

**Ю.П. Орловский**

*Заведующий кафедрой  
трудового права  
факультета права  
Государственного  
университета — Высшей  
школы экономики, доктор  
юридических наук,  
профессор, заслуженный  
деятель науки РФ*

## Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики

Одна из задач трудового права в условиях глобализации экономики — обеспечить баланс интересов работодателей, работников, государства. Если иметь в виду социальную функцию трудового права, то она не должна быть ни чрезмерной, ни недостаточной. Чрезмерная социальная помощь снижает конкурентоспособность бизнеса, а недостаточная — порождает социальное недовольство, уменьшает трудовую активность работников. До последнего времени трудовому праву была присуща излишняя нагрузка на работодателей. Это проявлялось в принятии работодателем важных решений только по согласованию с выборным профсоюзным органом, в предоставлении компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных и общественных обязанностей, за счет работодателя и др.

С принятием ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90 нагрузка на работодателя снизилась. Однако должны быть сделаны дополнительные шаги в обеспечении баланса прав и обязанностей сторон трудового отношения.

С позиции интересов работодателей необходимо скорректировать ст. 99 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) о сверхурочных работах. Эта статья подверглась существенному изменению. До издания ФЗ от 30 июня 2006 г. предусматривалось, что привлечение к сверхурочным работам возможно лишь с письменного согласия работника. Если он такого согласия не давал, то его нельзя было привлечь даже для работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи. Такое решение не отвечало интересам работодателя, поскольку у него возникали невосполнимые потери, которые негативно отражались на всех показателях. Сейчас ситуация иная. Работодатель имеет право применять сверхурочные работы без согласия работника, но, к сожалению, только в некоторых случаях. Это право следует распространить на все случаи привлечения работников к сверхурочным работам, указанным в ст. 99 ТК РФ, включая продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

С позиции интересов работника должна быть пересмотрена ст. 271 ТК РФ, устанавливающая оплату труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы. В настоящее время эту статью нельзя рассматривать как гарантийную норму для несовершеннолетних. Трудовое законодательство практически на всех этапах своего развития устанавливало правило, что сокращенная продолжительность рабочего времени для подростков не снижает оплату их труда. В частности, в КЗоТе указывалось, что заработная плата работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующей

щих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Действующий ТК РФ такой оплаты не предусматривает. Согласно ст. 271 при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Таким образом, решение вопроса всецело зависит от воли работодателя, что отрицательно сказывается на адаптации лиц в возрасте до 18 лет к производственным условиям. Считаю важным установить подросткам гарантийную доплату до заработка взрослого работника, несмотря на сокращенную продолжительность рабочего времени.

В условиях глобализации экономики все более широкое распространение получает социальное партнерство в сфере труда, выступая как взаимодействие государства, бизнеса и общества. Для достижения компромисса между представителями работников и работодателей на рынке труда большое значение имеют коллективный договор, соглашения — основные формы социального партнерства, поскольку именно взаимная договоренность работников и работодателей позволяет выбрать оптимальные условия их взаимодействия и снять негативные последствия возможного противостояния.

В ТК РФ правовое регулирование отношений в сфере социального партнерства получило достаточное развитие. В нем имеется специальный раздел, содержащий 23 статьи, в которых даны определения понятия социального партнерства, установлены его принципы и формы, механизм реализации достигнутой договоренности. Однако не все принципы социального партнерства последовательно согласуются с конкретными правовыми положениями. Так, принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств не реализуется в полной мере в ст. 48 ТК, устанавливающей весьма жесткие требования к работодателю, не участвующему в заключении отраслевого соглашения на федеральном уровне. Согласно этой статье такой работодатель в ответ на предложение присоединиться к соглашению должен в течение 30 календарных дней принять решение: согласиться с этим предложением или дать мотивированный письменный отказ. Если такой отказ последует, то он обязан явиться по приглашению руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на консультации. Статья 48 оставляет открытым вопрос об их последствиях. На практике такие консультации заканчиваются «согласием» работодателя на присоединение к отраслевому соглашению.

