

УДК 349.4

Демидов Николай Вольтович, канд. юрид. наук, доцент кафедры социологии, психологии и права Института социально-гуманитарных технологий Томского политехнического университета (Россия, 634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 30); доцент кафедры гражданского права Западно-Сибирского филиала Российского государственного университета правосудия (Россия, 634050, г. Томск, пл. Ленина, д. 2).
E-mail: fra_nickolas@list.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОБЛЕМАТИКЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
SOCIOLOGICAL SCHOOL OF LABOR LAW IN THE TOPIC OF LABOR RIGHTS IMPLEMENTATION

Н.В. Демидов^{1,2}
N.V. Demidov^{1,2}

¹Томский политехнический университет, Россия
²Западно-Сибирский филиал Российского государственного университета правосудия, Россия
¹Tomsk Polytechnic University, Russia
²West Siberian branch of the Russian State University of Justice, Russia

Автором исследуются понятие, природа, содержание феномена юридических препятствий в реализации социально-трудовых прав и законных интересов. В качестве критерия для квалификации трудовправовых явлений как юридических препятствий предлагается конструкция интересов трех субъектов – работника, работодателя и государства.

В статье отмечаются принципиальные недостатки традиционного для отечественного правотворчества нормативистского подхода. В качестве метода преодоления юридических препятствий предлагается инструментарий социологической школы трудового права. Социологическая школа отрасли трудового права делает акцент на анализ закономерностей, вызывающих трудовые нормы к жизни, а также на изучение причин их закрепления в действующем законодательстве. Автором предлагается критерий для определения того или иного правового явления как юридического препятствия. Таким критерием названа конструкция интересов работника, работодателя и государства. Отмечается внутриотраслевая уникальность юридических трудовправовых препятствий. Для научного анализа привлекаются материалы социологических опросов. Делается вывод о недостаточном учете законодателем неформальных факторов бытования отношений по труду в российском обществе. На примере конкретных юридических норм и правовых актов характеризуется конструктивный потенциал социологического подхода в разрешении коллизий отрасли российского трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, юридические препятствия, коллизии в праве, социологическая школа трудового права.

Author examines the nature, content and features of the phenomenon of legal obstacles in the realization of labor rights and rightful interests. The paper introduces the construction of interests of three subjects – worker, employer and the state, as a criterion to qualify the labor phenomena as legal obstacles. The article notes the fundamental shortcomings of the normative approach, traditional for national lawmaking. The tools of the sociological school of labor law were offered as a method to overcome the legal obstacles. The sociological school of labor law focuses on the analysis of the laws that cause labor standards to life, as well as on the study of the causes of their consolidation in the current legislation. The author proposes a criterion for determining a particular legal phenomenon as a legal obstacle. The model of employees, employers and the state interests is called as such a criterion. There is the intra-industry uniqueness of legal obstacles in labor law. The opinion polls materials are involved for scientific analysis. The author makes the conclusion that the consideration of informal factors on labor relations existence in the Russian society by a legislator is insufficient. The constructive potential of the sociological approach in resolving obstacles in the Russian labor law is characterized on the examples of specific legal rules and acts.

Key words: labor law, labor contract, legal obstacles, collisions of law, sociological school of labor law.

Конструкция юридических препятствий является одним из аспектов проблематики эффективности правового регулирования общественных отношений. Юридические препятствия в

реализации прав и законных интересов определяются специалистами-теоретиками как «нормативно установленные и (или) юридико-фактические условия, осложняющие (затрудняющие либо блокирующие) процесс осуществления правовых возможностей (прав, свобод, законных интересов) конкретного субъекта права в конкретной ситуации, требующие от носителя прав и законных интересов дополнительных, нормативно не запрограммированных либо предусмотренных в установленном порядке реализации права, но несоразмерных, неразумных организационных, материально-технических, временных, интеллектуальных и иных затрат» [1. С. 14].

