



УДК 349.2

СОЦИАЛЬНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ НОРМ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ВОЗМОЖНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА© Е.В. Красноярова¹

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Анализируются основные принципы рабочего времени и времени отдыха. Обосновывается необходимость включения конкретных норм-принципов в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Предлагаются возможные решения исследуемых проблем. Анализ разделов 4 и 5 ТК РФ позволяет утверждать, что в целях большей защищенности трудовых прав и свобод работников следует акцентировать внимание на институциональных принципах. Делается вывод о том, что развитие трудового законодательства в дальнейшем должно осуществляться по пути соблюдения общих норм трудового права, а также установления для работников прежде всего государственных гарантий, соответствующих требованиям времени.

Ключевые слова: принципы рабочего времени и времени отдыха; социальное партнерство; государственное правовое регулирование труда; работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

SOCIAL PURPOSE OF STANDARD WORKING TIME AND REST TIME, SOCIAL PARTNERSHIP POTENTIAL**E.V. Krasnoyarova**

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov St., Irkutsk, 664074, Russia.

The paper analyzes the basic principles of working hours and rest time. It substantiates the need for the inclusion of specific normative principles of the Labor Code of the Russian Federation (LC RF) and proposes possible solutions of the problems under investigation. Analysis of the sections 4 and 5 of the Labor Code of the Russian Federation allows to assert that attention should be focused on the institutional principles in order to provide better protection of labor rights and freedoms of workers. It is concluded that further development of employment and labor legislation should agree with the observance of general norms of the labor law, as well as provide up-to-date state guarantees to the workers.

Keywords: principles of working time and rest time; social partnership; state legal regulation of labor; work outside normal working hours.

Богатство нации определяется
количеством свободного времени
ее граждан.
К. Маркс

В современный период вектор развития трудового законодательства задан по пути его совершенствования с учетом установления норм, носящих социальную направленность. Нравственный характер норм трудового права способствует становлению настоящего социального государства, в котором соблюдение трудовых прав и свобод работника обязательно и безусловно. История развития российского законодательства о рабочем времени и времени отдыха убедительно показывает, что изменение норм права осуществляется с целью уменьшения продолжительности рабочего времени работников, повышения уровня государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. И это неслучайно.

Рабочее время и время отдыха – понятия взаимосвязанные, взаимообусловленные: увеличение рабочего времени влечет за собой уменьшение времени отдыха, и наоборот, чем больше работник отдыхает, тем меньше он работает. Работа работе рознь, как собственно, и отдых. Так, работа, выполняемая во

вредных и (или) опасных условиях, в особых условиях труда требует больших физических затрат, следовательно, отдых должен нести в себе хотя бы частичное их восполнение, восстановление сил работника и возможность выполнять работу на соответствующем уровне. К сожалению, не всякий отдых – это «время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению» (ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации [1], далее – ТК РФ). Так, в частности, отдельные категории работников, например, проводники железнодорожного транспорта, водители автомобильного транспорта, работающие по сменному и осуществляющие перевозки на большие расстояния, не имеют возможности использовать отдых по своему усмотрению. Они находятся вне дома и ограничены в своих возможностях, отдыхают, в буквальном смысле, на рабочем месте или рядом с ним, либо в специально оборудованных помещениях. Их труд и отдых, конечно же, несравним с условиями вы-

¹Красноярова Елена Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, тел.: (3952) 405865, e-mail: krasnoyarova.65@mail.ru
Krasnoyarova Elena, Candidate of Pedagogics, Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines, tel.: (3952) 405865, e-mail: krasnoyarova.65@mail.ru



полнения работы, например, дистанционных работников, осуществляющих работу дома. Принятие главы 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» – яркий пример социализации, гуманизации трудовых отношений. Это предоставленная возможность для многих работников, ограниченных в свободной реализации своих способностей к труду, чувствовать себя полноправными членами общества, среди которых немало инвалидов, лиц с семейными обязанностями.

В работе А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой совершенно справедливо отмечается, что с позиции трудового права жизнь работника делится на две составляющие – рабочее время и время отдыха [2]. Очевидно, что в зависимости от наполнения этих составляющих, от его содержания определяется здоровье человека, качество его жизни и членов его семьи, а также благосостояние общества в целом. В связи с этим существует необходимость сформулировать основные принципы рабочего времени и времени отдыха, создать правовые и социальные пределы рабочего времени, скорректировать нормы об отдыхе, а также с учетом возможностей социального партнерства определить перспективы развития законодательства в области рабочего времени и времени отдыха. Трудовым кодексом РФ предоставлены широкие возможности на уровне коллективно-договорного регулирования для установления социальных гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Но большие надежды следует возлагать, прежде всего, на государство и систему государственных органов, поскольку именно оно всегда является инициатором всех серьезных изменений. Социальное партнерство – дополнительный способ регулирования отношений в сфере труда и не основной. Социально-партнерские соглашения могут содержать условия, улучшающие положение работников, устанавливать более высокий уровень гарантий, чем предусмотрено в законодательстве, но при этом учитывается финансово-экономическое положение организации, развитие социально-партнерских отношений в субъекте, в отрасли, в муниципальном образовании.

