

На правах рукописи

Крымский Александр Игоревич

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В СУБЪЕКТАХ МАЛОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск – 2004

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного, экологического права Юридического института Томского государственного университета

Научный руководитель заслуженный юрист Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор
Лебедев Владимир Максимович

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Петров Алексей Яковлевич

кандидат юридических наук
Рычагова Оксана Евгеньевна

Ведущая организация Алтайский государственный университет

Защита состоится 25 мая 2004 года в 12 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г.Томск, Московский тр., 2е.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан _____ апреля 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного
совета

Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одной из основных особенностей малого предпринимательства является его ярко выраженный инициативный характер, высокая рыночная мобильность и гибкость, сочетаемые с нестабильностью и подверженностью большому количеству экономических рисков, которые существенно сокращают среднюю продолжительность деятельности малой фирмы по сравнению с крупной или даже средней.

Малый бизнес – удел частной собственности. В нем наиболее четко проявляется непосредственно рыночный характер деятельности предпринимателя – собственника. Для него характерны своеобразные варианты сочетания экономических, управленческих и трудовых функций. Именно в малом предпринимательстве эти функции наиболее часто концентрируются в одних руках и выполняются одним субъектом – предпринимателем. Свобода выбора организационно-правовой формы осуществления предпринимательской деятельности предоставляет любому лицу возможность заниматься малым бизнесом в качестве предпринимателя, а также путем создания различных форм коммерческих организаций.

В науке трудового права не уделяется должного внимания теоретической разработке правового статуса, правосубъектности, правового состояния работодателей – физических лиц. Во многом это обусловлено историческими причинами. В условиях административно-командной системы основным работодателем являлось государство. Физическое лицо не могло выступать работодателем от имени государства. Частный сектор практически отсутствовал, соответственно спрос с его стороны на рабочую силу

был мизерным и не требовал особого внимания при разработке проблем теории и практики правового регулирования труда. В настоящее время основным работодателем в малом бизнесе также признается организация. Организациями также ограничивается и круг субъектов, имеющих право локального нормотворчества. Индивидуальные предприниматели как работодатели объединены в одну группу с иными работодателями – физическими лицами, чем полностью игнорируется их особый экономический и трудовым статус. Недостаточное внимание законодателя к дифференциации правового регулирования труда в малом бизнесе отрицательно сказывается на эффективности его работы. Поэтому правовое исследование регулирования труда в этой сфере представляется актуальным. В диссертации предпринята попытка проанализировать роль и значение трудового права в становлении и развитии малого предпринимательства.

Объектом исследования является сущность, специфика отношений управления, труда, собственности в субъектах малого предпринимательства, особенности трудовых отношений в малом бизнесе.

Предмет исследования составляют нормы основных институтов трудового права (трудовой договор, внутренний трудовой распорядок, дисциплина и охрана труда), регулирующие социально-трудовые отношения в субъектах малого предпринимательства.

Цель и задачи исследования. Основной целью диссертационной работы является изучение экономических, организационных, социальных особенностей малого предпринимательства, исследование совокупности норм трудового права их регулирующих, а также разработка предложений по изменению и дополнению действующего трудового законодательства в области малого предпринимательства. В ходе анализа основных институтов

трудового права необходимо выявить особенности правового регулирования труда в этой сфере, уточнить определения трудовой функции, трудового договора, внутреннего трудового распорядка и других категорий трудового права.

Важной задачей диссертационного исследования является обоснование необходимости включения в Трудовой кодекс РФ главы, посвященной регулированию трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства.

Методологическая основа диссертации. В процессе диссертационного исследования применялись как общенаучные (диалектический, логический, системный), так и частно-правовые методы: сравнительно-правовой, исторический и др. Особое внимание в ходе исследования уделялось таким социологическим приемам как опрос, анкетирование, контент-анализ, которые применялись для сбора информации о правовом регулировании труда в малом предпринимательстве и получения достоверной информации об отдельных аспектах правового регулирования трудовых отношений в малом бизнесе. В частности, были детально проанализированы трудовые отношения в тридцати трех субъектах малого предпринимательства в Томской и Кемеровской областях, а также городе Москва. Для изучения экономической природы малого предпринимательства в работе использовались статистические данные малых организаций, Западно-сибирского региона, Российской Федерации.

Теоретическую базу диссертации составили труды по общей теории права, в частности: С.С.Алексеева, О.С.Иоффе, А.С.Пиголкина, а также работы представителей науки трудового права. Это, прежде всего, научные разработки Н.Г.Александрова, Б.К.Бегичева, А.К.Безиной, В.И.Власова, С.Ю.Головиной, С.А.Голощапова, Л.Я.Гинцбурга, К.Н.Гусова, С.А.Иванова,

О.М.Крапивина, А.М.Куренного, В.М.Лебедева, Р.З.Лившица, С.П.Маврина, М.В.Молодцова, В.И.Никитинского, А.Ф.Нуртдиновой, И.Х.Озерова, Ю.П.Орловского, А.Е.Пашерстника, А.С.Пашкова, С.В.Передерина, В.И.Повова, В.Н.Скобелкина, О.В.Смирнова, А.И.Ставцевой, Л.А.Сыроватской, Л.С.Таля, В.Н.Толкуновой, Е.Б.Хохлова и др.

Научная новизна работы заключается в попытке рассмотреть на монографическом уровне роль основных институтов трудового права в становлении и развитии малого предпринимательства в России. С этой целью изучена экономическая природа, история развития малого предпринимательства, его роль в современной экономике.