С моей точки зрения, взаимоотношения, возникающие в связи с присоединением к соглашению, должны строиться на иной основе. В случае отрицательного ответа работодателя, согласованного с выборным органом профсоюзной организации, следует считать, что решение о присоединении к отраслевому соглашению не состоялось. Этот вопрос приобретает особое значение в связи с тем, что в настоящее время установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации осуществляется региональным соглашением, присоединение к которому работодателей, не участвовавших в его заключении, осуществляется в том же порядке, что и присоединение к отраслевому соглашению. Более того, ст. 133<sup>1</sup> ТК РФ, установившая такое правило, предусматривает дополнительное средство воздействия на работодателей, отказавшихся присоединиться к региональному соглашению. В соответствии с этой статьей копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Очевидно, что такое направление можно рассматривать как уведомление соответствующего государственного органа о необходимости проведения контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем, отказавшимся присоединиться к региональному соглашению, установившему минимальный размер заработной платы.

Нельзя признать правомерным закрепление в ТК РФ только такой системы отношений социального партнерства, которая охватывает шесть уровней: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный уровни и уровень организации. В условиях глобализации экономики, характеризующейся, в частности, выходом российских компаний за пределы национального государства, появлением корпораций, объединяющих различных работодателей со своими специфическими функциями и связанных единой цепочкой производства, распределения и обмена товарами, возникает необходимость расширить уровни социального партнерства. Законодатель должен предусмотреть заключение социально-партнерских соглашений на международном уровне. Соответствующий опыт таких соглашений имеется в ОАО «Лукойл», ОАО «Норильский никель», ОАО «Газпром» и др.

Понимая, что многонациональные корпорации, обладая огромной экономической мощностью, могут ослабить защиту интересов трудящихся, Международная Организация Труда (МОТ) еще 16 ноября 1997 г. приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Эти принципы целесообразно инкорпорировать в российское трудовое законодательство. Одним из них является принцип неухудшения условий труда по сравнению с национальным законодательством: корпорации должны применять нормы регулирования трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те, которые применяются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране. Важно отметить и такую особенность социально-партнерских соглашений на международном уровне, как их широкую сферу действия. Они распространяются на всех лиц, которые работают и в самой компании, и в контролируемых ею организациях. Это дает возможность обеспечить равные права в сфере труда всем работникам транснациональной компании.

Заслуживает распространения локальные правовые акты крупных корпораций, свидетельствующие о социальной ответственности бизнеса. Примером таких актов может служить социальный кодекс ОАО «Лукойл», установивший работникам повышенные гарантии по сравнению с действующим законодательством в сфере оплаты труда, времени отдыха, пенсионного обеспечения и др. Такие акты, несомненно, являются источником трудового права, что должно быть отражено в ст. 5 ТК РФ.

Балансу интересов работников, работодателей и государства способствует четкое понимание того, кому адресованы правовые нормы со всеобщей сферой действия и нормы, действие которых ограничено определенным кругом лиц или определенным видом трудовых отношений. Эта задача обеспечивается единством и дифференциацией трудового законодательства. Единство трудового законодательства, если иметь в виду юридические признаки, характеризуется установлением общих целей и задач правового регулирования, специфичностью юридических средств воздействия на общественные отношения, составляющие предмет регулирования, равенством основных трудовых прав и обязанностей, общностью средств их реализации. Единству трудового законодательства способствует и ст. 5 ТК РФ, устанавливающая соотношение между отдельными видами источников трудового права. В этой статье имеется положение о том, что нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК, а в случае противоречий между Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудо-

вого права, применяются положения Кодекса. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс.