Работник состоит в трудовых отношениях с работодателем, и на первый взгляд может показаться, что всё, что находится за рамками трудовых отношений, не должно входить в область регулирования трудового права. Время отдыха – сфера личной жизни гражданина, сфера частного права. Принцип невмешательства в частную жизнь – один из основных принципов гражданского права. Но регулирование времени отдыха – это, по сути, косвенное регулирование и рабочего времени, которое осуществляется нормами установления (нормами, фиксирующими определенные понятия, наименования), а также нормами запретами, нормами-ограничениями (например, запрещение привлекать к работе в выходные и праздничные дни). Поэтому с позиции трудового права есть необходимость закрепить базовые принципы трудового права о рабочем времени и времени отдыха. Одним из основных является принцип невмешательства в личную жизнь работника.

При заключении трудового договора работник и работодатель оговаривают условия труда, среди которых к обязательным относится режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Продолжительность рабочего времени устанавливается по общему правилу – она не может быть более 40 часов в неделю. Это ограничение зафиксировано в ТК РФ в соответствии с Конституцией Российской Федерации и общепризнанными принципами и нормами международного права.

Таким образом, время за рамками 40 часов в неделю относится ко времени отдыха. Следует установить на уровне институциональных принципов трудового права запрет работодателя вторгаться в личную сферу жизни работника. А именно, работодатель не имеет права в нерабочее время звонить работнику по служебным делам, отправлять сообщения или другим способом связываться с работником; все распоряжения, уточнения, конкретизация работы могут устанавливаться только в рамках рабочего времени и в письменной форме. Так, например, руководитель среднего звена не может звонить в воскресный день и озадачивать работника предстоящей работой или планами и перспективами развития структурного подразделения, организации (что, к сожалению, часто встречается в практике).

Работодатель имеет право привлекать работника к выполнению работы за пределами 40 часов в неделю в порядке, установленном законом, в двух случаях: для выполнения сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Правовая природа привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в этих двух случаях различна. Необходимость привлечения работника к *сверхурочной работе* возникает в случае неожиданных, непредвиденных обстоятельств. При этом работодатель может обосновывать (имеются основания, предусмотренные законом, в соответствии с которыми возможно использовать труд работника) или не обосновывать (например, в случае введения чрезвычайного положения) эту необходимость. При *ненормированном рабочем дне* перечень законных оснований не предусмотрен, и может показаться, что работодатель может воспользоваться своим правом привлечения к работе в любое время, когда пожелает, при любых обстоятельствах, что обосновывать свои действия в соответствии с ТК РФ он не должен (достаточно приказа о привлечении сотрудника к работе). Попробуем разобраться, как защищены права работников в случаях работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Определение сверхурочной работы содержится в ст. 99 ТК РФ, в соответствии с которой это «работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за



учетный период». Данной статьей предусмотрены и основания привлечения работников к сверхурочной работе.

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия возможно только в исключительных случаях, их три. Необходимость ведения таких работ обусловлена, как правило, введением чрезвычайного или военного положения, при производстве работ, необходимых при предотвращении катастрофы, производственной аварии, а также при производстве общественно необходимых работ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ). Привлечение работника к сверхурочной работе возможно и с его согласия. ТК РФ содержит следующие основания: при необходимости выполнить начатую работу, невыполнение которой может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; для продолжения работы при неявке сменщика.

Часть 4 ст. 99 ТК РФ содержит противоречивую норму: «В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации». Сегодня во многих организациях нет профсоюзов, следовательно, учет их мнения не осуществляется. А если и есть профсоюз, то он дает общее разрешение на проведение работ без учета интересов конкретных работников. Открытый перечень оснований сверхурочной работы в ч. 4 ст. 99 ТК РФ сводит на нет все предшествующие положения статьи. Поэтому полагаем, что ст. 99 ТК РФ следует скорректировать в соответствии с принципом запрещения вмешательства работодателя в сферу личной жизни работника, установив исчерпывающий перечень оснований привлечения к сверхурочной работе. Основным правилом допуска к такой работе должно быть письменное согласие работника во всех случаях, тем более в случаях объявления военного или чрезвычайного положения, когда выполняемая работа может угрожать здоровью и жизни работника. Приоритетным для государства должна быть защита прав и интересов работника. Работник должен быть ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Отказ не может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Предельное количество продолжительности сверхурочной работы по общему правилу составляет не более 120 часов в год.