В диссертации исследованы такие категории как «собственность», «управление», «труд» и их роль в правовом регулировании малого предпринимательства. Определены правовые особенности малого предпринимательства, в том числе и такая важная его черта, как совмещение предпринимателем функций собственника, управленца и работника. Конкретизированы особенности субъектного состава работодателей – субъектов малого предпринимательства. Сделан вывод о необходимости разработки нового подхода к работодателям – индивидуальным предпринимателям с целью выравнивания их правового положения с организациями-субъектами малого предпринимательства.

В диссертации сделан вывод о необходимости выработки единого межотраслевого подхода к нормативно-правовому регулированию малого предпринимательства, который позволяет более глубоко изучить возможности правового регулирования трудовых отношений в этой сфере.

Анализ правового регулирования трудовых отношений в малом предпринимательстве позволил говорить о необходимости

законодательного разграничения работников – собственников и наемных работников.

В диссертации исследованы основные признаки трудового договора, его роль в правовом регулировании трудовых отношений в малом предпринимательстве. Предложено определение трудового договора, которое наиболее полно отражает нынешнюю модель трудовых отношений в малом бизнесе.

Исходя из отношений подчинения, складывающихся внутри субъектов малого предпринимательства, следует отказаться от использования термина «правила внутреннего трудового распорядка организации», поскольку в современной России большое число работников занято у работодателей – физических лиц.

Обосновывается необходимость принятия для малого предпринимательства рекомендаций по вопросам разработки и применения правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных правовых актов. На основе изучения природы хозяйской власти и внутреннего трудового распорядка делается вывод о единых истоках их возникновения как в организации, так и у работодателя – индивидуального предпринимателя. Индивидуального предпринимателя как работодателя целесообразно наделить правом формирования внутреннего трудового распорядка, его объективации, в том числе и путем локального нормотворчества.

Предлагается на уровне закона закрепить численные критерии работающих для организаций, освобождаемых от обязанности по квотированию рабочих мест, приведя их в соответствие с численными критериями, установленными для субъектов малого предпринимательства.

На основе анализа правоприменительной практики в субъектах малого предпринимательства сформулированы предложения по

совершенствованию материального и морального стимулирования работников, самозащиты трудовых прав, государственного контроля за соблюдением трудового законодательства в сфере малого предпринимательства.

С учетом проведенного анализа отношений, складывающихся внутри малых предприятий, обосновывается необходимость внесения ряда изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ, включения в него специальной главы о правовом регулировании труда в субъектах малого предпринимательства.

На защиту выносятся следующие основные положения:

1. Малое предпринимательство как социально-экономическое явление обладает целым рядом признаков, отличающих его от средних и крупных форм осуществления предпринимательской деятельности. К таким признакам относятся: преимущественно частный характер собственности в малом предпринимательстве, малые финансовые и экономические возможности, высокая мобильность и гибкость малых фирм, их высокая нестабильность и малый срок существования, малый трудовой коллектив. Все эти признаки накладывают определенные особенности на характер правового регулирования трудовых отношений в малом предпринимательстве.

2. С юридической точки зрения, малое предпринимательство – это комплексный, межотраслевой институт российского права, включающий в себя наряду с нормами трудового права, соответствующие нормы гражданского, административного, финансового права. Поэтому правовое регулирование трудовых отношений в малом предпринимательстве должно осуществляться с учетом требований смежных отраслей права, регламентирующих деятельность малого предпринимательства, которые закрепляют правовую основу функционирования малого бизнеса, определяют

организационно-правовые формы, статус и основные критерии малых фирм. Трудовое право должно учитывать предоставленную гражданским правом возможность осуществления предпринимательства в различных организационно-правовых формах, как с созданием, так и без создания юридического лица, а также установленные административным законодательством требования к организационно-правовым формам (организация и индивидуальный предприниматель), структуре уставного капитала, численными критериями малого предпринимательства.

3. В субъектах малого предпринимательства широко распространено совмещение профессий. Работники в них нередко выполняют трудовые обязанности, круг которых определяется работодателем по соглашению с нанимающимся, исходя не из его профессии и специальности, а из потребностей, целей и задач организации. В этом смысле можно говорить о комплексных, специальных (нетипичных) трудовых функциях.

4. При совершенствовании законодательства о труде в организациях малого бизнеса следует отказаться от детализации оснований увольнения работника по инициативе работодателя, сохранив наиболее общую формулировку – «увольнение по инициативе работодателя», предоставив суду право решать вопрос об обоснованности такого увольнения.

5. Целесообразно из ч. 6 ст. 59 Трудового кодекса РФ исключить численные характеристики, оставив лишь ссылку на организации – субъекты малого предпринимательства. Это позволит органично вписать указанные положения в систему законодательства о поддержке малого предпринимательства, обеспечить большую стабильность данной нормы, так как изменение понятия «субъекты малого предпринимательства» в специальном законе не потребует внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ.

6. В сфере защиты интересов работников предлагается в законодательстве о труде предусмотреть право территориального профсоюзного органа (объединения профсоюзов) представлять интересы работников в тех предприятиях, в которых профсоюзные организации не созданы. Это привело бы к повышению авторитета профсоюзов, а также побудило работодателей стимулировать создание у себя профсоюзных организаций.

7. Еще одним важным фактором в области защиты трудовых прав наемных работников должна стать законодательно закрепенная возможность создания в субъектах малого предпринимательства с количеством наемных работников более пяти по инициативе работодателя или трудового коллектива комиссий по охране труда, действующих на общественных началах.

8. Закрепление особенностей трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства может осуществляться как путем включения в Трудовой кодекс РФ Главы 47.1. «Особенности регулирования труда в субъектах малого предпринимательства», так и путем разработки нового Федерального закона.