Действие этой нормы в отношении правового регулирования труда отдельных категорий работников не бесспорно. Так, ст. 21 ФЗ от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» предусматривает, что руководитель унитарного предприятия не вправе занимать должность или заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. По существу, это запрет на совместительство. Иное правило установлено в ст. 276 ТК РФ: руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Таким образом, если исходить из правила, установленного ст. 5 ТК РФ, то ст. 21 ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» применяться не должна. Однако решение может быть и иное: если налицо не совпадающие по содержанию правовые нормы в ТК РФ и других федеральных законах, устанавливающих особенности правового регулирования отдельных категорий работников, то такие несовпадения нельзя считать коллизией. Юридическая сила ТК РФ и указанных федеральных законов равнозначна. Данный вывод целесообразно более четко отразить в Кодексе. Что касается дифференциации трудового законодательства, то в ТК РФ имеется специальный раздел «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Основу этого раздела составляют нормы, частично ограничивающие применение общих правил по соответствующим вопросам (нормы-исъятия) либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (нормы-дополнения). Если нормы-дополнения применяются без каких-либо ограничений, то снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение дисциплинарной и (или) материальной ответственности могут быть установлены ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Дифференциация условий труда определяется различными факторами: половозрастными особенностями (труд женщин, работников моложе 18 лет), природно-климатическими условиями (труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), профессиональными особенностями (труд работников транспорта, педагогических работников), спецификой трудовой функции (труд руководителя организации) и иными особенностями.

Было бы неправильно дифференциацию условий труда сводить лишь к той, которая предусмотрена специальным разделом Кодекса. Практически каждый правовой институт трудового права содержит нормы, распространяемые на всех работников, и нормы, касающиеся отдельных их категорий. Так, гл. 11 «Заключение трудового договора» очерчивает круг лиц, для которых испытание не устанавливается, хотя по общему правилу при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании. В гл. 19 «Отпуска» имеется норма об исчислении стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, которая предусматривает, что в этот стаж включается не только время фактической работы, но и период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность). Иное правило существует в отношении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В стаж работы, дающей право на эти отпуска, включается только фактически отра-

ботанное в соответствующих условиях время. Полагаю, что такой порядок исчисления стажа работы требует изменения. В него следует включать и время болезни, поскольку временная нетрудоспособность во многих случаях является следствием работы, выполняемой во вредных условиях.

Вместе с тем возможности дифференцированного регулирования в отношении отдельных категорий работников далеко не исчерпаны. Более того, нормативная дифференциация условий труда отстает от реальной дифференциации. Так, в Кодексе выделены особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей, но в нем отсутствуют нормы, регламентирующие труд государственных служащих. Многочисленному контингенту медицинских работников посвящена всего одна статья, которая в рамочном порядке определяет продолжительность рабочего времени и вопросы отпуска. Такая «скудость» правового регулирования соседствует с более подробным регулированием труда надомников, число которых весьма незначительно. Нуждается в правовой регламентации и заемный труд. Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» определяет данную категорию как найм работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая устанавливает им рабочее задание и контролирует его выполнение. Ситуация, когда работник состоит в трудовом правоотношении с одним работодателем, а выполняет работу для другого, с которым он не заключал трудовой договор, может привести к снижению гарантийных норм для такого работника. Поскольку заемный труд используется в России, целесообразно, независимо от отношения к этому явлению (позитивному или негативному), урегулировать возникающие в связи с этим отношения. Наиболее эффективный путь решения данной задачи — внесение дополнений в ТК РФ за счет включения в его раздел XII специальной главы «Особенности регулирования труда заемных работников»<sup>1</sup>. В ней необходимо определить сохранение уровня гарантий для работников — субъектов отношений по заемному труду, установленных Трудовым кодексом для лиц, работающих с обычными условиями труда, а также предусмотреть исчерпывающий перечень изъятий из общих правовых норм, обусловленных спецификой заемного труда. Большое значение для предупреждения негативного воздействия заемного труда имеет определение видов деятельности, где такой труд не должен применяться (например в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные производства).

