Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Правовое регулирование статуса работника: проблемы эффективности

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Улюмджиев, Евгений Анатольевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

163

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Улюмджиев, Евгений Анатольевич

Введение.

Глава I. Эффективность правового регулирования трудовых отношений.

§ 1. Понятие «эффективность права».

§ 2. Цели трудового права и эффективность правового регулирования трудовых отношений.

§ 3. Эволюция взглядов на цели трудового права.

Глава II. Правовой статус работника.

§ 1. Понятие правового статуса работника.

§ 2. Права и обязанности как элементы правового статуса работника.

§ 3. Правовые гарантии реализации прав работника.

Глава III. Эффективность гарантий материальных прав работника.

§ 1. Право на защиту от безработицы.

§ 2. Право на защиту от безработицы и представительство интересов работников.

§ 3. Право на справедливые условия труда.

Глава IV. Эффективность гарантий нематериальных прав работника.

§ 1. Понятие нематериальных прав работника и концепция трудовой чести.

§ 2. Достоинство в трудовых отношениях.:.

§ 3. Посягательства на достоинство работника на «горизонтальном уровне».

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование статуса работника: проблемы эффективности"

Актуальность темы диссертационного исследования.

Практика применения действующего трудового законодательства России показывает, что оно не в полной мере достигает своих целей.

Установленные частью первой статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, они состоят в следующем:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,

- создание благоприятных условий труда,

- защита прав и интересов работников и работодателей.

В этих целях отражается производственная и социальная функция трудового законодательства, которые заключаются в том, чтобы, с одной стороны, содействовать развитию общественного производства, с другой стороны - гарантировать справедливость в отношениях между работником и работодателем (прежде всего - защищать права и интересы работника)1.

Как справедливо отметил С.П. Маврин, между производственным и социальным факторами труда существует неизбежное противоречие и, как следствие, для любого общества поиск гармонии или оптимального баланса производственного и социального факторов в труде является стратегической задачей, от решения которой в немалой степени зависит судьба самого общества2.

Принятие Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее - «ТК РФ») во многом было направлено на решение этой задачи, однако, как показала практика последующих лет, решить эту задачу невозможно только путем принятия изменений в действующее законодательство (даже таких радикальных изменений, как

1 Подробнее о социальной и производственной функциях трудового права см.: Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 48 - 62; Лившиц Р.З Теория права: Учебник. М., 1994. С. 187.

2 Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 224. принятие нового кодекса). На пути решения этой задачи возникают, как минимум, два основных препятствия.

Первым препятствием является неправомерное поведение работодателей, которые по целому ряду причин не соблюдают трудовое законодательство в полном объеме.3

Согласно данным социологических исследований, на вопрос «Насколько остро стоит сейчас в Вашем регионе проблема точного соблюдения норм трудового законодательства?» судьи, осуществляющие деятельность в различных субъектах Федерации, ответили,' что это очень серьезная проблема (12%), что это достаточно серьезная проблема (85%) и что это практически несерьезная проблема (3%) - то есть практически все опрошенные судьи воспринимают соблюдение норм трудового законодательства как проблематичное, то есть значительно отклоняющееся от желаемого (нормативного).

Респондентов также спросили о том, как вступление в действие нового трудового законодательства повлияло на степень соблюдения трудового законодательства в целом: в то время как 76% опрошенных посчитали, что в среднем в этой сфере ничего не изменилось, лишь 17% отметили сдвиги в лучшую сторону; по мнению 8% опрошенных, ситуация даже ухудшилась4.

Второе (может быть, наиболее важное с точки зрения целей науки трудового права и практики его применения) препятствие заключается в том, что само трудовое законодательство не содержит надлежащего механизма обеспечения реализации своих собственных норм.

Социальная функция трудового законодательства рассматривается в отечественной науке трудового права как приоритетная (курсив мой - Е.У.)

3 Это происходит, в том числе по причине недостаточной эффективности государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, относительной незрелости отношений по поводу социального партнерства и участия работников в управлении делами организации, низкого уровня правовой культуры и правового сознания граждан.