Практическая значимость исследования. Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке лекционных курсов и семинарских занятий по трудовому праву в высших учебных заведениях, а также при составлении учебных программ, учебных пособий по спецкурсу «Правовое регулирование труда в субъектах малого предпринимательства» для студентов юридических факультетов, слушателей институтов повышения квалификации специалистов по кадрам и охране труда, руководителей малых предприятий, индивидуальных предпринимателей. Предложения, сформулированные в диссертации, представляют интерес для законодателя в процессе совершенствования действующего

законодательства о труде, в том числе и Трудового кодекса Российской Федерации.

Апробация основных положений. Результаты диссертационного исследования использовались автором при проведении семинарских занятий в Томском государственном университете, отражены в трех публикациях, обсуждены на региональных научно- практических конференциях в ТГУ, докладывались широкому кругу работников и руководителей малого бизнеса в 2000-2004г.г.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, приложения, списка нормативных правовых актов и использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, характеризуется степень научной разработанности поставленной проблемы; определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, положения, выносимые на защиту, теоретические и методологические основы работы.

В первой главе диссертации «Экономико-правовая природа субъектов малого предпринимательства» исследуются экономическая природа, правовая сущность малого предпринимательства, его особенности в Российской Федерации, специфика отношений собственности, управления и труда в малом предпринимательстве, нормативно-правовая основа его функционирования.

В первом параграфе «Специфика малого предпринимательства как особого сектора экономики в современный период» на основе исследования действующего российского законодательства о труде

определяются основные термины, имеющие отношение к малому предпринимательству: «предпринимательская деятельность», «субъекты малого предпринимательства», собственно «малое предпринимательство». В России зарегистрированы около 900 000 субъектов малого предпринимательства, в которых занято 12 % работающего населения страны. Субъектами малого предпринимательства в соответствии с действующим законодательством являются коммерческие организации, отвечающие определенным численным критериям и требованиям к уставному капиталу, а также все индивидуальные предприниматели, что очень важно для определения особенностей трудовых отношений в малом бизнесе. В параграфе исследуются сущность и история возникновения предпринимательства в целом и малого предпринимательства в частности, исторические особенности становления малого предпринимательства в развитых зарубежных странах, его роль в обеспечении инновационного развития экономики, решении социальных проблем занятости, определяется роль малого предпринимательства в экономике России и зарубежных государств. Проводится сравнительный анализ критериев малого предпринимательства в России и зарубежных странах, определяются общие методологические основы его формирования, прежде всего численные, связанные с количеством наемных работников и величиной уставного капитала (оборота) предприятия. На основе статистических данных о функционировании малого предпринимательства, сравнения официальной российской статистики и исследований международных организаций, делается вывод о недостоверности данных официальной статистики, что объясняется пробелами в определении объекта исследования (неучет данных об индивидуальных предпринимателях при изучении малого предпринимательства) и значительным объемом «теневого бизнеса»,

деятельность которого слабо поддается статистическим исследованиям. Определяются основные особенности малого предпринимательства, такие, как инициативность и независимость, гибкость, быстрая адаптация к изменяющимся условиям, низкий уровень расходов, сопряженный с невысоким уровнем инвестиций и малым фондом оплаты труда, необходимость совмещения нескольких профессий, должностей.

Второй параграф «Особенности отношений собственности, управления и труда в субъектах малого предпринимательства» посвящен изучению специфики отношений собственности, управления и труда в малом предпринимательстве. В малом бизнесе ряд функций выполняется предпринимателем, который сам является собственником, управляет своим бизнесом и вносит в него личный трудовой вклад. Ввиду ограниченности финансовых ресурсов предприниматель не может себе позволить привлечение большого количества наемных работников, заменяя их своим личным участием в процессе труда. Поэтому соотношение числа наемных работников и работающих собственников в малом бизнесе может быть равным. В таких случаях проявляются противоречия, связанные с мотивацией труда этих двух категорий работников. Труд работников – собственников направлен на достижение триединой цели, вытекающей из выполнения ими нескольких функций: трудовой (получение заработной платы), имущественной (получение прибыли) и управленческой (организация эффективного производства). У наемных работников выпадает как минимум одна цель – получение прибыли, поскольку они не участвуют в её распределении. В том же случае, если работодатель не поручает им управленческих функций – еще и организация эффективного производства. Таким образом, уровень мотивации у работников – собственников намного выше, чем у наемных работников. Эти обстоятельства являются важным

условием эксплуатации наемных работников, особенно в среде малого предпринимательства. Сочетание этих обстоятельств с ограниченностью финансовых ресурсов, игнорированием норм трудового права, приводит к текучке кадров в малом бизнесе, особенно квалифицированных специалистов.

Для малого предпринимательства также характерно привлечение работников на условиях совместительства, договоров подряда и других соглашений гражданско-правового характера. При этом широкое распространение получила «система заключения неформальных устных соглашений», которая используется работодателем для сокрытия массовых нарушений трудовых прав и интересов работников малых предприятий.

В субъектах малого бизнеса широко распространено совмещение профессий. На уровне производственной единицы может стираться грань между профессиями, формироваться круг обязанностей, который сочетает в себе элементы уже известных профессий и специальностей, а также новых, обусловленных внедрением в производство передовых технологий, совершенствованием существующего технологического процесса в связи с изменением спроса и предложения на рынке товаров и услуг. Указанное обстоятельство обуславливает высокую потребность небольших фирм во внутреннем и внешнем совместительстве.

Еще одна особенность малого предпринимательства заключается в том, что именно оно предоставляет вакансии для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, а также возможность дополнительной занятости многим категориям специалистов. Объективные условия труда в малых организациях не дают им возможности закреплять квалифицированных специалистов в качестве наемных работников, которые в итоге «перетекают» в более успешные и стабильные крупные предприятия.