Природа и содержание юридических препятствий в реализации трудовых прав обусловлены спецификой отрасли российского трудового права. Так, характерным источником в сфере наемного труда выступает локальный нормативный акт. Будучи принят работодателем единолично или с участием трудового коллектива, он является средством установления трудового права самими субъектами общественного отношения. Возникновение правового статуса работника и работодателя связано не только с формальным заключением трудового договора, но допускает и специальный состав – фактическое выполнение трудовых обязанностей лицом, допущенным к работе с ведома или по поручению уполномоченного представителя организации. Кроме основных юридических функций, трудовое право обеспечивает воспитание работника и работодателя, является фактором национального хозяйства и социального мира. Своеобразие субъектов трудового правового отношения приводит к необходимости учитывать личностные особенности конкретных носителей прав и обязанностей, а также закономерные черты работника и работодателя как социальных групп. Значимым феноменом является сложный, подчас противоречивый синтез публично-правовых и частноправовых начал, имеющих неповторимое сочетание в каждом трудовом институте. Генезис и историческое развитие отрасли на границе административного и гражданского права обусловлены интересом государства в нормальном протекании и продуктивных результатах отношений в области общественно организованного труда. Эти и другие системообразующие особенности позволяют говорить о том, что свойственные трудовому праву юридически значимые обстоятельства, препятствующие реализации социально-трудовых прав и законных интересов, обладают внутриотраслевой самобытностью и должны анализироваться с учетом неповторимых качеств всей отрасли. Это затрагивает и условия возникновения юридических препятствий, и поиск способов их преодоления, а подчас приводит к выводу о целесообразности отдельных обременений в реализации социально-трудовых прав и законных интересов.

Анализ явления требует предварительного разрешения вопроса о критерии, по которому те или иные обстоятельства должны быть отнесены к категории юридических препятствий в сфере труда. Представляется, что таким признаком должна стать конструкция интересов, однако не только в ее распространенном понимании как частных интересов контрагентов по трудовому договору, работника и работодателя, но и интересов третьей стороны – общества в целом. Учитывая социально-значимый, во многом публичный характер сферы отношений по наемному подчиненному труду, ее гармоничное функционирование составляет элемент жизнеобеспечения всего общества. Независимо от локальных социально-групповых интересов, существуют конструктивные ценности, присущие всем стратам: достойный уровень жизни и материальное благополучие населения, конкурентоспособность экономики страны, наличие рабочих мест на рынке труда, подлинные социально-обеспечительные гарантии, внешнеполитическая безопасность, повседневный психологический комфорт, возможность трудовой самореализации, известная гарантированность жизненных перспектив. Все это составляет сумму факторов, которые должны приниматься во внимание наряду с внутриклассовыми интересами работника и работодателя и вводиться как критерий в оценке эффективности правового регулирования социально-трудовых отношений. Опосредованным субъектным выразителем общенациональных интересов в современной сфере труда выступает государство в лице нормотворческих, распорядительных и юрисдикционных органов. Думается, что было бы неверно отводить ему роль лишь стороннего арбитра в «конфликтном партнерстве» работника и работодателя.

Системообразующим признаком трудового юридического препятствия в реализации прав и законных интересов выступает ограничение степени удовлетворения обоснованных разумных интересов работника, работодателя и общества в стремлении к социально-

трудовым благам. В юридической теории в качестве признаков юридических препятствий называется также их противоречие нормам, целям и принципам права [2. С. 13], однако представляется, что нормы, цели и принципы права вторичны по отношению к изначальному социальному запросу (интересу). Известная оценочность понятий разумности и обоснованности вынужденна и неустраима, так как в конечном счете восприятие целесообразности той или иной правовой нормы основано на индивидуальной системе ценностей, личных представлениях о правильном и неправильном, и остается только отделять достаточно репрезентативные убеждения от случайных отклонений.

