

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА  
В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**The Problems of the RF Labor Law Code Implementation  
and State Federal Supervision Enforcement in the Sphere of Labor Relations**

**А. Б. Канунников** – доцент кафедры экономической теории и права Омского государственного аграрного университета, кандидат юридических наук;

**А. А. Пастухов** – преподаватель кафедры трудового права Омской юридической академии, кандидат экономических наук

**A. B. Kanunnikov** – Associate Professor of the Economic Theory and Law Department of the Omsk State Agrarian University, Candidate of Law Sciences;

**A. A. Pastukhov** – Teacher of the Labor Law Department of the Omsk Law Academy, Candidate of Economy Sciences



***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации. Авторы изучают теоретические и практические аспекты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде.*

*The article deals with the problems of the RF Labor Law Code implementation. The authors study the theoretical and practical aspects of the state federal supervision enforcement in the sphere of labor legislation.*

***Ключевые слова:** частная собственность в трудовом праве, федеральный государственный надзор, организация труда и управление трудом наемного работника, вторичное отношение к правовому регулированию трудовых отношений.*

*Private property in labor law, state federal supervision, labor organization and labor management of an employee, secondary attitude to the legal regulation of labor relations.*

В период зарождения рыночных отношений перед государством стояла задача найти эффективного собственника. Однако, как показала практика, для развития рыночной экономики и реализации принципа свободы экономической деятельности этого оказалось недостаточно. Собственностью, которая пущена в экономический оборот, необходимо умело и эффективно управлять. Это в полной мере относится к частной собственности, имеющей в трудовом праве, на наш взгляд, специфику своего существования.

Частная собственность, имеющаяся у каждого трудоспособного человека, «живет» в двух формах: в форме живого труда и в форме капитала. Живой труд – это субъективированная форма частной собственности, связанная с личными способностями к трудовой деятельности, профессиональными навыками, знаниями и опытом человека, работника. Капитал, напротив, объективированная форма частной собственности человека, которая выражается в какой-то определенной сущности, явлении или вещи. В тру-

довых отношениях такой капитализированной сущностью выступает, прежде всего, заработная плата, которую работодатель обязуется заплатить работнику за его личный труд. Вступая в трудовые отношения, работник на определенное время попадает в сферу экономической власти работодателя и должен в ходе трудовой деятельности в рабочее время подчиняться его управленческим решениям. Поэтому перед работодателем в качестве основной встает задача организовать труд и управлять трудом наемного работника для того, чтобы он мог свою частную собственность в форме живого труда капитализировать, т. е. превратить в капитал в форме какого-либо результата труда для работодателя и заработной платы для себя. Правовой основой этой организации труда и управления трудом является трудовое законодательство, включая Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В соответствии со ст. 1 ТК РФ трудовое законодательство призвано в качестве основных задач создать правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также обеспечить правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений. При этом в указанной статье ТК РФ перечислены 9 видов отношений, непосредственно связанных с трудовыми, которые регулируются трудовым законодательством. Такое многообразие направлений правового регулирования создает трудности в практике применения ТК РФ и требует, на наш взгляд, переосмыслить и выделить основную задачу правового регулирования трудовых отношений, на которой необходимо сосредоточить правовые и организационные усилия работодателей и государства, тем более что ни в одном из Кодексов законов о труде (далее – КЗОТ), которых в истории России было 3, не ставилось такого количества основных задач правового регулирования трудовых отношений.

КЗОТ РФ 1918 г. в качестве основной задачи правового регулирования труда решал задачу обеспечения трудовой повинности (раздел 1), т. е. государство, проводя национализацию, стремилось взять под контроль все трудовые ресурсы и их использование. Для этого в КЗОТе был создан соответствующий организационно-правовой механизм в виде отделов распределения рабочей силы (ст. 16) [2].