В диссертации сформулированы требования, обычно предъявляемые к работникам малого предприятия:

- они должны быть «универсальными» - иметь возможность совмещать исполнение ряда трудовых функций, так как малое предприятие не имеет возможности нанимать нескольких специалистов, если объем выполняемых ими работ не составляет полных норм;

- они должны легко адаптироваться к работе в небольшом производственном коллективе (малой группе) при упрощенной структуре управления и принятия решений.

В третьем параграфе «Нормативно-правовая основа малого предпринимательства в Российской Федерации» рассмотрены основные нормативные правовые акты, регулирующие деятельность малого предпринимательства, их соотношение. Основу правового регулирования составляет Конституция Российской Федерации, закрепляющая свободу осуществления предпринимательской деятельности, а также право на труд. Нормативно-правовую основу государственной поддержки малого предпринимательства содержит Федеральный закон «О государственной поддержке малого предпринимательства», который законодательно закрепляет основные понятия и критерии малого предпринимательства, а также направления и меры его государственной поддержки.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства еще не получили должного отражения в законодательстве о труде. Недавно вступивший в силу Трудовой кодекс РФ фактически содержит только одну общую норму, непосредственно устанавливающую особенности регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства.

Трудовое право выполняет особую задачу формирования системы государственной поддержки малого предпринимательства. Оно должно создавать условия для оптимального осуществления трудовых отношений в субъектах малого бизнеса, которые имеют свою достаточно четко проявляющуюся специфику.

Во-первых, малое предпринимательство является негосударственным сектором экономики, основанным, прежде всего, на частной собственности. В этой группе наиболее остро проявляются противоречия между собственниками и наемными работниками.

Во-вторых, в малом предпринимательстве специфичны отношения собственности, управления и труда. Здесь отмечается решающая роль собственника в управлении организацией, его непосредственное участие в выполнении работ, производстве товаров, оказании услуг, наличие на предприятии двух категорий работников: наемных работников и работников, являющихся собственниками.

В-третьих, многообразны возможные организационно-правовые формы функционирования субъектов малого предпринимательства: от осуществления деятельности в качестве индивидуального предпринимателя до возможности создания акционерного общества. При этом общие правила регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства не зависят от их организационно-правовой формы.

В-четвертых, малые предприятия имеют высокую гибкость и маневренность. Предприниматель оперативно управляет имеющимися у него ресурсами (включая трудовые), повышает эффективность своего бизнеса в условиях жесткой конкурентной борьбы.

Совершенствование правового регулирования отношений труда в сфере малого предпринимательства основывается на характере уже имеющихся социально-трудовых отношений, перспективах их развития. В этом плане вполне оправдывает себя так называемый «лизинг персонала» (staff leasing). Название в данном случае является условным. Речь идет о привлечении к участию в технологическом процессе одного экономического субъекта работников, формально состоящих в штате другой организации (специализированного кадрового агентства). Разновидностями подобного лизинга может быть подбор временного персонала, вывод персонала за штат, вывод определенной производственной функции за пределы данного экономического субъекта. Осуществление таких операций обусловлено экономической целесообразностью, необходимостью придерживаться определенных численных критериев организации. Прямого запрета для осуществления этих операций действующее трудовое законодательство не содержит, как не содержит и норм, создающих условия для развития подобной практики.

Во второй главе диссертации «Трудовой договор в субъектах малого предпринимательства» проводится анализ различных определений понятия трудового договора, а также особенности его заключения, изменения и прекращения в сфере малого предпринимательства.

В параграфе первом «Понятие трудового договора» рассмотрена сущность трудового договора. Изучена почти вековая история возникновения и трансформации понятия трудового договора, его основные признаки и их эволюция в зависимости от особенностей социально-экономических условий и развитости технологического процесса. Анализ элементов понятия трудового договора позволил сделать вывод о необходимости уточнения

каждого из них с учетом особенностей правового регулирования труда в субъектах малого предпринимательства. Так, при закреплении обязанности работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, законодателем допущена неточность. В ст. 56 Трудового кодекса РФ (понятие и стороны трудового договора) в определении трудового договора речь идет об обязанности работника «соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка». В данном случае из предмета регулирования указанной нормы выпала обязанность работников, занятых у работодателей – физических лиц, соблюдать установленный им внутренний трудовой распорядок, который обычно не опосредуется в специальных письменных правилах. Предлагается также уточнить и обязанность по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс РФ закрепляет обязанность только работника соблюдать указанные правила. Однако следовать им должны обе стороны трудового правоотношения. Поэтому в определении трудового договора было бы логично указать на данное обстоятельство, а не закреплять лишь одностороннюю обязанность работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Наука трудового права вслед за законодателем нередко отождествляет трудовой договор с трудовым правоотношением. В действительности же, трудовой договор представляет собой трудовую сделку, то есть юридически значимые, волевые действия работодателя и поступающего (нанимающегося) на работу физического лица, направленные на установление трудового правоотношения. С этой точки зрения, трудовой договор – представляет собой двустороннее соглашение, выражающее волю работодателя и нанимающегося, являющееся основанием для установления между ними уже после заключения договора

определенных прав и обязанностей. Права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, не возникают у сторон автоматически. Для этого, например, требуется, чтобы были соблюдены требования, необходимые для вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ). В противном случае, несмотря на составленный и подписанный сторонами трудовой договор он не порождает трудовых прав и обязанностей у его сторон.

На основе изучения признаков трудового договора, требований действующего российского законодательства, дается его понятие, отвечающее современным условиям функционирования трудовых отношений. Трудовой договор в малом предпринимательстве представляет собой трудовую сделку, совершенную работодателем и наемным работником с целью обеспечения (ведения) технологического процесса изготовления товара, оказания услуг, выполнения работ, в которой воля сторон направлена на возникновение трудового правоотношения, отвечающего требованиям законодательства о труде, локальным нормативным правовым актам.