Принципиальная разница в осмыслении трудовправовых юридических препятствий возникает при их оценке с точки зрения позитивистской и социологической школ правопонимания. Нормативистский позитивизм приводит к оценке изучаемого явления как совокупности недостатков нормативного правового регулирования социально-трудовых отношений. Соответственно, ликвидация юридических препятствий возможна прежде всего путем технического совершенствования отдельных правовых норм. Примером может служить действующая регламентация правового положения обособленных структурных подразделений организации в отношениях по труду. В силу ст. 55 Гражданского кодекса РФ филиалы и представительства не являются юридическими лицами. Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ, работодатель – это физическое или юридическое лицо. Таким образом, подразделения организации не являются работодателями и не вправе нанимать и увольнять работников, применять в отношении них дисциплинарные и организационные полномочия. На практике это порождает не мотивированные рационально сложности, когда заключение трудового договора в географически удаленном структурном подразделении требует обязательного оформления трудового договора с подписью руководителя организации как ее единоличного исполнительного органа. Пересылка документов, коммуницирование всех участников между собой занимают их время и силы и поддерживаются только в целях соблюдения лишенных содержания формальностей. В то же время делегирование властных полномочий руководителю подразделения в порядке выдачи доверенности или возложения их в порядке приказа руководителя организации исключается ст. 56 Трудового кодекса РФ. Определение трудового договора при его буквальном прочтении требует строго личного выполнения трудовых обязанностей и не допускает передоверия трудовой функции для работника, к числу которых относится и руководитель организации. Распространение на трудовые отношения гражданско-правового института доверенности неосуществимо согласно ст. 3 Гражданского кодекса РФ, которая прямо запрещает регламентацию субординационных отношений власти и подчинения нормами гражданского права. Таковы формальности, которые на практике обходятся массовым игнорированием норм трудового и гражданского права. Руководители организаций выдают доверенности на право найма и увольнения работника, предусматривают передачу этих полномочий индивидуальными правовыми актами (приказами, распоряжениями). Юристы-трудовики на страницах научно-практической прессы рекомендуют: «В приказе о передаче части полномочий гендиректора одному из работников кадровой службы следует четко ответить на следующий вопрос: вправе ли кадровик самостоятельно заключать трудовые договоры либо может только подписывать документы о приеме на работу» [3. С. 10]. Прямым продолжением обрисованной проблемы становится оценка фактического допущения работника к работе. В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ такое допущение становится основанием возникновения трудового правоотношения, если было сделано с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При этом формы представительства законодательством о труде не урегулированы, а, будучи установлены в гражданско-правовом порядке, противозаконны. Неясно также положение работника, трудовой договор с которым ранее был подписан руководителем филиала или представительства, не уполномоченного на найм. Преодоление этих трудностей в рамках нормативистской парадигмы лежит в плоскости технико-юридического совершенствования норм, уточнения их толкования. Ученые-цивилисты предлагают перенести деятельность главы организации в область гражданского права, таков подход и зарубежного законодателя [4; 5, р. 20, 569; 6, р. 93; 7, р. 93]. Более удачным представляется другой способ решения описанного противоречия. При сохранении общего правила о личном характере выполнения трудовой функции было бы возможным предусмотреть специальную диспозитивную норму о делегировании полномочий руководителя

организации. Вопрос о гарантиях интересов работодателя в кадровых решениях структурного подразделения требует дополнительного обсуждения, но также представляется разрешимым. Как результат это позволило бы ввести реально сложившуюся практику в правовое поле, придать определенность правовому статусу отдельных должностных лиц организации, снять избыточные ограничения, упростить процедурные отношения и документооборот.

С точки зрения социологического подхода нормативизм, несмотря на его конструктивный потенциал, обладает существенным недостатком. Он исходит из содержания закрепленной правовой нормы как во многом самодостаточного отправного начала в регламентации общественных отношений. Между тем до принятия нормы и в процессе ее реализации существуют объективные социально-экономические потребности, запросы сторон общественного отношения, которые необходимо учитывать субъекту нормотворчества. Именно об их удовлетворении следует говорить в первую очередь при разработке новой правовой нормы, совершенствовании, толковании и реализации действующих правил. Перефразируя талмудическую и евангельскую формулу, «не человек для закона, а закон для человека». В.М. Лебедев, разрабатывая учение о социологической школе трудового права, приходит к выводу, что она «делает акцент не столько на эффективность оценки уже действующих норм трудового права, сколько на анализ закономерностей, вызывающих эти нормы к жизни, а также причин (необходимости) их закрепления в действующем законодательстве. К таким методам следует отнести наблюдение, интервью, анкетирование, эксперт-опрос, правовой эксперимент, некоторые психологические и другие методы сбора социально-правовой информации» [8. С. 160].