4 Подробнее об этом см.: Гимпельсон В., Капелюшников Р. Применение трудового законодательства: роль судебной системы // Вестник общественного мнения. 2008. № 2. С. 16 - 29. функция5. Приоритет социальной функции доказывается также тем, что большинство положений действующего трудового законодательства направлены на установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиту прав и интересов работника.

Как следствие, вопрос об эффективности трудового законодательства (то есть успешном выполнении им социальной и производственной функций) есть, по сути, вопрос об эффективности правового регулирования статуса работника как совокупности юридических прав (отражение социальной функции) и юридических обязанностей (отражение производственной функции). Следовательно, препятствия, указанные выше, являются препятствиями к эффективному правовому регулированию статуса работника.

Существование этих препятствий требует от науки трудового права выработку подходов, для их устранения- при этом, учитывая» особенности методологии трудового права как науки, выработка этих подходов1 должна основываться, прежде всего, на анализе правовой материи и формулировании^ решений в виде рекомендаций по соответствующему ее изменению.

В настоящее время, несмотря на то, что ТК РФ действует с 2002 г., в отечественной науке трудового практически нет исследований, специально посвященных проблематике эффективности правового регулирования статуса работника, установленного ТК РФ, и ее анализу с точки зрения обеспеченности прав работника соответствующим правовыми гарантиями6.

5 См., например: Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М., 1986. С. 211; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. С. 48; Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. С. 235; Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Том I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003. С. 88; Их же. Очерки теории трудового права. СПб., 2009. С. 344; Трудовое право России: Учебник / Под ред. A.M. Куренного. М., 2006. С. 22.

6 В 2008 г. в МГУ им. М.В. Ломоносова была защищена кандидатская диссертация Е.Е. Полухиной «Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и судебная практика». В данной работе анализируется судебная практика как один из показателей эффективности трудового законодательства, но проблематика эффективности правового регулирования статуса работника не рассматривается. Общим вопросам эффективности норм трудового права посвящен соответствующий параграф во вновь вышедшем Курсе трудового права A.M. Лушникова и М.В. Лушниковой (см. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1: Сущность 5

Поэтому проблемы, рассматриваемые в настоящей работе, являются актуальными с точки зрения науки трудового права и практики применения трудового законодательства.

Методологическая основа исследования.

Методологическая основа исследования обусловлена особенностями трудового права как науки, состоящими в том, что трудовое право изучает действующее право, как справедливо указывает Е.Б. Хохлов, по двум направлениям: нормативистскому и социологическому7.

Нормативистское направление предполагает анализ самой правовой материи, ее структуры, взаимосвязей отдельных элементов этой структуры, взаимодействия элементов структуры и структуры, в целом с нормами и институтами других отраслей, а также исследование истории развития отрасли и ее отдельных институтов и изучение нормативного материала других стран.

Социологическое направление заключается в выявлении закономерностей функционирования правовой системы в ее взаимосвязи, с другими социальными и экономическими явлениями и изучении этой системы в контексте общеисторического развития общества.

При этом необходимо отметить, что социологическое направление правового анализа в рамках науки трудового права носит вспомогательный характер и дополняет нормативистское направление.

Мы рассматривали проблематику настоящего исследования в рамках этих двух направлений.

Поскольку практически ни одно исследование по проблемам трудового права не может рассматриваться в отрыве от экономической составляющей производственных отношений, при написании настоящей работы мы использовали позиции, разработанные в экономической науке.

Предмет исследования. трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. - 2 изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 72).

7 Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. С. 203. б

Предметом настоящего исследования является комплекс общественных отношений по поводу правового регулирования статуса работника с точки зрения его законодательного закрепления и реализации посредством соответствующих правовых гарантий.

Под правовым статусом работника для целей настоящей работы мы понимаем закрепленную законом статику прав и обязанностей работника. В этом смысле мы разделяем подход к определению содержания правового статуса личности, сформулированный сторонниками «ограничительного» толкования содержания правового статуса личности (Г.В. Мальцев, М.В. Строгович, Н.В. Витрук). Реальный объем (динамика) этих прав и обязанностей зависит от конкретного трудового правоотношения и должен обусловливаться, как правило, уровнем деловых качеств работника. Указанная статика и динамика обусловлена фактической и юридической подчиненностью \* работника хозяйской власти работодателя и организационной и экономической несамостоятельностью работника.

