

О НЕОБХОДИМОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(РАСШИФРОВАНО С ДИКТОФОННОЙ ЗАПИСИ ВЫСТУПЛЕНИЯ)

Картухин В.Ю.,

доцент кафедры ГМУ,

к.ю.н., член правления Ассоциации юристов России (АЮР),

председатель владимирского регионального отделения АЮР,

директор Юридического института ВлГУ им. А.Г. и Н. Г. Столетовых

Такие круглые столы нужно проводить постоянно, для того, чтобы мы выявляли те проблемы, которые есть, и вносили рекомендации по совершенствованию действующего законодательства.

Здесь очень важно проводить анализ судебной практики. Для нас важно, с какими обращениями граждане Владимирской области приходят в областные профсоюзы, инспекцию трудовую, департамент труда и занятости администрации Владимирской области. Потому что у них накапливается та проблематика, которая требует разрешения. Поэтому интересно, что они скажут, потому что они сталкиваются лицом к лицу с проблемами граждан.

Если говорить в целом о Трудовом кодексе, то, я скажу свою точку зрения, этот документ достаточно проработан, достаточно современный, но, как любой закон в нашей стране, нуждается в совершенствовании, причем по ряду направлений. Здесь хотелось бы отметить моменты, связанные и с приемом на работу.

Например, **до сих пор существует немало случаев, когда работодатель не оформляет трудовой договор с работником.** Если говорить с точки зрения Трудового кодекса, то там прописано, что не позднее трех дней с момента фактического вступления в трудовые отношения работодатель обязан заключить трудовой договор. Но возникает ситуация, когда гражданин не жалуется, он боится жаловаться, или не хочет, чтобы проблемы возникали, а работодатель не предпринимает усилий для того, чтобы все оформить и привести в соответствие с законом. И здесь мы должны говорить о том, что законодательство достаточно, а с точки зрения правоприменения есть проблемы. Как добиться, чтобы работодатель выполнил то, что от него требует закон? И здесь мы должны подумать...

Вы заполняли анкету? Я ее уже заполнил. Она учитывает все моменты, которые надо включить и свою позицию изложить. Но я, например, отразил в этой анкете, что у нас недостаточный уровень правовой культуры работодателей и недостаточный уровень правовых знаний у работников. Соответственно здесь надо делать усилия на надзор за работодателями. Хотя, понятно, надо очень внимательно думать, что-

бы это было демократично, не напряжно, но в то же время справедливо. Чтобы этот надзор не был тем, как Владимир Владимирович говорил, «кошмарить бизнес».

Но вместе с тем мы должны так сделать, чтобы работодатель соблюдал закон. И если мы понимаем, что у работника возникнут проблемы, если он будет жаловаться на работодателя, то здесь надо подумать, как это делать таким образом, интеллигентно, чтобы и работник оставался работать без всякого напряжения, и работодатель понимал, что надо быть законопослушным.

Если идти дальше по Трудовому кодексу, то высказываются точки зрения со стороны ученых, и я хотел бы высказаться в этом направлении в поддержку, но надо опять же подумать, как это сформулировать, что нужно внести в Трудовой кодекс — это труд на расстоянии, дистанционный труд. Ведь давайте зададим вопрос: журналисты, например, где у журналиста рабочее место? Вопрос такой достаточно интересный. И таких людей у нас немало. И регламентировано ли это в законодательстве? На сегодняшний день требуется его урегулирование.

И, я больше скажу, работая многие годы в администрации региона и в других структурах, особенно касается бюджетной сферы: нередки случаи, когда работник просиживает штаны на рабочем месте, т.е. он бездействует. Но от него требуют, чтобы он пришел полдевятого на работу, но в пять часов ушел. Здесь надо смотреть, может быть, он был бы более

эффективен не на своем рабочем месте, а в другой позиции. Необходимо сформулировать, что должен представлять собой дистанционный труд. Это когда нет рабочего места, которое находится у работодателя. Здесь формулировки уже в науке есть. Это уже задача ученых сформулировать это и представить законодателю предложения.

Мы как ассоциация юристов готовы продвигать эти предложения, потому что, я напоминаю, председателем ассоциации юристов на федеральном уровне является председатель комитета по гражданскому, арбитражному и уголовному законодательству Крашенинников, и мы очень тесно взаимодействуем. И от нас всегда ждут предложений, только мы должны их сформулировать. Поэтому я обращаюсь ко всем присутствующим, чтобы мы здесь активнее взаимодействовали. Поэтому это направление, на мой взгляд, надо отрегулировать.

