

Проблемы трудового законодательства в России и его влияние на работу HR-менеджера

Кожухова Н.В., к.э.н.

Бортникова А.В., студент

Институт экономики и управления на предприятии

ФГБОУ ВО «Самарский Государственный Экономический Университет»

e-mail: Bortnikova_anna1998@mail.ru

Россия, Самара

Аннотация.

В статье рассматривается развитие трудового законодательства в России, проблемы, которые сопровождают его на протяжении всего времени, как Трудовой Кодекс касается работы менеджера по персоналу, а также пути разрешения правовых нарушений в области трудового законодательства. Рассмотрим более подробно историю становления трудового законодательства с середины 19 века до наших дней, на примере исследования по Челябинской области проанализируем самые частые нарушения законодательства по труду в этой области. А также поближе познакомимся с профессией менеджера по персоналу и узнаем, за что он может нести не только административную, но и уголовную ответственность. Рассмотрим наиболее частые нарушения ТК РФ, причины и последствия этих нарушений.

Ключевые слова: трудовое законодательство, ТК РФ, развитие трудового законодательства, нарушения трудового законодательства, ответственность HR, проблемы трудового законодательства.

На современном этапе жизни общества все подвержено различным пересмотрам, изменениям и трансформации, это не обходит стороной и трудовое законодательство в России. Оно меняется практически каждый месяц, корректируется и становится более точным и справедливым по отношению как к работнику, так и к работодателю.

В каждой организации существует отдел кадров или HR-менеджер, который и изучает трудовое законодательство и обязан обеспечить его соблюдение, ибо большинство договоров между работником и работодателем заключает именно он. За несоблюдение предусматриваются как штрафные взыскания, так и уголовная ответственность.

Для начала разберемся, что же представляет собой трудовое законодательство. Трудовое законодательство представлено в виде Трудового Кодекса Российской Федерации, который является кодифицированным законодательным актом о труде, регулирующий трудовые отношения между работником и его работодателем [1].

Первым нормативным актом, регулирующим трудовые отношения на территории России, являлось положение 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму». Здесь было всего 10 статей, которые говорили о том, что работодатель имеет право сам создать правила внутреннего трудового распорядка. Соответственно, у работодателя была полная свобода в создании этих правил без вмешательства третьих лиц.

С приходом Советской власти трудовые отношения были урегулированы. Но так как это было направлено больше на политическую составляющую, поэтому они мало влияли на практическую значимость. Здесь впервые установился восьмичасовой рабочий день, говорилось о достойных условиях труда, гарантировали охрану труда и страхование.

Позже во время военного коммунизма появился Кодекс законов о труде (1918 г.). В этом документе практически невозможными становятся договорные отношения между работником и работодателем, так как введена всеобщая трудовая повинность. Работник не имеет права наниматься на работу самостоятельно, за него это делает биржа труда. Каждый работник должен был иметь трудовую книжку, в которой фиксировался трудовой стаж работы. Отсутствие книжки – правовое нарушение.

Обновление Кодекса в 1922 году внесло серьезные изменения. Так работник теперь имел право заключать как индивидуальный, так и коллективный договор; устанавливался прожиточный минимум, ниже которого заработной платы быть не могло; появились правила защиты прав несовершеннолетних работников.

Новый Кодекс законов о труде 1971 года внес новые коррективы. Отменилась всеобщая трудовая повинность, приобретя новую форму – трудовую мобилизацию. Государство взяло на себя ответственность устанавливать заработные платы всем работникам фабрик, предприятий и заводов.

После распада СССР был принят новый Кодекс (2001 г.) в соответствии со всемирной Конвенцией МОТ «О защите заработной платы». Закрепились основные принципы труда, такие как свобода выбора, отсутствие дискриминации по различным причинам, возмещение средств из-за вредных условий труда, равенство и т.д. Россия перешла на новую систему оплаты труда. Но и в этом Кодексе были свои недочеты, например, отсутствовала законодательно закреплённая индексация заработной платы [2]. Именно поэтому данный документ постоянно изменяется и дорабатывается и в настоящее время.

Хотя даже сейчас, казалось бы, в современном и толерантном обществе существуют острые проблемы в данном направлении. Одной из таких является дискриминация женщин. Многие потенциальные работодатели

отказывают в приеме на работу девушкам, по причине того, что те могут уйти в ближайшее будущее в декретный отпуск, либо уже работающих беременных женщин принуждают поскорее освободить вакантное место, не желая выплачивать им пособие по беременности и родам. Эта проблема влияет не только на социально-трудовые отношения, но и на демографию страны в целом, ибо женщинам приходится выбирать между работой и семьей.

Также одной из проблем является неофициальное трудоустройство. Эта сторона приносит ущерб не только государству, т.к. не приходят налоговые отчисления в государственную казну, но и самому работнику, ибо он не застрахован ни от несчастных случаев на производстве, ни от невыплаты самой заработной платы, не говоря уже о потенциальном стаже в трудовой книжке.

Постоянное обновление Трудового Кодекса РФ невозможно без тщательного изучения тенденций в трудовых отношениях среди всех субъектов России. На данный момент ТК РФ направлен на демократизацию и равноправие в трудовых отношениях. Каждая из сторон заключает договор и приходит к соглашению на своих правилах, где прописаны требования той и другой стороны [3]. Поэтому, на мой взгляд, устраиваться на работу неофициально очень рискованно, ведь сейчас как раз то время, когда можно прийти к соглашению с работодателем в виде договора, где все прописывается, и в случае чего с помощью судебного вмешательства свои права можно отстоять и получить компенсацию.