Механизм правового регулирования статуса работника в статике рассматривается как система определенных юридических норм, социальных институтов и система правоотношений, а в динамике - как совокупность волевых актов поведения людей и их объединений. Категория механизма правового регулирования статуса работника — более широкое понятие, нежели понятие законодательного регулирования статуса работника, поскольку правовое регулирование охватывает собой и объективное о субъективное) право, и сферу его реализации .

Для целей настоящей работы мы разделяем трудовые права работника, в зависимости от интереса, на обеспечение которого они направлены, на права, обеспечивающие материальный интерес (материальные права), и права, связанные с обеспечением нематериального интереса (нематериальные права).9

8 Курс Российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. С. 161, 162.

9 См.: Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Том I. С. 241.

Правовое регулирование статуса работника рассматривается нами сквозь призму принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ТК РФ, поскольку, как справедливо отмечает И.К. Дмитриева, «цели прав и свобод граждан (работников) находят свое прямое и непосредственное воплощение в лежащих в их основе принципах» и «в каждом основном принципе трудового права отражены не только основные субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии».10

Основываясь на концепции юридических гарантий прав рабочих и служащих, сформулированной В.Н. Скобелкиным, мы в настоящей работе рассматриваем гарантии правового статуса работника, как правовые гарантии, обеспечивающие вступление в трудовые правоотношения и осуществление трудовых прав в рамках трудовых отношений, и гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав. Теоретическая основа исследования.

В работе использованы труды ведущих отечественных ученых в области теории государства и права (С.С. Алексеева, Н.В. Витрука, В.Д. Зорькина, Р.З. Лившица, М.Н. Марченко, B.C. Нерсесянца, А.С. Пиголкина и др.), а также ведущих специалистов в области отечественного трудового права (Н.Г. Александрова, М.И.Бару, Б.К. Бегичева, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, С.Ю. Головиной, К.П. Горшенина, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В.М. Догадова, В.В. Егорова, Б.И. Зеленко, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, И.А. Костян, В.И. Курилова, A.M. Куренного, В.М. Лебедева, A.M. Р.З.Лившица, Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, В.Н. Скобелкина, Л.С.Таля, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой и др.).

Особое место занимает концепция эффективности и социальной ценности права, разработанная советской юридической наукой (В.В.

10 Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004. С. 199-200. Аналогичного взгляда придерживаются К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник. М., 2003. С. 63.

Глазырин, В.Н. Кудрявцев, В.И. Никитинский, Ф.Н. Фаткуллин, Л.Д. Чулюкин, И.С. Самощенко, Л.И. Спиридонов, Л.С. Явич и др.). Эмпирическая база исследования.

Эмпирическую базу исследования составили международные акты, в том числе акты Организации Объединенных Наций (далее - «ООН») в области прав человека, конвенции и рекомендации Международной Организации Труда (далее - «МОТ»), Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (далее -«КонституцияРФ»), федеральное законодательство и акты органов исполнительной власти, акты судебных органов, материалы, периодических изданий и научно-практических конференций, а также опыт регулирования трудовых отношений у конкретных работодателей.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью настоящей работы является определение степени эффективности существующих правовых гарантий реализации правового статуса работника, с тем, чтобы выработать рекомендации по совершенствованию действующего трудового законодательства для повышения эффективности правовых гарантий правового статуса работника. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи: определить, что такое эффективность правового регулирования трудовых отношений; уточнить понятие правового статуса работника (с учетом современного состояния науки трудового права и практики его применения), определить критерии факта его существования и правовые гарантии его реализации; выявить содержание правового статуса работника с точки зрения тех прав (классифицированных по типовому признаку), которыми наделяется работник в соответствии с действующим законодательством; выработать подходы к определению эффективности существующих правовых гарантий реализации таких прав. Научная новизна.