В условиях глобализации экономики повышается опасность дискриминации в сфере труда, которая может приобрести форму дифференциации трудовых отношений. Если такая дифференциация направлена на обеспечение равенства объема юридических возможностей, установление разного рода ограничений и преимуществ для преодоления возникающего объективного неравенства, то дискриминация в сфере труда представляет собой ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным организациям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Запрещение дискриминации в сфере труда — один из основополагающих принципов трудового права, базирующийся как на национальном законодательстве (ст. 3 ТК РФ), так и на международно-правовых нормах (Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (в числе этих принципов принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий), Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий»).

<sup>1</sup> Об этом см.: Головина С.Ю. Кодификация трудового законодательства России // Кодификация частного права / Под ред. Д.А. Медведева. М., 2008. С. 265.

Применительно к дифференциации трудовых отношений возникает вопрос о законодательных возможностях субъектов Российской Федерации по регулированию особенностей труда отдельных категорий работников. Статья 3 ТК РФ не считает дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями. Эти требования определяются федеральными законами. Ими же устанавливаются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Однако нельзя не принимать во внимание и законы субъектов Российской Федерации, которые могут устанавливать такие особенности, но при соблюдении определенных условий: отсутствие соответствующего федерального закона, непротиворечие законов субъектов Российской Федерации федеральному закону, соблюдение прав и свобод человека и гражданина. Указанные особенности не должны быть связаны с ограничением прав субъектов трудовых отношений.

Важным аспектом дифференциации трудовых отношений является обеспечение равенства граждан в сфере труда с помощью нормативного закрепления принципа неухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы. Иерархия нормативных правовых актов такова, что нижестоящий акт не может снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный вышестоящими нормативными правовыми актами. Это же требование относится к договорным нормативным положениям. Согласно статье 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не должны применяться. Поэтому правомерно рассматривать принцип «неухудшения условий труда» по сравнению с трудовым законодательством в качестве самостоятельного принципа правового регулирования трудовых отношений.

Глобализация как закономерный результат исторического развития оказывает влияние на все стороны общественных отношений. Не индифферентен к глобализации и рынок труда. Одной из основных задач интеграции государств в мировом сообществе является устранение препятствий для свободного перемещения рабочей силы, создание благоприятной обстановки для полноценной реализации работниками-мигрантами трудовых прав. Миграционная политика Российской Федерации исходит из необходимости стимулировать приток в страну иностранных граждан, не нарушая интересы российских граждан.

Российская Федерация имеет по вопросам миграционной политики двусторонние международные договоры с государствами — участниками Содружества Независимых Государств, а также международные договоры, заключенные вне его рамок. В них отражены основные направления деятельности по регулированию миграционных процессов в области вхождения России в международный рынок труда: предоставление значительных преимуществ для временных трудовых иммиграций из стран с безвизовым режимом пересечения российской границы — Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана и Украины, а также установление механизмов, регулирующих количественные и качественные показатели привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом конкретной ситуации на национальном рынке труда. Как правильно указывает В.В. Литюшкин, современная миграционная стратегия России заключается в обеспечении миграционного прироста населения для улучшения демографической ситуации в стране и обеспечения экономического роста, хозяйственного освоения и заселения территорий, имеющих для страны геополитическое значение<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> См.: Литюшкин В.В. Национальная безопасность и миграционная политика // Миграционное право. 2007. № 2. С. 19.

Применение труда иностранных работников в значительном масштабе требует и соответствующего правового регулирования. Его отсутствие порождает негативные тенденции и, в частности, увеличивает долю «теневого» рынка труда. К сожалению, в ТК РФ нет ни одной статьи, посвященной труду иностранных работников. Указано лишь, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Однако это рамочное положение не дает ответа на вопрос, каковы особенности регулирования труда иностранных работников. Между тем трудовым отношениям иностранных граждан с работодателями предшествуют разрешительные документы, имеющие срок действия, и поэтому с такими работниками следует заключать срочные трудовые договоры. Трудовой же кодекс не относит иностранных работников к субъектам права, с которыми должны заключаться срочные трудовые договоры. Необходимо внести соответствующее дополнение в ч. 1. ст. 59 ТК РФ. Требуют урегулирования и переводы на территорию другого субъекта Российской Федерации. В этом случае должна действовать упрощенная процедура представления документов миграционной службой. При исследовании вопросов регулирования труда иностранных работников обращает на себя внимание использование в международно-правовых документах различных понятий, определяющих одно и то же лицо: трудящийся-мигрант, работник-мигрант, иностранный работник. Наиболее приемлемым представляется термин «иностраный работник», под которым следует понимать иностранного гражданина, вступающего в трудовые отношения на территории Российской Федерации.