Примером продуктивности социологической концепции в исследовании юридических препятствий трудового характера может служить проблематика заемного труда. Факты современных реалий таковы, что работодатели уклоняются от заключения трудового договора. Это находит отражение в модели трехсторонних трудовых отношений, в рамках которой работник заключает трудовой договор с номинальным работодателем, а на деле предоставляет свои способности к труду в распоряжение другой организации, фактического работодателя. Внутри конструкции лизинга рабочей силы возможно также выделение суботношений аутсорсинга (выполнение работ, которые свойственны заинтересованной организации на регулярной основе, составляют часть ее постоянной деятельности) и аутстаффинга (предоставление работника в распоряжение лизингополучателя для выполнения одного или нескольких определенных заданий в области деятельности, нетипичной для фактического работодателя; существуют и иные подходы к характеристике видов заемного труда [9. С. 8]). С точки зрения трудового права важно, что работник лишается большинства специальных гарантий, которые и составляют сущность отрасли трудового права. По статистическим сведениям, численность трудящихся, занятых в трехсторонней модели отношений, достигала в 2012 г. 300 тысяч, т. е. около 1,4 % от общего числа занятого населения страны [10. С. 21]. Российское государство сочло данную практику достаточно масштабной и деструктивной и предприняло попытку ее ограничения. 1 мая 2014 г. Президентом РФ был подписан проект Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [11]. Его базовая концепция выражена в ч. 1 вводимой в Трудовой кодекс РФ ст. 56.1: «Заемный труд запрещен». В качестве специального и легального правоотношения сохраняется возможность труда работников, «временно направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» (ст. 5 ФЗ № 116). Субъектами правоотношения названы работник, частное агентство занятости или другое юридическое лицо, наделенное законодательством РФ правом осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (номинальный работодатель), принимающая сторона (фактический работодатель). Введено обязательное условие временности возникающих отношений. В качестве законной «принимающей стороны» указаны: 1) физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства; 2) индивидуальный предприниматель или юридическое лицо – для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы; 3) индивидуальный

предприниматель или юридическое лицо – для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Юридическим лицам разрешается временно направлять работника к другому юридическому лицу в трех случаях: принимающая сторона является аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; принимающая сторона является акционерным обществом и связана с направляющей организацией акционерным соглашением об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; принимающая сторона является стороной акционерного соглашения с направляющей стороной. Законом устанавливаются гарантии по заработной плате заемного работника, по охране труда, ведению трудовой книжки, ответственности принимающей стороны по обязательствам работодателя перед работником.

В обеспечение введенного запрета на уклонение от оформления трудового договора Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» [12] установил специальные усиленные меры ответственности. Статья 11 ФЗ-421 дополнила Кодекс РФ об административных правонарушениях следующим правилом: «уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей». За повторное совершение указанного проступка налагается штраф – на граждан в размере пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Не вполне удачным видится соотношение вводимых понятий легального и противозаконного заемного труда. Так, новой ст. 56.1 Трудового кодекса РФ запрещен «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». Неясно, чем данная формулировка содержательно отличается от допустимых форм лизинга рабочей силы, которые дефинированы как временное направление работника «работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Вероятно, следовало говорить не о запрете заемного труда (ч. 1 ст. 56.1 ТК РФ), а о его допустимости в строго определенных законом формах. Разграничительным признаком становится не содержательная разница между двумя общественными отношениями, а формальное заключение договора о предоставлении труда работников. Остается без уточнения вопрос о фактическом бездоговорном выполнении работы для лица, не являющегося работодателем: следует ли однозначно квалифицировать такое положение как противозаконный наемный труд (ст. 56.1 ТК РФ), или в этом случае, в соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ, в силу фактического допущения к работе возникает легальное правоотношение заемного труда, либо, в соответствии с той же статьей, оно должно быть признано самостоятельной правовой связью, нуждающейся в заключении трудового договора о работе по совместительству.