Научная новизна настоящего исследования заключается в том, что в нем впервые в отечественной науке трудового права этапа перехода к рынку выдвигаются и обосновываются в системной связи с принципами правового регулирования трудовых отношений предложения по дополнению существующей системы правовых гарантий прав работника рядом новых, описание которых приводится ниже.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Эффективность правового регулирования статуса работника определяется в двух аспектах, отражающих две функции трудового права (социальную и производственную). Во-первых, это потенциальная способность механизма правового регулирования трудовых отношений выполнять указанные функции. Во-вторых, это степень фактического выполнения им этих функций.

2. Предложено авторское определение материальных прав работника как предусмотренной законом возможности создавать и поддерживать свое материальное благосостояние путем реализации своего права на труд и выполнения обязанности трудиться на условиях, определенных трудовым договором.

3. Дана классификация материальных прав работника по их содержанию: права, направленные на реализацию принципа защиты от безработицы, и права, направленные на реализацию принципа обеспечения права работника на справедливые условия труда. Первые из них имеют в качестве своей цели создание и поддержание стабильного трудового правоотношения, а вторые призваны обеспечить надлежащее качество и уровень прав работника в рамках такого стабильного трудового правоотношения.

4. Права, направленные на реализацию принципа обеспечения права работника на справедливые условия труда, включают в себя комплекс обеспеченных правом возможностей, непосредственно обеспечивающих установление и поддержание этих условий, и вспомогательных. К первым из них относятся: право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором; право на рабочее место, соответствующее требованиям закона; право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы; право на отдых, а ко вторым - право на полную достоверную информацию об условиях труда; право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; право на объединение; право на участие в управлении организацией.

5. Предложено авторское определение нематериальных прав работника как гарантированного законом уровня защищенности личности работника с точки зрения уважения достоинства работника, условий и пределов обработки информации о нем и неприкосновенности его частной жизни. При этом нематериальные права работника состоят в праве работника на защиту своего достоинства в период трудовых отношений, праве работника на защиту своих персональных данных и неприкосновенности-частной жизни работника.

6. Правовые гарантии реализации прав работника в зависимости от того, на реализацию каких прав они направлены, делятся на гарантии реализации материальных прав работника и гарантии реализации нематериальных прав работника.

7. Обосновывается необходимость повышения уровня гарантий для работников при оценке их деловых качеств при процедуре сокращения штата и численности работников. В связи с этим предлагается установить обязанность работодателя оценивать производительность труда и квалификацию работников в рамках мероприятий по сокращению штата и численности работников в соответствии с положением об аттестации. Сегодня именно отсутствие правовых гарантий объективной коллегиальной оценки деловых качеств работника в рассматриваемом случае уменьшает эффективность реализации работником права, на защиту от безработицы, права на защиту от дискриминации в сфере труда и права на получение информации, непосредственно затрагивающей его права.

8. Предлагается по аналогии с институтом коллективных переговоров, закрепить в законодательстве институт индивидуальных переговоров: переговоров между отдельно взятым работником и работодателем относительно того или иного вопроса, связанного с условиями труда данного работника. Эта мера должна быть направлена на обеспечение реализации работником своего права на справедливые условия труда путем постановки перед работодателем вопроса о предоставлении ему таких условий.

9. Констатируется, что в настоящее время достоинство работника рассматривается шире, чем в советский период развития науки трудового права, когда трудовая честь и сопряженные с ней понятия были производны от понятия «труд». Достоинство работника рассматривается как самостоятельная ценность, которая значима не потому, что работник осуществляет трудовую деятельность, а потому что он является, прежде всего, личностью, а не элементом производственных сил в процессе осуществления трудовой деятельности.

10. Предлагается расширить правовую базу для эффективной реализации принципа защиты права работника на достоинство в трудовых отношениях, предусмотренного статьей 2 ТК РФ, путем подписания Россией

Европейской Социальной Хартии11 без изъятия статьи 26 части II (о достоинстве работника в период трудовых отношений как праве работника на защиту от сексуальных домогательств и морального преследования на работе) из ратификации.