В условиях глобализации и расширения международных связей целесообразно эти и иные вопросы, касающиеся особенностей регулирования труда иностранных работников, выделить в отдельную главу Трудового кодекса, наряду с уже предусмотренными главами раздела XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Глобализация предполагает более полный учет международно-правовых норм в сфере труда. Легальная основа для такого учета — действующая Конституция РФ, которая впервые в истории нашего государства закрепила положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Реализация этого положения означает, во-первых, возможность прямого действия норм международного права и их применения всеми органами государственной власти, а во-вторых, то, что при предъявлении соответствующих требований допускается ссылка на нормы международного права. Соотношение между международными договорами, конвенциями и национальным законодательством решается в пользу международных договоров и конвенций, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Среди международно-правовых актов в сфере труда особое значение имеют конвенции МОТ, определяющие содержание всех правовых институтов трудового права и права социального обеспечения. Суды используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров. Примером такого использования является, например, Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.). Статья 12 этой Конвенции обязывает работодателя своевременно выплачивать заработную плату. И хотя она не устанавливает конкретных сроков выплаты заработной платы (они определяются национальным законодательством), в ней содержится принци-

пиальное положение о том, что выплата заработной платы должна осуществляться через регулярные промежутки времени. Поэтому невыплата заработной платы в установленный срок означает не только несоблюдение требований ТК РФ (ст. 136), но и нарушение международно-правовых обязательств в сфере труда.

Международно-правовые нормы в отдельных случаях требуют коррекции некоторых положений трудового права. В соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930г.) Трудовой кодекс содержит статью 4 «Запрещение принудительного труда». Согласно этой статье к принудительному труду относится также работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания, в то время как в соответствии с этим кодексом или иными федеральными законами работник имеет право отказаться от ее выполнения, например в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере. Смысл данного положения достаточно ясен. Выполнение работы уже на следующий день после установленного срока выплаты заработной платы, если она не выплачена, является принудительным трудом. Вместе с тем ст. 142 ТК закрепляет право работника приостановить работу только при условии, что заработная плата задержана на срок более 15 дней. Следовательно, в течение 15 дней допускается принудительный труд.

Применительно к ст. 142 ТК возникает и иной вопрос: об оплате времени приостановки работы. Если этот вопрос не решить, то механизм реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы нельзя признать эффективным. В настоящее время пробел в законодательстве пытаются заполнить суды, которые при рассмотрении соответствующих исков об оплате за время приостановки работы приходят к выводу, что в данном случае налицо вынужденный прогул, поскольку работник лишен возможности работать с оплатой его труда. По решению суда оплата производится за все время приостановки работы.

В некоторых изменениях нуждаются и отдельные положения, относящиеся к коллективному договору. Так в соответствии с международными трудовыми стандартами ТК РФ закрепляет принцип: одна организация — один коллективный договор. Это правило снимает или сглаживает противоречия, существующие между определенными профсоюзами, представителями отдельных групп работников, устанавливает общие положения независимо от членства в той или иной профсоюзной организации. Однако последовательной реализации этого правила противоречит положение о том, что коллективный договор заключается не только в организации в целом, но и в ее филиалах и представительствах. На мой взгляд, следует отказаться от возможности применения этого правила, а отдельные положения, касающиеся работников филиалов и представительств, если имеется специфика, отражать в приложении к коллективному договору. Нельзя не учитывать, что выполнение обязательств по любому коллективному договору требует соответствующего финансирования. Как правило, такое финансирование связано с предоставлением работникам дополнительных прав и гарантий по сравнению с установленными в законодательстве. По отношению к работникам филиала, представительства работодателя является организация в целом, которая должна обеспечить реализацию условий коллективного договора, заключенного не только в организации, но и в обособленном структурном подразделении. В юридической литературе отмечалась неприемлемость положения, при котором происходит удвоение субъекта на стороне работодателя<sup>3</sup>.