В свете предпринимаемой попытки социологического подхода в анализе трудовых отношений препятствий в реализации прав и законных интересов важна не только техническая сторона изложенных новелл. Необходимо изучать условия возникновения атипичной занятости и с их учетом прогнозировать последствия установления новых правовых норм. В поиске причин уклонения российского работодателя от легального оформления трудовых отношений можно выделить два основных фактора. Сумма взносов, взимаемых с работодателя в пенсионный фонд, фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования, по общему правилу составляет 30 % от зарплатного фонда организации. Планомерный рост ставок страховых взносов, их существенные размеры сами по себе достаточно обременительны для работодателя. Однако в социально-защитных целях их размеры могут быть признаны сообразными, и не это составляет стержневую проблему. Коллизия заключается прежде всего в низкой эффек-

тивности административного распоряжения поступающими средствами. При официальной средней продолжительности жизни ниже пенсионного возраста [13] представители высшей политической элиты систематически выступают с сообщениями о недостатке денежных средств на счетах страховых фондов, а также с предложениями повысить пенсионный возраст для граждан России [14]. Ситуация усугубляется манипулятивным использованием идеи повышения пенсионного возраста с целью активизации ложной общественной дискуссии. В эпоху информационной цивилизации не составляют тайны расходы федеральных и региональных органов упомянутых фондов на собственные нужды, приобретаемое ими в порядке государственных закупок имущество. Непрерывное реформирование системы национального социального страхования, закупки предметов роскоши, запоздалые и не соотносимые с реальной инфляцией индексации выплат, их низкие размеры, заключение многомиллионных контрактов на выполнение специфических научно-исследовательских работ (сродни теме «Проблемы гарантированности достойной жизни пенсионеров и сбалансированности средств ПФР» [15]) – во многом в подобных проявлениях формируется образ органов социального страхования в обыденном сознании. Определенная стереотипность массовых негативных представлений о работе отечественного социального страхования не снимает проблемы влияния этих представлений на правосознание и дальнейшую социально-трудовую практику. Не всегда продуманная деятельность органов российского государства, слабоэффективное расходование бюджетных финансов, официально признаваемая и не преодолеваемая коррупция прямо демотивируют работодателя к заключению трудовых договоров, соблюдению законодательства о труде, уплате социально-трудовых взносов.

В целях получения сведений по проблеме психологических оснований незаключения трудового договора автором было проведено индивидуальное устное опрос (интервью) работающих студентов-заочников трех вузов г. Томска. Количество опрошенных за период 2014 – начало 2015 г. составило 512 человек, возраст – от 21 до 36 лет. Студентам предлагались три вопроса: 1) «Заключен ли между Вами и Вашим работодателем трудовой договор?»; 2) «Готовы ли Вы к выполнению работы без заключения трудового договора при условии повышения заработной платы на 10 процентов?»; 3) «Готовы ли Вы к выполнению работы без заключения трудового договора при условии повышения заработной платы на 20 процентов?». Положительные ответы составили: 1) 415 человек, 81 %; 2) 61 человек, 12 %; 3) 138 человек, 27 %. Следует учесть, что интервью проводилось в отвлеченных категориях и не изучало опрошенных в ситуации реального выбора. Однако и в этих условиях нетрудно заметить психологическую готовность работника отказаться от части трудовправовых гарантий в пользу фактической занятости и увеличения дохода. Можно предположить, что в действительности в аналогичных условиях процент голосов в пользу бездокументарных отношений был бы еще выше.

Вторая важная предпосылка уклонения работодателя от оформления трудовых договоров – избыточный, с его точки зрения, объем трудовправовых гарантий для работника. Их количество порой заставляет предполагать, что они разработаны «с запасом», с расчетом на априорное частичное неисполнение. Характерно и то, что функцию социальной защиты в области труда, очередные проявления своего гуманизма российское государство методично возлагает на бюджет работодателя. Предприниматель предвидит обусловленные соблюдением законодательства организационные сложности, денежные издержки, снижение общей эффективности хозяйственной деятельности и предсказуемо избегает вступления в сферу действия норм трудового права. Последовательно усиливая гарантии интересов работника, законодатель переходит рубеж, за которым работодатель утрачивает моральную готовность следовать предписаниям правовых норм. Отчуждению работодателя от трудового права в значительной мере способствуют не всегда рациональные законодательные инициативы. Так, 29 июля 2013 г. депутатом Государственной Думы РФ М. Дегтяревым внесен законопроект № 323325-6 о предоставлении двух дополнительных дней отдыха в месяц работницам-женщинам с установленным диагнозом «дисменорея» [16].