Кто же такой HR-менеджер, и в чем конкретно проявляется его работа в области трудовых отношений? HR, или же просто менеджер по персоналу – тот самый специалист, который регулирует работу по трудовым ресурсам компании. Именно с ним беседуют потенциальные сотрудники при приеме на работу. В его функционал входит множество дел, которые он должен выполнять, в том числе и оформление документации. Он разрабатывает локально-нормативные акты организации, например, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения об оплате труда, трудовые договоры и многое другое. Он подписывает документы в рамках своих компетенций, вносит предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Именно поэтому работа менеджера по персоналу очень ответственная и требует внимания к деталям, ибо за малейшие просчеты HR может понести административную, дисциплинарную и даже уголовную ответственность за свои ошибки в документации [4]. Соответственно, чтобы воздержаться от различного вида «санкций», HR-менеджеру необходимо знать большое количество информации, то есть, не только правила оформления различных документов, но и Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Но, конечно, трудовое законодательство в организации нарушают не только менеджер по персоналу, но и руководители компании, бухгалтерия и сами работники. Согласно ст. 362 ТК РФ руководители и другие должностные лица компаний, а также работодатели — физические лица, которые виновны в нарушении трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных настоящим Кодексом и другими федеральными законами. Согласно статье 419 ТК РФ для лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, устанавливается четыре вида ответственности:

- дисциплинарная,
- гражданско-правовая,
- административная,
- уголовная.

Главным лицом, выявляющим нарушения в организации, является Государственная инспекция по труду. Проанализировав статистику деятельности инспекции по труду в Самарской области в период за 2018 год, мы выяснили следующее. В большинстве случаев работодатели нарушают трудовое законодательство по ст.236 ТК РФ (денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат на момент проведения проверки), а также по ст.140 ТК РФ (работодатель в день увольнения работника не произвел выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя). Результатом за допущенное нарушение юридическое лицо стало привлечено к административной ответственности по ч.6 ст.5.27 КоАП [5].

Проанализировав обращения, поступающие в инспекцию труда, мы выяснили, что работники сталкиваются с огромным числом однотипных, постоянно повторяющихся нарушений, касающихся задержки выплаты зарплаты; ненадлежащего оформления трудового договора; отсутствия приказа о приеме на работу или отсутствия обязательного ознакомления работника с таким приказом и т.д.

Предлагаем рассмотреть исследования Челябинской области по нарушениям трудового законодательства за первое полугодие 2014 г. [6], которые представлены в таблице 1.

Исследование Челябинской области по нарушениям трудового законодательства за первое полугодие 2014 г.

<i>Нарушения</i>	<i>Причина нарушения</i>	<i>Процент от общего количества нарушений</i>
<i>по составлению трудового договора</i>	не оформлен приказ о приеме на работу, не заключен трудовой договор в письменной форме;	18 %
<i>несоблюдение трудового законодательства по вопросам оплаты и нормирования труда</i>	задержка выплаты заработной платы, не вся выплата при увольнении, выплата 1 раз в месяц;	17,1 %
<i>нарушения в обучении и проведении инструктажа работников по охране труда</i>	отсутствует аттестация рабочих мест, непроведение обучения работников нормам охраны труда	13,3 %

Исходя из результатов данного исследования можно сделать вывод, что несмотря на то, что законодательством РФ предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ), число правонарушений остается невероятно высоким.

Что же является причиной таких нарушений? Мы выявили несколько наиболее распространенных:

- правовая неграмотность работников в сфере трудового законодательства, незнание некоторых нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- неисполнение должностными лицами работодателя своих трудовых обязанностей;
- несоответствие локальных актов, принимаемых работодателем, трудовому законодательству;
- отсутствие (непринятие) локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- непринятие работодателем достаточных мер по организации трудового процесса;
- незнание работодателя вопросов трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Отсюда следует, что соответствующим органам нужно еще более тщательно следить за исполнением должностными лицами своих обязанностей в области трудового законодательства, а работодателям принимать дополнительные меры по организации трудового процесса.

Именно поэтому не только каждому человеку, но и всему государству в целом необходимо повышать правовую грамотность в сфере трудового законодательства, так как все мы работаем, а поэтому обязаны знать свои права и бороться за них.

Список используемой литературы:

- 1.Электронный источник [URL]: <https://ru.wikipedia.org>
- 2.Хохлов Е.Б., Сафонов Е.А. Трудовое право России: учеб.для вузов – Юрайт, 2016. – 450 с.
- 3.Кострова О. В. Трудовое законодательство Российской Федерации: тенденция демократизации // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2014. - №1. – 25 с.
- 4.Электронный источник [URL]: <https://www.hr-director.ru>
- 5.Государственная инспекция труда по Самарской области [URL]: <https://git63.rostrud.ru/>
- 6.Ефименко Е.Н. Ответственность за несоблюдение трудового законодательства // Вестник ЧелГУ. – 2015. - №1. – С.356.

Контактный телефон +79277152595