11. Предлагается предусмотреть право работодателя увольнять работников, которые посягают на достоинство другого работника (по аналогии с пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ, дающей работодателю право расторгнуть трудовой договор с работником, разгласившим персональные данные другого работника).

11 См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Российская газета. 2009. 5 июня.

Теоретическое и практическое значение работы.

Полученные в результате настоящего исследования научные выводы и предложения могут быть учтены в процессе совершенствования трудового законодательства, в правоприменительной деятельности, а также в науке трудового права и в учебном процессе при чтении лекций, проведении практических занятий и подготовке учебных программ по курсу «Трудовое право России».

Апробация результатов диссертационного исследования.

Диссертация подготовлена, обсуждена и одобрена на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова. Основные ее положения изложены в опубликованных работах и докладывались, на научно-практической конференции, посвященной памяти А.С. Пашкова в Санкт-Петербургском государственном университете (2009 г.).

Структура диссертации.

Структура диссертации обусловлена предметом, целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, четырех глав, объединяющих 12 параграфов, заключения, списка использованной литературы, нормативно-правовых актов и актов органов судебной власти.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Улюмджиев, Евгений Анатольевич

Заключение

В настоящей работе мы пришли к следующим выводам в связи с проблематикой эффективности правового регулирования статуса работника:

1. Эффективность правового регулирования статуса работника определяется в двух аспектах, отражающих две функции трудового права (социальную и производственную). Во-первых, это потенциальная способность механизма правового регулирования трудовых отношений выполнять указанные функции. Во-вторых, это степень фактического выполнения им этих функций.

2. Необходимо рассматривать материальные права работника как предусмотренную законом возможность создавать и поддерживать свое материальное благосостояние путем реализации своего права на труд и выполнения обязанности трудиться на условиях, определенных трудовым договором.

3. Материальные права работника по их содержанию можно классифицировать на два типа прав: права, направленные на реализацию принципа защиты от безработицы, и права, направленные на реализацию принципа обеспечения права работника на справедливые условия труда. Первые из них имеют ' в качестве своей цели создание и поддержание стабильного трудового правоотношения, а вторые призваны обеспечить надлежащее качество и уровень прав работника в рамках такого стабильного трудового правоотношения.

4. Права, направленные на реализацию принципа обеспечения права работника на справедливые условия труда, включают в

1 себя комплекс обеспеченных правом возможностей, непосредственно обеспечивающих установление и поддержание

5 этих условий, и вспомогательных. К первым из них относятся: право на предоставление работы, обусловленной трудовым I 139 договором; право на рабочее место, соответствующее требованиям закона; право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы; право на отдых, а ко вторым - право на полную достоверную информацию об условиях труда; право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; право на объединение; право на участие в управлении организацией.

5. Необходимо рассматривать нематериальные права работника как гарантированный законом уровень защищенности личности работника с точки зрения- уважения достоинства работника, условий и пределов обработки информации о нем и неприкосновенности его частной жизни. При этом нематериальные права работника состоят в праве работника на защиту своего достоинства в период трудовых отношений, праве работника на защиту своих персональных данных и неприкосновенности частной жизни работника.

6. Правовые гарантии реализации прав работника в зависимости-от того, на реализацию каких прав они направлены, делятся на гарантии реализации материальных прав работника и гарантии реализации нематериальных прав работника.

7. Необходимо повышение уровня гарантий для работников при оценке их деловых качеств при процедуре сокращения штата и численности работников. В связи с этим предлагается установить обязанность работодателя оценивать производительность труда и квалификацию работников в рамках мероприятий по сокращению штата и численности работников в соответствии с положением об аттестации. Сегодня именно отсутствие правовых гарантий объективной коллегиальной оценки деловых качеств работника в рассматриваемом случае уменьшает эффективность реализации работником права на защиту от безработицы, права на защиту от дискриминации в сфере труда и права на получение информации, непосредственно затрагивающей его права.