Последствия предпринятых законодателем мер по пресечению практики уклонения от заключения трудовых договоров с точки зрения социологического подхода вполне прогнозируемы. Наиболее действенно будет достигнут популистский эффект, сводящийся к показательной, но лишенной реального содержания заботе о трудящихся. С точки зрения насущной практики функционирования рынка труда ситуация предстает не столь легко разрешимой. Стати-

стические данные демонстрируют очевидную динамику развития внеправового сегмента трудовых отношений. Число лиц, трудящихся без заключения трудового договора, составляет:

- 2008 г. – 5,5 млн чел. (8,3 % от всего работающего населения);
- 2012 г. – 14 млн чел. (19,5 %) [10. С. 21];
- 2014 г. – 16 млн чел. (20 %) [17. С. 117].

Нетрудно видеть, что отечественный работодатель последовательно, системно, во все большем масштабе игнорирует соблюдение законодательства о труде. В то же время действенных средств сдерживания этого процесса государством не предложено. Пренебрегая закономерностями бытования права, логикой общественной жизни, потребностями хозяйственных отношений, антропологическими основаниями трудового правоотношения [18], законодатель пытается преодолеть проблему заемного и внедоговорного труда усилением мер ответственности. Юридической науке известно, что ужесточение санкций, оторванное от механизмов реализации нормы, не дает необходимого результата. Считать таким механизмом введение в Трудовой кодекс РФ главы о заемном труде вряд ли возможно. Итогом усиления ответственности, привлечения новых репрессивных инструментов будет дальнейший уход работодателя (при молчаливом вынужденном согласии работника) из сферы действия трудового права. Умозрительная конструкция законодателя, выстроенная без учета интересов работодателя и правовой незащищенности работника, может быть обеспечена только в административном принудительном порядке. Такую функцию выполняет Государственная инспекция труда РФ. Однако отчетные материалы, в частности, трудовой инспекции Томской области свидетельствуют о слабой эффективности работы этого органа. За первую половину 2013 г. по результатам проверок инспекции к дисциплинарной ответственности привлечено 53 работника, виновных в нарушениях законодательства о труде. Рассмотрено 874 обращения граждан. Количество трудовых договоров, оформленных с работниками по требованию государственных инспекторов труда, – 13. Однако и эти цифры служат лишь количественным показателем, который нуждается в качественной характеристике. Изучение материалов дел по трудовым спорам, опрос в профессиональной среде юристов-практиков, собственный опыт автора приводят к заключению, что не являются единичными случаи выдачи инспекцией формальных ответов. Кроме субъективных причин, этому есть и закономерные предпосылки: штат государственных инспекторов труда по правовым вопросам в Томской области – 7 человек, включая руководство. Еще 7 инспекторов заняты отношениями по охране труда. Эти цифры следует соотнести с численностью работающего населения – около 400 тысяч человек. Безосновательно было бы ожидать обеспечения неукоснительного соблюдения законодательства о труде при подобном кадровом обеспечении единственного специального государственного органа, созданного с целью обеспечить права и законные интересы 71 миллиона [19] работников страны.

Реализация прав и защита законных интересов работника и работодателя в современных условиях вряд ли может быть сочтена удовлетворительной. Нормативистский подход в разрешении противоречий регламентации социально-трудовых отношений сводится к планомерному созданию правовых норм все более высокого качества и все меньшей практической применимости. Дополнительно ведется запретительная политика, направленная на ужесточение санкций за нарушение законодательства о труде. В то же время юридические предписания не всегда отвечают реальности, не обеспечивают должного с точки зрения разумности и справедливости разграничения интересов работника, работодателя и общества. Это предсказуемо делает их дальнейшую реализацию возможной только в принудительном, административном порядке. Такой путь развития отрасли трудового права представляется тупиковым, ведущим к уклонению от соблюдения норм трудового права. Более правильным видится поиск гармоничного сочетания частноправовых и публично-правовых начал в содержании отрасли. Не вызывает сомнений, что сфера социально значимого труда нуждается в государственном контроле, рассчитывать на одну только активность работника в защите трудовых прав нельзя. Однако тотальное надзорно-репрессивное присутствие государственных органов в отношениях работника и работодателя объективно недостижимо, по сути, деструктивно и функционально ограничено в обеспечении эффективной правореализации. Учет предпосылок существования общественных отношений, изучение их доправового фактического бытования,