Введение НЭП повлекло появление самостоятельных (частных) хозяйствующих субъектов, а это потребовало изменения задач правового регулирования трудовых отношений. КЗОТ РСФСР, принятый в 1922 г., содержал, прежде всего, правовые условия и механизм для решения задач контроля за использованием работодателями труда лиц, работающих по найму, разрешения конфликтов и рассмотрения дел по нарушению работодателями законов о труде. Этому служили органы Народного Комиссариата труда, коллективные договоры, трудовые договоры, особые сессии судов, расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды и другие правовые механизмы (ст.ст. 5, 7, разделы 4, 5, 7, 15, 16 КЗОТа РСФСР 1922 г.) [3].

Фактически две основные задачи правового регулирования трудовых отношений решал КЗОТ РСФСР 1971 г. В статье 1 этого закона записаны задачи содействия росту производительности труда, улучшения качества работы, повышения эффективности общественного производства и укрепления трудовой дисциплины [1]. Поэтому, переосмысливая многочисленные задачи правового регулирования трудовых отношений, указанные в ныне действующем ТК РФ, необходимо выделить и сосредоточиться на главной и основной задаче. Такой задачей правового регулирования трудовых отношений на современном этапе развития рыночной экономики является, по нашему мнению, организация труда и управление трудом наемного работника. В этом смысле ТК РФ следует рассматривать как инструмент в руках работодателя по решению этой главной задачи, но под пристальным надзором государства.

Кроме многообразия основных задач правового регулирования трудовых отношений, указанных в ТК РФ, обеспечению его соблюдения и повышению эффективности федерального государственного надзора в сфере трудового законодательства мешает сложившееся в обществе вторичное отношение к правовому регулированию трудовых отношений. Эта вторичность проявляется в том числе начиная с уровня государственной политики в сфере правового регулирования трудовых отношений. В частности, в течение 8 лет в российском правительстве не было министерства труда. В ходе проведенной реформы государственного управления от такого надзорного органа, как Федеральная инспекция тру-

да, осталось только понятие в ст.ст. 353 и 354 ТК РФ, а фактически такого федерального органа нет. Вместо этого действует Федеральная служба по труду и занятости, на которую возложено множество организационно-правовых обязанностей, но меньше всего полномочий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства. При этом бросается в глаза явное правовое противоречие. В статье 354 ТК РФ предусмотрен федеральный надзорный орган – Федеральная инспекция труда (это еще раз подтверждено Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ [4]), а фактически такой государственный надзорный орган отсутствует.

По меньшей мере странное отношение у российских законодателей к учету опыта и требований Международной организации труда (далее – МОТ), членом которой Российская Федерация является. Из более чем 350 конвенций и рекомендаций МОТ Россия ратифицировала только 65. Показателем вторичного отношения к правовому регулированию труда и отсталости России в использовании опыта и требований МОТ в этих вопросах является ратификация Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», принятая в июне 1930 г. СССР эту Конвенцию ратифицировал Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г., т. е. спустя 25 лет [7, 10]. В июне 1957 г. МОТ принимает Конвенцию № 105 «Об упразднении принудительного труда». Указанная Конвенция в России была ратифицирована Федеральным законом от 23 марта 1998 г. [6, 8]. Таким образом, даже в таком важном вопросе правового регулирования наемного труда Россия отстала от развитых стран практически на 50 лет.

Федеральный закон от 24 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» к основной форме проверок – как плановых, так и внеплановых, отнес документальные проверки (ст. 11) [5]. В процессе документальных проверок государственные надзорные органы, естественно, обязаны изучать, прежде всего, документы, которые предоставляются по их запросам.

Анализируя эти документы, органы надзора, таким образом, изучают и сталкиваются с плодами деятельности людей, воплощенной и выра-

женной в документах. Поэтому поневоле органы государственного надзора забывают, что главное не документы и даже не то, что отражено в условиях трудового договора, а как реально складываются трудовые отношения, их динамика и наполненность у конкретного работодателя. Сегодня как никогда важно признать, что реальные, повседневные трудовые отношения регулируются не Трудовым кодексом РФ, не законами, не трудовым договором и не локальными нормативными актами. Регулирование трудовых отношений у большинства работодателей в конкретной организации или на предприятии осуществляется по понятиям на уровне семейно-бытового или федерально-бытового уклада и отношений.

