безопасности во взаимодействии с институтами гражданского общества нацелены на поддержку государственной социально-экономической политики. В стратегическом развитии РФ относительно трудовых отношений, силы направлены на сокращение неформальной занятости и легализацию трудовых отношений, повышение инвестиций в развитие человеческого капитала [Там же].

Правительством Санкт-Петербурга подписано постановление от 27 декабря 2013 года № 1080 «О Плане мероприятий по реализации в Санкт-Петербурге государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан на 2014-2015 годы» в целях обеспечения реализации в Санкт-Петербурге Основ государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденных Президентом Российской Федерации 28.04.2011 № Пр-1168 [5].

Например:

- организация городской научно-практической конференции «Петербургская модель гражданско-правового образования. Преподавание основ правовой культуры – образование и воспитание с первого класса»;
- информирование (консультирование) граждан о порядке предоставления исполнительными органами государственных услуг (исполнения государственных функций) в порядке, предусмотренном административными регламентами;
- организация обеспечения доступа населения к информации о предоставлении государственных и муниципальных услуг на базе ГКУ «МФЦ» посредством портала «Государственные и муниципальные услуги (функции) в Санкт-Петербурге» в сети Интернет и Центра телефонного обслуживания ГКУ «МФЦ»;

– мероприятия по привлечению институтов гражданского общества к деятельности по развитию правовой грамотности и повышению правосознания граждан и др.

Анализ сложившейся правоприменительной практики свидетельствует, что многочисленные изменения ТК РФ и введение их в действие не разрешили многие проблемы, возникающие в процессе регулирования социально-трудовых конфликтов, в том числе и при заключении трудового договора.

В связи с этим необходимы поиски и оптимальные решения легализации трудовых отношений на уровне соответствующих правовых институтов отрасли, среди которых трудовой договор занимал бы центральное место.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. СПб.: Питер, 2009. 528 с.
2. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека о соблюдении прав и свобод человека и гражданина в городе Санкт-Петербурге в 2013 году [Электронный ресурс]. URL: http://www.ombudsmanspb.ru/files/Doc2013/doklad_up_site_2.pdf (дата обращения: 28.05.2014).
3. Легализация трудовых отношений [Электронный ресурс] / Фонд социального страхования Российской Федерации. URL: <http://r18.fss.ru/advertisements/124954.shtml> (дата обращения: 28.05.2014).
4. Мониторинг ЦСТП «Трудовые протесты в России». Справка о количестве трудовых протестов. 1 квартал 2014 г. [Электронный ресурс] // Все о трудовых правах. URL: <http://trudprava.ru/monitoring/1064> (дата обращения: 28.05.2014).
5. О Плане мероприятий по реализации в Санкт-Петербурге государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан на 2014-2015 годы [Электронный ресурс]: Постановление от 27 декабря 2013 года № 1080. URL: <http://docs.cntd.ru/document/822402782> (дата обращения: 28.05.2014).
6. О Стратегии национальной безопасности РФ до 2020 г. [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ № 537 от 12.05.2009 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Отчет о работе территориального органа Федеральной службы по труду и занятости – ГИТ – в городе Санкт-Петербурге [Электронный ресурс] / Государственная инспекция труда. URL: <http://git78.rostrud.ru/results/39955/39956/> (дата обращения: 28.05.2014).
8. Роструд выявил более 900 тыс. нарушений трудовых прав россиян [Электронный ресурс] // РИАНовости. URL: <http://ria.ru/society/20140418/1004469943.html> (дата обращения: 28.05.2014).
9. Роструд собрал экспертов для обсуждения проблемы легализации трудовых отношений [Электронный ресурс] / Федеральная служба по труду и занятости. URL: <http://www.rostrud.ru/press-centre/46/xPages/entry.45622.html> (дата обращения: 28.05.2014).
10. Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов: учебное пособие. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. 304 с.
11. Состоялось подведение итогов работы Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге за 2013 год [Электронный ресурс] / Федеральная служба по труду и занятости. URL: <http://www.rostrud.ru/press-centre/46/xPages/entry.50427.html> (дата обращения: 28.05.2014).
12. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗРФ). 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 1.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СЗРФ. 2002. № 1. Ч. 2. Ст. 56.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // СЗРФ. 2002. № 1. Ч. 5. Ст. 381.

LEGAL CONFLICT OF PARTIES OF LABOUR CONTRACT IN LEGALIZATION OF LABOUR RELATIONS

Berseneva Nadezhda Vasil'evna, Ph. D. in Pedagogy, Associate Professor

Antonova Elena Borisovna

Vasilova Al'fiya Aglyamovna

Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences

nverseneva@rambler.ru; helenba@yandex.ru

In the article the legal conflict arising between the parties of the labour contract on the path to the realization of the state programme on labour relations legalization is considered. During the empirical study the authors analyze the characteristic peculiarities of the violations of employees' labour rights on the basis of the data on labour-market of the Federal Service on Labour and Employment, reveal the main reasons of the labour legislation violations during the inquiry of the respondents, consider the ways of preventing legal conflicts while concluding a labour contract and correspondingly labour relations legalizing.

Key words and phrases: subject of conflictology; conflict; labour conflict; individual labour dispute; labour contract; legalization of labour relations.