исследование внеюридических факторов влияния, обращение к методам не только юридической техники, но и к инструментарию социологии способны предложить качественно новый результат в понимании и преодолении трудовых юридических препятствий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Панченко В.Ю. О понятии юридических препятствий в реализации и защите прав и законных интересов // Академический юридический журнал. – 2013. – № 3. – С. 10–18.
2. Малько А.В. Основы теории препятствий эффективности правового воздействия // Юридические препятствия в реализации прав и законных интересов: проблемы теории и практики / под ред. В.Ю. Панченко, А.А. Петрова. – М.: Юрлитинформ, 2015. – С. 6–44.
3. Круглова А. Гендиректор на короткий срок, или Как временно передать полномочия руководителя // Трудовое право. – 2010. – № 11. – С. 7–18.
4. Sovereign Business Integration Plc. v Trybus [2007] UKEAT 0107_07_1506.
5. Wedderburn K.W. Cases and Materials on Labour Law. Cambridge, 1967, 784 p.
6. Pitt G. Employment Law. 6th edition. London, 2007, 468 p.
7. Crump D., Pugsley D. Contracts of Employment. London, 1997, 731 p.
8. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 384. – С. 158–166.
9. Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – 26 с.
10. Козина И.М. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // Экономическая социология. – 2012. – № 5. – С. 18–33.
11. Собрание законодательства РФ. 12 мая 2014, № 19. Ст. 2321.
12. Собрание законодательства РФ. 30 декабря 2013, № 52 (1 часть). Ст. 6986.
13. Вишневский А., Васин А., Рамонов А. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни // Вопросы экономики. – 2012. – № 9. – С. 88–109.
14. Russia's Siluanov Freed by Ruble Slump to Slim Welfare State // Bloomberg Business (06.02.2015). URL: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-02-06/russia-s-siluanov-freed-by-ruble-collapse-to-slim-welfare-state>; Минфин предлагает повысить пенсионный возраст // Российская газета (22.05.2014). URL: <http://www.rg.ru/2014/05/22/vozrast-site-anons.html> (дата обращения: 12.02.2015).
15. Контракт: 0273100000111000257 // ГосЗатраты — проект по обеспечению качественно нового уровня доступа к информации о государственных расходах (17.11.2011). URL: <http://www.clearspending.ru/contract/0273100000111000257/> (дата обращения: 12.02.2015)
16. О внесении изменений в главу 19 Трудового кодекса Российской Федерации // Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности (29.07.2013). URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(SpravkaNew\)?OpenAgent&RN=323325-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(SpravkaNew)?OpenAgent&RN=323325-6&02) (дата обращения: 12.02.2015).
17. Каждый пятый россиянин получает зарплату «в конверте» // Трудовое право. – 2014. – № 4. – С. 117.
18. Демидов Н.В., Шмидт Е.А. Антропология трудового права: постановка исследовательской проблематики // Томский журнал лингвистических и антропологических исследований. – 2014. – № 4. – С. 78–81.
19. Занятость и безработица в Российской Федерации в апреле 2014 года // Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/103.htm (дата обращения: 12.02.2015).

REFERENCES

1. Panchenko V.Yu. O ponyatii yuridicheskikh prepyatstviy v realizatsii i zashchite prav i zakonnyh interesov [On the concept of legal obstacles in the implementation and protection of the rights and legitimate interests] // Academic Law Journal from Irkutsk, 2013, no. 3, pp. 10–18.