Во втором параграфе «Прием на работу в субъектах малого предпринимательства» исследуется правовая природа приема на работу. Рассматривается роль трудового договора и приказа о приеме на работу при оформлении на работу в малом бизнесе. Проводится анализ практики приема на работу в субъектах малого предпринимательства. В настоящее время она обычно не отвечает требованиям действующего законодательства о труде. В некоторых случаях это обусловлено недостаточной компетентностью работодателей, незнанием работниками трудового законодательства. В то же время нередки случаи умышленного нарушения работодателями трудовых прав и интересов наемных работников.

В диссертации делается вывод, что момент заключения трудового

договора и момент его оформления - это разные понятия, подчас не совпадающие во времени. Момент заключения договора определяется выраженным в определенной форме соглашением сторон по всем существенным условиям договора. Официальное же оформление приема на работу может произойти и позже. В этой связи отмечается, что дата издания приказа о приеме на работу может не совпадать с началом возникновения трудовых отношений.

При анализе требований закона к содержанию трудового договора сделан вывод, что отсутствие в действующем законодательстве определения понятия «существенные условия трудового договора» может повлечь некоторые сложности в правоприменении норм об особенностях труда работников у работодателей – физических лиц. Трудовое законодательство не рассматривает трудовые отношения в малом предпринимательстве как целостный объект правового воздействия. Действительно, законодатель устанавливает их общие особенности, например, право работодателя заключать срочный трудовой договор. Отдельная глава Трудового кодекса РФ содержит особенности труда работников у работодателей – физических лиц. В основном же, трудовые отношения в субъектах малого предпринимательства регулируются различными нормами трудового законодательства.

Анализ норм трудового права, регулирующих прием на работу в субъектах малого предпринимательства, позволяет сделать следующие основные выводы:

1. Отношения, связанные с приемом на работу в сфере малого предпринимательства, имеют определенные отличия, обусловленные как особенностью экономической деятельности в данном секторе экономики, так и необходимостью его государственной поддержки. В соответствии со ст. 251 Трудового кодекса РФ следует предусмотреть специфику регулирования труда во всех субъектах

малого бизнеса. Особенности трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства можно закрепить как путем включения в Трудовой кодекс РФ главы 47.1, которую можно назвать «Особенности регулирования труда в субъектах малого предпринимательства», так и путем разработки нового Федерального закона.

2. Трудовое законодательство без достаточных к тому оснований устанавливает различные требования к заключению трудовых договоров с работодателями-организациями и индивидуальными предпринимателями. В диссертации предлагается ввести для обозначения указанных субъектов единый термин «субъекты малого предпринимательства».

3. Предоставляя работодателям – субъектам малого предпринимательства право заключать срочные трудовые договоры с работниками, законодательство устанавливает численные критерии, не соответствующие законодательству о государственной поддержке малого предпринимательства, закрепляя, тем самым, разные права для отдельных субъектов малого предпринимательства. В диссертации предлагается указанные численные критерии унифицировать, внести соответствующие изменения в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Третий параграф «Перевод и увольнение работников в субъектах малого предпринимательства» содержит анализ особенностей изменения и прекращения трудовых отношений в малом предпринимательстве. Ограниченность финансовых ресурсов, высокая мобильность и подверженность воздействию внешних факторов обуславливают необходимость оперативного маневра трудовыми ресурсами в субъектах малого предпринимательства. Переводы на другую работу в рамках одного производственного коллектива – явление довольно распространенное в малом бизнесе. Переводы на другую работу обычно используются для замещения

временно отсутствующего работника. Однако иногда их применение обосновано требованиями технологического процесса: изменчивость рыночной конъюнктуры заставляет работодателя быстрее приспосабливаться к новым условиям. Как показывает изучение практики, в подавляющем большинстве случаев переводы работников осуществляются с нарушением порядка, установленного действующим законодательством. При этом нарушаются не только процедурные нормы (отсутствие соответствующего приказа, получения письменного согласия работника и др.), но и основные права и интересы работников. В частности, не осуществляется проверка соответствия новых условий труда состоянию здоровья работника.

Большое число нарушений трудового законодательства допускается при прекращении трудовых отношений в малом предпринимательстве, особенно когда увольнение происходит по инициативе работодателя. В большинстве случаев реальные основания увольнения (сокращение штатов, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей и др.) скрываются, а работники принуждаются к увольнению по собственному желанию, хотя в некоторых случаях такая формулировка в большей мере соответствует интересам работодателя. Тем не менее, это приводит к нарушению правовых гарантий для работников при увольнении, предусмотренных ст.ст.178-182, а также ч.2, 3 ст.81 Трудового кодекса РФ. При этом работники, занятые у работодателей – физических лиц оказываются в менее защищенном положении. Так, при сокращении штатов они не могут претендовать на иную работу, ввиду закрепления обязанности по ее предложению только за работодателями – организациями. Отмечены несоответствия отдельных норм трудового законодательства особенностям трудовых отношений в малом предпринимательстве. В частности, критерии массового увольнения в

законе установлены без учета специфики малых производственных коллективов.

В третьей главе «Внутренний трудовой распорядок в субъектах малого предпринимательства» исследуются особенности внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда в малом предпринимательстве.

В первом параграфе главы «Понятие внутреннего трудового распорядка» проанализированы сущность и нормативная основа внутреннего трудового распорядка. Внутренний трудовой распорядок определяется как система трудовых, технологических, производственных отношений в процессе организованного труда, основанная на хозяйской власти работодателя, функционирующая при применении наемного труда определенного производственного коллектива, правовую основу которой составляет совокупность норм трудового поведения, установленных законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами.