Глобализация требует защитных механизмов. Одно из них — гибкая система правового регулирования, учитывающая международные стандарты, в частности, в сфере труда.

<sup>3</sup> См.: Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004. С. 117.



Влияние глобализации на регулирование трудовых отношений многоаспектно. С одной стороны, она требует масштабного применения защитной функции законодательства, связанной, в частности, с приходом на национальный рынок иностранного инвестора, а с другой — повышения эффективности отечественного производства, которое в условиях усиливающейся конкуренции должно опираться на передовую технологию и высокий квалификационный уровень работников. К сожалению, развитие производства в настоящее время сдерживается дефицитом квалифицированных кадров, неудовлетворенным спросом на работников инженерных специальностей. Низкий уровень квалификации рабочих объясняется в значительной степени свертыванием в 1990-е гг. профессионального образования, несовершенством нормативной базы, регулирующей отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

Эти отношения согласно ст. 1 ТК регулируются трудовым законодательством. Основанием для их возникновения является, как правило, ученический договор. Всегда считалось, что ученический договор относится к договорам, регулируемым трудовым законодательством. Однако ТК РФ первоначально излагал этот вопрос иначе. Согласно ст. 198 ТК для приобретения специальности заключался ученический договор, который признавался гражданско-правовым договором, регулируемым гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Для такого решения не было оснований. Ученический договор нельзя квалифицировать как гражданско-правовой. При приобретении специальности непосредственно в организации отношения по обучению составляют предмет регулирования трудового законодательства. Ученики — члены коллектива работников данной организации. Они наряду с другими лицами подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка, на них распространяется режим рабочего времени, к ним применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные нормами трудового законодательства, им выплачивается вознаграждение, которое не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90 устранил этот недостаток. Из статьи 198 ТК исключены слова: «ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права». В настоящее время ТК РФ содержит 13 статей, посвященных профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников. Однако эти вопросы требуют более развернутого решения. За пределами рассмотрения остались сроки обучения как при приобретении специальности, так и при повышении квалификации, гарантии, установленные для лиц, успешно окончивших обучение, оплата инструкторов производственного обучения. Эти и другие вопросы должны найти свое решение в федеральном законе или ином нормативном правовом акте Российской Федерации о подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

Нельзя считать нормальным, что законодательство не только не создает в полной мере благоприятных условий для переподготовки, но и препятствует ей. Яркий пример — ст. 177 ТК РФ, которая предусматривает предоставление льгот только тем лицам, совмещающим работу с обучением, которые получают образование соответствующего уровня впервые. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90 несколько улучшил редакцию этой статьи, но равных условий для граждан, желающих получить новую специальность, востребованную рынком, не создал. С учетом потребностей рынка в квалифицированных кадрах специалистов, видимо, целесообразно снять все ограничения по предоставлению гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, указав, что эти гарантии и компенсации предоставляются как при получении образования соответствующего

уровня впервые, так и работникам, уже имеющим профессиональное образование и продолжающих обучение без отрыва от работы.

Нужно в правовом плане продумать вопрос об обязательной работе по специальности выпускников вузов, если их обучение финансировалось государством. Сегодня многие выпускники учебных заведений работают не по специальности. Один из вариантов решения этой проблемы — заключение договора между лицами, поступающими на бюджетные места, и учебным заведением о направлении после окончания обучения на работу по специальности по заявкам работодателей.

Решение рассмотренных вопросов, несомненно, будет способствовать дальнейшему совершенствованию трудового законодательства, более полному его соответствию требованиям глобализации.