2. Malko A.V. Osnovy teorii prepyatstviy effektivnosti pravovogo vozdeystviya [Fundamentals of the theory of legal obstacles to the effectiveness of the impact] // Yuridicheskie prepyatstviya v realizatsii prav i zakonnykh interesov: problemy teorii i praktiki / pod red. Panchenko V.Yu., Petrova A.A. M.: Yurlitinform, 2015, pp. 6–44.
3. Kruglova A. Gendirektor na korotkiy srok, ili Kak vremenno peredat polnomochiya rukovoditelya [Director General in the short term, or How to temporarily transfer powers of the head] // Trudovoe pravo, 2010, no. 11, pp. 7–18.
4. Sovereign Business Integration Plc. v Trybus [2007] UKEAT 0107_07_1506.
5. Wedderburn K.W. Cases and Materials on Labour Law. Cambridge, 1967, 784 p.
6. Pitt G. Employment Law. 6th edition. London, 2007, 468 p.
7. Crump D., Pugsley D. Contracts of Employment. London, 1997, 731 p.
8. Lebedev V.M. Nekotorye problemy razvitiya trudovogo prava Rossii [Some of the problems of development of labor law in Russia] // Tomsk State University Journal, 2014, no. 384, pp. 158–166.
9. Vlasenko M.S. Problemy pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda v Rossii. Kand. Diss. [Problems of legal regulation of contract labor in Russia. PhD Diss.]. M., 2009, 26 p.
10. Kozina I.M. Lyudi zaemnogo truda: sotsialnyy sostav i kharakteristiki raboty [People contract labor: the social composition and performance] // Journal of Economic Sociology, 2012, no. 5, pp. 18–33.
11. Sobranie zakonodatelstva RF. 12 maya 2014, № 19. St. 2321 [Collection of Laws of the Russian Federation. May 12, 2014, № 19. Art. 2321].
12. Sobranie zakonodatelstva RF. 30 dekabrya 2013, № 52 (1 chast). St. 6986 [Collection of Laws of the Russian Federation. December 30, 2013, № 52 (part 1). Art. 6986].
13. Vishnevskiy A., Vasin A., Ramonov A. Vozrast vyhoda na pensiyu i prodolzhitel'nost zhizni [The retirement age and life expectancy] // Voprosy ekonomiki, 2012, no. 9, pp. 88–109.
14. Russia's Siluanov Freed by Ruble Slump to Slim Welfare State: Bloomberg Business (6 February 2015). Available at: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-02-06/russia-s-siluanov-freed-by-ruble-collapse-to-slim-welfare-state>; Minfin predlagaet povysit pensionnyy vozrast: [Finance Ministry proposes to increase the retirement age] // Rossiyskaya gazeta (22 May 2014). Available at: <http://www.rg.ru/2014/05/22/voznrast-site-anons.html> (accessed 12 February 2015).
15. Kontrakt: 0273100000111000257 [Contract: 0273100000111000257] // GosZatraty – proekt po obespecheniyu kachestvenno novogo urovnya dostupa k informacii o gosudarstvennykh raskhodakh (17.11.2011). Available at: <http://www.clearspending.ru/contract/0273100000111000257/> (accessed 12 February 2015).
16. O vnesenii izmeneniy v glavu 19 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federacii [On Amendments to section 19 of the Labour Code of the Russian Federation] // Avtomatizirovannaya sistema obespecheniya zakonodatel'noj deyatelnosti (29 Jule 2013). Available at: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(SpravkaNew\)?OpenAgent&RN=323325-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(SpravkaNew)?OpenAgent&RN=323325-6&02) (accessed 12 February 2015).
17. Kazhdyy pyatyy rossiyanin poluchaet zarplatu «v konverte» [Every fifth Russian receives a salary "in envelopes"] // Trudovoe pravo, 2014, no. 4, pp. 117.
18. Demidov N.V., Shmidt E.A. Antropologiya trudovogo prava: postanovka issledovatel'skoj problematiki [Anthropology of labor law: setting of research perspective] // Tomsk Journal of Linguistics and Anthropology, 2014, no. 4, pp. 78–81.
19. Zanyatost i bezrobotitsa v Rossiyskoj Federatsii v aprele 2014 goda [Employment and unemployment in the Russian Federation in April 2014] // Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki RF. Available at: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/103.htm (accessed 12 February 2015).

Поступила 20.05.2015 г.