В ходе исследования работ российских дореволюционных, советских и современных российских ученых в диссертации делается вывод о роли и содержании хозяйской власти как основы для установления внутреннего трудового распорядка в субъектах малого предпринимательства. Из факта признания за всеми работодателями – субъектами малого предпринимательства возможности определять внутренний трудовой распорядок, вытекает их право локального нормотворчества, которое ограничивается правомочиями трудового коллектива, его представителей в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

В диссертации предлагается разработать примерные правила внутреннего трудового распорядка в субъектах малого предпринимательства, организовать на территориальном и региональном уровнях консультативную помощь руководителям

субъектов малого предпринимательства по вопросам разработки, принятия и применения правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов. Это предложение можно реализовать в процессе заключения территориальных, отраслевых и региональных соглашений, включив в их содержание соответствующие обязанности территориальных органов и органов субъектов Российской Федерации.

Для определения социально организованной общности, в рамках которой действуют локальные акты работодателей – индивидуальных предпринимателей, необходимо восстановить в трудовом законодательстве понятие «трудовой коллектив» как совокупность работников, вступающих в коллективные трудовые отношения с конкретным работодателем по поводу установления условий совместного труда.

Во втором параграфе «Режим рабочего времени и времени отдыха» рассматриваются понятие правовых нормативов рабочего времени и времени отдыха, а также их особенности в малом предпринимательстве. Регулирование рабочего времени – начальный и непереносимый момент установления внутреннего трудового распорядка, организации технологического процесса труда.

В малом бизнесе широкое распространение получили ненормированный рабочий день и работа в режиме гибкого рабочего времени. Ненормированный рабочий день как особый режим работы имеет свои отличительные признаки: это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; привлечение к работе вызывается необходимостью, обусловленной интересами организации и характером, содержанием выполняемой работником трудовой функции. Привлечение к такой работе по действующему законодательству (ст. 101 ТК РФ) носит эпизодический характер, не может быть систематическим. Как показывает изучение практики, в

организациях малого предпринимательства такой режим становится нормой. Работодатели требуют от работников ежедневных переработок, мотивируя это тем, что у них ненормированный рабочий день.

В субъектах малого предпринимательства допускаются и другие нарушения трудового законодательства: замена сокращенного рабочего времени неполным без надлежащего оформления соответствующих отношений, необоснованное установление ненормированного рабочего времени многим категориям работников, непредоставление или несвоевременное предоставление времени отдыха и другие.

Для малого бизнеса также характерна работа в режиме гибкого рабочего времени, когда окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Для установления режима гибкого рабочего времени в малом бизнесе используется «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, а также «фиксированное время» - время, когда работник находится на работе. Фиксированное время позволяет контролировать нормальный ход производственного процесса, осуществлять необходимую координацию работ. Для работодателя такой режим привлекателен тем, что он вынуждает работника выполнять порученную ему трудовую функцию за пределами рабочего времени без дополнительной оплаты. Особенно это широко практикуется в сфере торговли, оказания услуг.

Отношения в области рабочего времени во многом находятся вне правового регулирования. Они практически не отражены в локальных нормативных актах, которые во многих организациях малого предпринимательства не разрабатываются и не принимаются.

Законодатель не обязывает работодателей принимать локальные нормативные правовые акты. Не находят должного закрепления указанные отношения и в трудовых договорах, содержание которых обычно навязывается работодателем наемному работнику.

В третьем параграфе «Охрана труда» раскрываются особенности охраны труда в субъектах малого предпринимательства. Эти особенности обусловлены рядом обстоятельств, вытекающих из специфики организации и содержания труда в малом бизнесе.

Охрана труда как институт трудового законодательства претерпел в последние годы существенные изменения в связи с ратификацией ряда международных конвенций и рекомендаций. Содержанием института охраны труда являются нормы, устанавливающие требования к обеспечению безопасного труда, которые, в основном, определяются техническими условиями и возможностями человека. И то, и другое в самой малой степени зависят от общественно-политического строя и формы собственности хозяйствующих субъектов. Охрана труда в постсоветский период, особенно в организациях малого бизнеса, стала наиболее уязвимым институтом трудового законодательства. Рыночные преобразования в экономике привели к появлению новых экономических субъектов различных форм собственности. Если в эпоху административно-командной системы нормирование осуществлялось «сверху-вниз» в рамках административной подчиненности, то в настоящее время большую роль в нормировании охраны труда призваны выполнять негосударственные экономические субъекты, которые нередко не заинтересованы в финансировании мероприятий по улучшению условий труда, его охраны, а организации малого бизнеса обычно не имеют для этого достаточных финансовых и материальных

ресурсов. Субъекты малого бизнеса в силу ограниченности организационных и финансовых возможностей не могут иметь систему органов охраны труда, предусмотренную законодательством. Хотя условия труда в субъектах малого предпринимательства зачастую могут быть не менее опасными, чем на средних и крупных предприятиях.

В субъектах малого предпринимательства особенно неблагоприятно обстоит ситуация с охраной труда женщин. Они нередко заняты на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Не получают льгот беременные женщины. В частности, вопреки предписаниям, установленных в санитарных правилах и нормах СанПиН 2.2.2.542-96 «Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 14 июля 1996 г. № 14, на период беременности женщины не освобождаются от работ на компьютере. Не соответствуют законодательству о труде условия работы несовершеннолетних.

Обязательства по улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, могут быть включены в коллективный договор. Однако в организациях – субъектах малого предпринимательства коллективные договоры практически не заключаются.