Далее, сроки заключения трудовых договоров. Мы знаем, что срочный трудовой договор может заключаться на срок не более 5 лет и соответственно на неопределенный срок. С одной стороны, здесь все понятно, с другой стороны, есть позиции, которые объясняют, когда заключается срочный трудовой договор. Здесь, на мой взгляд, тоже есть моменты, которые можно усовершенствовать и посмотреть. Можно расширить этот перечень, когда может заключаться срочный трудовой договор.

Испытательный срок. Если лет 10 это было достаточно актуальной темой для работодателя и работника. Все понимали, что если приходишь трудоустроиваться, то для тебя сначала испытательный срок. Сейчас это уже менее значимо стало, на это уже меньше обращают внимание. Поэтому надо посмотреть, сроки на испытательный срок, они достаточны, недостаточны, может, вообще другую формулировку здесь предложить. Т.е. здесь опять для обсуждения. Я говорю позиции, по которым есть моменты, разные мнения. Здесь надо подумать, что можно изменить в законодательстве.

Самое актуальное – это расторжение трудовых отношений. Т.е. есть основания. Казалось, когда в 2002 году вносились такие полномасштабные изменения, что это очень широкий спектр оснований для расторжения трудовых отношений. Все-таки на проверку оказывается не все так просто. И не так просто работодателю избавиться от недобросовестного работника, даже при таком широком спектре оснований. Здесь тоже есть вопросы, есть над чем нам всем подумать. Потому что, например, однократное грубое нарушение трудовой дисциплины, отсутствие на рабочем месте более 4 часов. Кто хоть раз использовал такие формулировки и кого увольняли по такой статье? Я думаю, что инспекция нам может дать такую информацию. Но, опять же, посмотреть и в этом направлении, что необходимо усовершен-

ствовать, что необходимо сделать.

Опять же, здесь бы я говорил не только о работнике, но и о работодателе. Нередко бывают ситуации, когда работник пользуется тем, что законодательство, по сути, не дает возможности решить работодателю вопрос в правовом поле.

Система оплаты труда. Очень правильная тема была поднята по вопросу минимального размера оплаты труда. Мы всегда говорим о том, что недостаточно высокий уровень оплаты труда. На практике работодатели очень часто стремятся, особенно в некрупных организациях, заключать гражданско-правовые договоры, чтобы подменять ими трудовые договоры, таким образом, избегая в том числе минимального размера оплаты труда. Т.е. вопрос: может быть, минимальную оплату труда отдать на уровень региона? Ведь трудовые отношения, их регулирование находится в совместном ведении Российской Федерации и региона. Здесь, может быть, посмотреть, что можно сделать для того, чтобы в каждом регионе уровень доходов населения различен, мы же об этом прекрасно знаем, а минимальный размер оплаты труда – он устанавливается в масштабах страны. Справедливо или нет? Скорее всего, несправедливо. Соответственно минимальный размер оплаты труда – это жесткий ориентир для работодателя. Ниже нельзя, потому что это минимальный уровень, который должен обеспечивать минимальный уровень конкретного работника. Т.е. есть над чем подумать, вопрос достаточно интересный.

И последнее, что я хотел сказать, это вопрос о серых зарплатах, когда зарплата в конвертах. Что мешает здесь государству навести порядок? Мне до сих пор непонятно. Если речь идет о каком-то крупном торговом центре, рынке, где индивидуальный предприниматель. Арендодателю известно, кто там арендует помещение? Известно. Соответственно выявить, заключены ли трудовые договоры, это сложно? Несложно. Т.е. надо только набраться воли, желания. Я думаю, информации по всем достаточно, налоговая инспекция предоставит информацию. Т.е. здесь речь больше идет не о совершенствовании законодательства, а о принятии необходимых мер для исполнения законодательства и требовать их исполнения.

Поэтому я в своей анкете отметил, что основная проблема, что у нас нет достаточного контроля и надзора за исполнением трудового законодательства со стороны работодателей. На мой взгляд, это ключевое. Но оно имеет две стороны. И работники должны чаще жаловаться. Но мы прекрасно понимаем причину, почему они этого не делают. Хотя обращений было немало. Здесь должны приниматься меры, чтобы работодатель не нарушал трудового законодательства.