Необходимость государственного надзора за трудовыми отношениями, а не только за их документальной правовой основой видна на проблемах, возникающих с оплатой труда работников. С 1 сентября 2007 г., когда утратила силу ч. 2 ст. 129 ТК РФ, согласно которой в величину устанавливаемого федеральным законом МРОТ не были включены компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты работникам, стали возникать вопросы по поводу возможности установления оклада (тарифной ставки) менее установленного федеральным законом МРОТ. В новой редакции указанной статьи данное положение исключено, а ч. 3 ст. 133 ТК РФ требует, чтобы не ниже МРОТ была только месячная заработная плата работника. Поскольку, в соответствии со ст. 129 ТК РФ, в понятие «заработная плата» (оплата труда) входят три составляющих (вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты), в совокупности все эти выплаты работодателя истолковали так: оклад можно устанавливать меньше МРОТ, но за месяц работнику необходимо начислить не менее установленного МРОТ. Эту позицию работодателей своими определениями поддержал Верховный Суд Российской Федерации [9]. Таким образом, органы государственного надзора в сфере труда, встречаясь в трудовых договорах с заработной платой в размере МРОТ даже за квалифицированный труд, не правомочны применять меры реагирования.

Проблемой для надзорных органов в сфере труда является несоблюдение работодателем требований ст. 134 ТК РФ о проведении индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен. Если в организациях, финансируемых из бюджетов, индексация проводится в порядке,

установленном трудовым законодательством, то другие работодатели должны проводить индексацию в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Однако большинство работодателей такого порядка в коллективных договорах и локальных нормативных актах не устанавливают. Исходя из диспозиции указанной нормы, орган государственного надзора, в том числе Государственная инспекция труда, может своим предписанием обязать работодателя установить только порядок индексации, но не имеет права обязать работодателя проиндексировать зарплату.

На взгляд авторов, устранение указанных проблем применения ТК РФ и повышение эффективности федерального государственного надзора в сфере трудовых отношений в значительной мере зависят от политической воли органов законодательной и исполнительной власти. Государство, уходя из непосредственной экономики, должно научиться проводить политику жесткого контроля и надзора в сфере трудовых отношений, особенно за деятельностью работодателей по организации труда и управления трудом на основе требований Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **Библиографический список**

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации : утв. Верхов. Советом РСФСР 9 дек. 1971 г. // Вед. ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.
2. Кодекс законов о труде РСФСР изд. 1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений рабочего и крестьян. правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
3. 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.) : постановление ВЦИК от 9 нояб. 1922 г. // Собр. узаконений и распоряжений рабочего и крестьян. правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : федер. закон от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 30, ч. 1. – Ст. 4590.
5. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : федер. закон от 26 дек. 2008 г. № 294-ФЗ // Рос. газ. – 2008. – 30 дек.
6. О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда : федер. закон от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 12. – Ст. 1348.
7. О ратификации Конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю : указ Президиума Верхов. Совета СССР от 4 июня 1956 г. // Вед. ВС СССР. – 1956. – № 12. – Ст. 253.
8. Об упразднении принудительного труда : конвенция № 105 Междунар. орг. труда : закл. в г. Женеве 25 июня 1957 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 50. – Ст. 4649.
9. Определение Судеб. коллегии по гражд. делам Верхов. Суда Рос. Федерации от 23 июля 2010 г. № 75-В10-2 [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Гарант». – Режим доступа: локальный.
10. Относительно принудительного или обязательного труда : конвенция № 29 Междунар. орг. труда : принята в г. Женеве 28 июня 1930 г. // Вед. ВС СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.