8. Предлагается по аналогии с институтом коллективных переговоров, закрепить в законодательстве институт индивидуальных переговоров: переговоров между отдельно взятым работником и работодателем относительно того или иного вопроса, связанного с условиями труда данного работника. Эта мера должна быть направлена на обеспечение реализации работником своего права на справедливые условия труда путем постановки перед работодателем вопроса о предоставлении ему таких условий.

9. Констатируется, что в настоящее время достоинство работника рассматривается шире, чем в советский период развития науки трудового права, когда трудовая честь и сопряженные с ней понятия были производны от понятия «труд». Достоинство работника рассматривается как самостоятельная ценность, которая значима не потому, что работник осуществляет трудовую деятельность, а потому что он является, прежде всего, личностью, а не элементом производственных сил в процессе осуществления трудовой деятельности.

10. Предлагается расширить правовую базу для эффективной реализации принципа защиты права работника на достоинство в трудовых отношениях, предусмотренного статьей 2 ТК РФ, путем подписания Россией Европейской Социальной Хартии без изъятия статьи 26 части II (о достоинстве работника в период трудовых отношений как праве работника на защиту от сексуальных домогательств и морального преследования на работе) из ратификации.

295 См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Российская газета. 2009. 5 июня.

11. Предлагается предусмотреть право работодателя увольнять работников, которые посягают на достоинство другого работника (по аналогии с пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ, дающей работодателю право расторгнуть трудовой договор с работником, разгласившим персональные данные другого работника).

Приведенные в выводах практические рекомендации требуют вмешательства законодателя. В России необходимость государственного вмешательства в трудовые отношения и, как следствие, необходимость защитной (социальной) функции трудового права актуальны до сих пор.

Мы полностью согласны с мыслью, высказанной Е.Б. Хохловым при анализе вопросов государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений: «<.> степень свободы личности (в том числе и в сфере общественного труда) отнюдь не определяется только мерой авторитарности государства. Ограничение этой авторитарности будет сопровождаться ростом свободы личности только при том условии, если «уменьшение» государства не приведет к возникновению лакун в общественном регулировании. В противном случае образовавшиеся пробелы могут оказаться заполненными третьей, нелегальной силой, которая окажется гораздо более авторитарной и гораздо менее гуманной, нежели чем ушедшее государство. <.> Итак, ограничение государства и соответствующий рост свободы личности может осуществляться только в условиях реально существующего и действующего гражданского общества. Именно оно призвано брать на себя функции, от которых освобождает себя правовое государство».296

Вопрос о том, существует ли и действует ли в России гражданское общество является сложным и как таковой не рассматривался нами в настоящей работе.

256 Хохлов Е.Б. Общественный труд и государство: проблема взаимосвязи // Вопросы трудового права. № 11/2008. С 10.

Мы только можем констатировать, что в сфере трудовых отношений в современной России гражданское общество не проявляет себя должным образом, поскольку работник по-прежнему находится в положении, которое, по словам JI.C. Таля, «чрезвычайно часто сводится к простому согласию одного из контрагентов (то есть работника - примечание Е.У.) подчиняться определенному порядку вещей и в известных пределах указаниям другого

0Q7 контрагента (то есть работодателя - примечание Е.У.)».

Гражданское общество в контексте трудовых отношений и, как следствие, ограничение вмешательства государства в регулирование трудовых отношений-возможно только тогда, когда существует эффективная производственная демократия (то есть участие работников в управлении делами организации).

Производственная демократия выражается главным образом в том, что работники как коллектив ведут переговоры с работодателем о предоставлении им такого уровня прав и гарантий- реализации этих прав, который превышает законодательно установленный минимум либо компенсирует отсутствие соответствующего регулирования на уровне действующего трудового законодательства.

В этой связи актуальными представляются слова Л.С. Таля, сказанные в отношении ситуации в России начала XIX века, о том, что роль коллективно-договорного регулирования труда как формы диалога между работниками и работодателем ничтожна в России, поскольку для развития такого диалога «у нас недостает двух условий: сильных профсоюзов и навыка к разрешению коллективных конфликтов посредством арбитража и посредничества»298.