Массовость и разбросанность по стране малых предприятий затрудняют осуществление систематического контроля за соблюдением в них правил по технике безопасности и гигиене труда. Значительная часть нарушений малыми предприятиями законодательства об охране труда объясняется отсутствием не только служб охраны труда, но и специалистов в этой области. Не разрабатываются соответствующие локальные нормативные

правовые акты, например, должностные инструкции работников с отражением в них прав и обязанностей по охране труда.

Охрана труда в субъектах малого предпринимательства требует особого внимания со стороны государственных органов. Значительная «скрытность» малого предпринимательства (связанная во многом с их «теневой» деятельностью) от контролирующих органов в совокупности с низкой квалификацией как работников, так и работодателей в области охраны труда и погоней за прибылью порождают большое количество нарушений законодательства в области охраны труда. В диссертации с целью повышения эффективности охраны труда в малом бизнесе предлагается:

1. Упорядочить нормы в области охраны труда. Этому во многом может способствовать разработка и принятие технических регламентов, предусмотренных Федеральным законом «О техническом регулировании». Систематизированные в результате осуществления этих мероприятий нормы станут более доступными работникам и руководителям субъектов малого предпринимательства, а не только сотрудникам контролирующих органов, как это имеет место в настоящее время.

2. Привести в систему локальное нормирование охраны труда. Индивидуальных предпринимателей следует поставить в одинаковые условия с организациями малого предпринимательства. Они обязаны разрабатывать в случаях, предусмотренных законодательством, инструкции по охране труда, а также соблюдать иные нормы в области охраны труда, в том числе связанные с проведением инструктажей.

3. Создать работающую систему контроля за соблюдением норм по охране труда в малом бизнесе. Она должна быть эффективной и исключать возможности злоупотреблений. Ее построение возможно при условии соответствующей модификации

налоговой и бюджетной системы таким образом, чтобы налоговые поступления от субъектов малого предпринимательства составляли основу местных бюджетов.

4. С учетом зарубежного опыта, следует усилить роль комиссий по охране труда. В законодательстве о труде, в частности в ст. 218 Трудового кодекса РФ, можно предусмотреть возможность создания таких комиссий по инициативе работников (трудового коллектива) во всех субъектах малого предпринимательства с числом работников более пяти. При этом деятельность такой комиссии должна осуществляться на общественных началах, а мероприятия по охране труда - за счет работодателя с привлечением средств государственной поддержки.

Четвертый параграф «Дисциплина труда» содержит анализ действующего законодательства, устанавливающего общие правила регулирования дисциплины труда, которые в целом достаточны для эффективного её обеспечения в малом предпринимательстве. В малом бизнесе возрастает роль дисциплинарной власти работодателя. В силу небольших размеров производственного коллектива, работники всегда знают носителей дисциплинарной власти, которым, как правило, является лично собственник. Работодателю проще осуществлять контроль за эффективностью дисциплинарной власти в небольшом коллективе. Особенностью малого предпринимательства является отсутствие формализации, нормативной закреплённости дисциплинарных полномочий. Низкий уровень локального нормотворчества приводит к тому, что дисциплинарные полномочия конкретных представителей работодателя не формализуются. Это нередко ведет к самоуправству, грубому нарушению прав и интересов наемных работников. Малые организации нередко «лихорадит» из-за высокой текучести кадров, низкой эффективности работы, недобросовестного отношения работника к своим обязанностям в

процессе труда. Обеспечение должного отношения к труду в субъектах малого предпринимательства обеспечивается применением мер убеждения, стимулирования, принуждения.

В диссертации анализируются методы, правовые средства обеспечения дисциплины труда, выявляется специфика мер принуждения в малом бизнесе.

Особое внимание уделяется исследованию особенностей применения в малом предпринимательстве мер юридической ответственности, выявляются её особенности:

1. Работодатель обычно не применяет мер материальной ответственности, поскольку судебный порядок взыскания для него чреват потерей рабочего времени, а следовательно и прибыли в большей мере, чем взыскание по судебному решению.

2. Работодатель предпочитает делать нарушителю дисциплины труда устное внушение прежде всего, чтобы не потерять контакта с работником в малом коллективе, где работодатель и работник прежде всего сотрудники. Как правило, работодатель в малом бизнесе не руководствуется ст. 193 Трудового кодекса РФ. Мера дисциплинарного взыскания работнику не объявляется в приказе.

3. Возложение ответственности на работника – это право, а не обязанность работодателя, который действует по принципу: «лучше расстаться, чем ссориться». При этом увольнение оформляется по ст. 80 Трудового кодекса РФ. В субъектах малого предпринимательства практически не применяется п.3. ст. 192 Трудового кодекса РФ.

В пятом параграфе «Роль стимулирования в обеспечении внутреннего трудового распорядка» анализируются средства стимулирования работников в малом предпринимательстве. Исследование особенностей обеспечения внутреннего трудового распорядка в субъектах малого предпринимательства показало, что в

малом бизнесе используются внешние и внутренние, материальные и моральные, преимущественно индивидуальные, единовременные и длящиеся стимулы к добросовестному труду. В субъектах малого предпринимательства обычно нет локальной нормативной правовой базы стимулирования. Не только разовое материальное поощрение, но и стимулирование в рамках заработной платы основывается в большинстве случаев на усмотрении работодателя, его субъективной оценке успехов работника в труде. В силу этого в малом предпринимательстве широко распространены различные формы разовых премий, «бонусов», участия работника в прибыли. Работник-партнер не обращает внимания на временные издержки в оплате труда, добровольно работает за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, становится более требователен к себе и товарищам по работе. Фактически он всегда и во всем поддерживает работодателя.