Поскольку в настоящее время подобного уровня производственной демократии в России нет, по-прежнему существует необходимость в активном государственном вмешательстве в правовое регулирование

297 Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. - M.: Статут, 2006. С. 382.

298 Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб. 1909. С. 4. трудовых отношений, в том числе и прежде всего в части, касающейся гарантий реализации правового статуса работника.

Однако, поскольку, по справедливому утверждению А.С. Пашкова, несмотря на разность экономических интересов субъектов трудовых отношений (работник стремится к более высокой оплате своего труда, а работодатель заинтересован в экономии на издержках производства и, следовательно, в уменьшении расходов на оплату труда), «есть между ними и общность интересов: чем эффективнее работает предприятие, тем выше уровень условий труда и социального обслуживания работников» и, как следствие, в основе социального партнерства «лежит не только противостояние, но и общность экономических интересов <.>, обоюдное стремление к стабилизации трудовых отношений, обеспечивающей конкурентоспособность предприятия»299.

До тех пор пока будет существовать эта общность интересов, будет существовать потенциал для снижения государственного вмешательства в правовое регулирование трудовых отношений, в том числе по поводу правового статуса работника, и «заполнения» освободившегося пространства для регулирования в рамках отношений социального партнерства.

299 Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. СПб., 2006. С. 438.

144

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Улюмджиев, Евгений Анатольевич, 2009 год

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 2009.

2. Андреева JI.A., О.М. Медведев. Проблемы правового регулирования нормирования труда // Трудовые споры. № 4. 2007.

3. Анисимов A.JT. Честь, достоинство, деловая репутация под защитой закона. М., 2004.

4. Анишина В.А., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права, 2007, № 4.

5. Астафичев П. А. Право человека на личное достоинство: конституционно-правовые основы и проблемы реализации // Социальное и пенсионное право, 2006, № 3.

6. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.

7. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

8. Бегичев, Б. К. Цели советского трудового права /Б. К. Бегичев. //Правоведение. -1980. № 5.

9. Беликова К.М. Современные представления об эффективности правового регулирования и ее оценке // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. Третий выпуск. (№ 14). 2008.

10. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984.

11. Ванюхин В. Испытание при приеме на работу // ЭЖ-Юрист, 2005, № 18.

12. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924.

13. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М., 2008.

14. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России. М., 1997.

15. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. M.-JL, 1925.

16. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. М., 1986.

17. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Применение трудового законодательства: роль судебной системы // Вестник общественного мнения. 2008. № 2.

18. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

19. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского // Гоббс Т. Сочинения: В 2 т. Т. 2. — М., 1991.

20. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург. 1997.

21. Головина С.Ю. Правовое регулирование отдельных категорий работников: Учеб.- практ. пособие. М., 2003.

22. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. М., 1967.

23. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти М., 1939.

24. Горшкова, С. А. Европейская социальная хартия и Россия. //Журнал российского права. -2000. № 10.

25. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч. практическое пособие. М., 2008.

26. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004.

27. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л., 1927.

28. Догадов В.М. Этапы развития трудового договора. Л., 1948.

29. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.

30. Жинкин С. А. Некоторые аспекты понятия эффективности норм права // Правоведение. 2004. № 1 (252).

31. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика. 2004. №4.

32. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. М., 1992.

33. Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: автореферат дис. . кандидата юридических наук. М., 1980.

34. Зелепукин А.А. Проблемы эффективности российского законодательства. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Саратов. 2000. С. 7.

35. Зорькин В.Д. Ценностный подход в конституционном регулировании прав и свобод // Журнал российского права, 2008, № 12.

36. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М. 1982.

37. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

38. Интервью с Орловским Ю.П. Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса // Трудовое право. Март 3/2009.

39. История отечественного государства и права: Учебник / Под ред. Чистякова О.И. Ч. II. М., 1997.

40. Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства // Вестник гражданского права. 2006. № 1.

41. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. М., 2001.

42. Киселев И.Я. Личность в буржуазном трудовом праве. М., Наука, 1982.43.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>