Вполне объяснимо, что в малом предпринимательстве материальное вознаграждение работников зависит исключительно от того, насколько удачно складывались дела фирмы в определенном, подлежащем оплате труда периоде времени. Разделение ежемесячного (годового) оклада и премий (бонусов) имеет определенный смысл: оклад должен выполнять исключительно функцию воспроизводства рабочей силы (обеспечивать регулярные потребности работника в пище, жилье и т.д.), а в премиальных выплатах реализуется стимулирующая функция (вознаграждение трудовых «сверхдостижений» работника).

Низкая заработная плата в настоящее время – проблема не какой-то конкретной отрасли, она актуальна как для государственного, муниципального секторов, так и для частного предпринимательства, в том числе и малого. Однако причины

низкого уровня заработной платы в разных секторах экономики различны.

Невысокий уровень заработной платы в среде малого предпринимательства объясняется зачастую тем, что работодатели сознательно сокращают издержки на оплату труда работников, не желая расставаться с ежеминутными прибылями. Тем самым упускается из вида тот факт, что инвестиции в работников должны быть приоритетными. Именно так они рассматриваются работодателем, желающим получить положительный эффект от труда своих работников. С учетом современных реалий принцип распределения по труду должен быть скорректирован положением об инвестировании в работника с учетом ожидаемого эффекта от его труда в долгосрочной перспективе. У работника, не имеющего материальных стимулов, пропадает интерес (мотивация) к труду как таковому, к соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

В диссертации анализируется стимулирующая роль надбавок, доплат, вознаграждения по итогам годовой работы. Так, в обследованных организациях малого бизнеса вознаграждение по итогам годовой работы выплачивал каждый пятый работодатель. При этом работодатели премировали всех своих работников, дифференцируя лишь размер выплат. Выплаты производились в конце года. По оценке руководителей обследованных организаций, этот вид стимулирования положительно сказывался на эффективности работы организации. Кроме того, по мнению работодателей, после Нового года размер выплат был бы меньше, поскольку в начале любого финансового года работодатель опасается уменьшения прибыли и начинает экономить на оплате труда наемных работников.

Важным принципом материального стимулирования в малом предпринимательстве является принцип индивидуальности. Для

каждого работника необходимо определить индивидуальный размер оплаты труда, индивидуальных премий, морального отличия. С точки зрения работодателя, это означает ориентированность управления, прежде всего на решение проблем работников, причем, не производственного коллектива в целом, а каждого работника в отдельности.

Для повышения эффективности материального стимулирования работников, занятых в субъектах малого предпринимательства применяется методика «плавающих» индивидуальных окладов. Материальное стимулирование работника в этих случаях строится на основании индивидуальной совокупной оплаты труда, включающей в себя индивидуальную заработную плату, индивидуальные премии и иные выплаты. Все вместе эти составляющие образуют систему индивидуальных плавающих окладов.

Анализ особенностей стимулирования соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка в субъектах малого предпринимательства позволил сделать следующие выводы:

1. В малом предпринимательстве используются методы и формы стимулирования работника к добросовестному труду, нашедшие закрепление в действующем законодательстве. Преимуществами малого предпринимательства являются возможности по широкому применению моральных стимулов, которые эффективно действуют в малом производственном коллективе.

2. Существенное значение для стимулирования соблюдения внутреннего трудового распорядка в субъектах малого предпринимательства имеет привлечение работников к распределению прибыли в различных формах. Наиболее перспективным, с учетом зарубежного опыта и российской

практики, является установление партнерских отношений, когда работник привлекается к участию в бизнесе, то есть имеет право не только участвовать в распределении прибыли, но и несет риск убытков. Однако по своей сути такие отношения являются гражданско-правовыми, так как на смену отношениям, основанным на хозяйской власти, приходят партнерские отношения, основанные на общем экономическом интересе, получении прибыли. Такое тесное сосуществование и переплетение трудовых и гражданско-правовых отношений является особенностью малого предпринимательства, в котором грань между предпринимателем и работником иногда практически отсутствует (например – работающий предприниматель), должно учитываться при дальнейшем совершенствовании трудового законодательства.

3. В субъектах малого предпринимательства существует система неформальных соглашений об оплате труда, не соответствующих условиям, закрепленным в трудовом договоре. Основной причиной такого рода соглашений является высокая ставка единого социального налога. Решением проблемы во многом может явиться введение упрощенной системы налогообложения, заменяющей уплату целого ряда налогов, в том числе – единого социального, единым налогом. Представляется целесообразным установление для всех субъектов малого предпринимательства единой системы налогообложения, которая должна предусматривать обложение налогом только окладов, которые не должны быть меньше прожиточного минимума. Остальные выплаты стимулирующего характера, такие, как премии, надбавки, вознаграждение по итогам работы за год должны освобождаться от обложения единым социальным налогом. Это позволит вернуть отношения в области оплаты труда «из тени» в сферу правового регулирования, что существенно повысит уровень правовой защищенности работников

вследствие возможности применения к таким отношениям норм трудового права.

В заключении диссертационной работы сформулированы основные выводы и предложения по совершенствованию нормативно-правового регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства.

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных работах:

1. Понятие заработной платы / Российское правоведение на рубеже веков: трибуна молодого ученого. Сб. статей / Отв. ред. В.А.Уткин. Томск, 2002. С. 77-81 (0,25 п.л.).

2. Формы гибкой занятости работников, используемые в субъектах малого предпринимательства / Вопросы совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности. Сборник научных трудов. Вып. 2. Челябинск, 2002. С. 137-139 (0,2 п.л.).

3. Становление субъектов малого предпринимательства в Российской Федерации (проблемы регулирования трудовых отношений на малых предприятиях) / IV Сибирская школа молодого ученого. Материалы международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (17-19 декабря 2001г.), т.4 ч.1. История и правоведение. Томск, 2002. с. 174-178 (0,3 п.л.).