А вот ограничений по ненормированному рабочему дню не существует. Е.А. Ершова в своих работах отмечает, что ненормированный рабочий день требует правовой регламентации и документирования [3, 4]. И с этим следует согласиться. «Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций

за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников» (ст. 101 ТК РФ).

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что ненормированный день – это особый режим труда. При заключении трудового договора условие о ненормированном рабочем дне необходимо зафиксировать в трудовом договоре либо впоследствии заключить дополнительное соглашение, основанное на взаимном согласии двух сторон. Если же работник будет не согласен на такой режим труда, работодателю придется прибегнуть к порядку, определенному ст. 74 ТК РФ, но при этом свое решение ему необходимо будет обосновывать организационными или технологическими изменениями условий труда. Предупреждение работника за два месяца в письменной форме обязательно, в противном случае у работодателя не будет возможности привлечь такого работника к работе, так как изменение трудового договора по общему правилу возможно только в письменной форме и с письменного согласия работника.

В научной литературе не единожды ставился вопрос об эпизодичности ненормированного дня. Согласно лексическому толкованию, «эпизодический – случайный, являющийся эпизодом, бывающий непостоянно» [5]. Эпизодически не означает систематически, эти термины следует различать. И в правовом значении эпизодически предполагается как крайне редко, не часто, так как законодатель установил компенсацию за ненормированный рабочий день в размере дополнительного отпуска всего лишь не менее 3 календарных дней (24 рабочих часа). Предполагается, что с учетом оплаты в двойном размере за переработку (а это не мешало бы установить как норму) работник может привлекаться за эти три дня только на 12 часов в год. Законодатель ничем не обусловил и не обосновал компенсацию переработки. Приходится только догадываться, как устанавливается ненормированный рабочий день, оплачивается или нет выполнение работы. В отдельных организациях размеры переработки работником превышают предельное количество сверхурочных часов в год.

Решение этой проблемы нам представляется в установлении по аналогии со сверхурочной работой предельной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне – количество часов в год (например, 60 или 120 часов). Скептики могут говорить и спорить о необходимости привлечения работника к работе в целях повышения производительности труда, расширения производства, повышения конкурентоспособности организации и экономического развития общества в целом. С этим следует согласиться, всё это необходимо, но в правовом поле, не должны ущемляться права и интересы работников, не должно быть необоснованным и систематическим вмешательство работодателя в личную жизнь работника. Есть правовые способы решения практически



всех проблем. Одним из них является, например, заключение трудового договора по совместительству.

Следующий немаловажный вопрос – оплата труда за выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Более правильным решением вопроса будет закрепление в ТК РФ принципа двойной оплаты за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя. При этом случаи привлечения к такой работе всегда должны обосновываться посредством издания приказа в письменной форме. Таким образом, следует установить правило о том, что всё, что касается запределного увеличения рабочего времени по инициативе работодателя, оплачивается не менее чем в двойном размере, а случаи привлечения к такой работе всегда должны обосновываться посредством принятия приказа по организации.

С учетом изменений ч. 5 ст. 99 ТК РФ должна сохраняться, общее правило о недопустимости привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких родителей, инвалидов и несовершеннолетних.

Случаи незаконного привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени периодически выявляются органами надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства. Так, Государственная инспекция труда в Иркутской области отмечает, что в 2014 году из общего количества проведенных проверок выявлено 951 нарушение по вопросам рабочего времени и времени отдыха. Приведем несколько примеров.

«При проведении внеплановой документальной проверки в СХПК «Усольский свинокомплекс» на основании заявления работника «И» установлено, что в период исполнения обязанностей директора СХПК «Усольский свинокомплекс», «К» допустил привлечение работника «И» к работе в выходные дни без его письменного согласия и без предоставления еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.

Кроме того, в указанный период работник «И» допущен к сверхурочной работе свыше 120 часов в год, в частности, продолжительность сверхурочной работы работника «И» за апрель 2014 г. составила 140 часа, за май 2014 г. – 274 часа; за июнь 2014 г. – 86 часов.

По выявленным нарушениям трудового законодательства выдано предписание об оплате работнику «И» работы в выходные дни, сверхурочной работы в установленном ТК РФ размере. Директор СХПК «Усольский свинокомплекс» привлечен к административной ответственности в виде штрафа.

Проверкой, проведенной в ООО «Байкальские минералы» установлено, что локальным нормативным актом Общества не установлен порядок применения вахтового метода работы в организации: не конкретизирован учетный период при суммированном учете рабочего времени, не установлена продолжительность вахты, не

установлена надбавка работникам за вахтовый метод работы. Кроме того, работодателем не разработан и не утвержден в установленном порядке график работы на вахте. Об устранении указанных нарушений работодателю выдано предписание, которое исполнено в установленный срок. Юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде штрафа.

При проведении внеплановой выездной проверки в ООО «Энталь» на основании требования прокуратуры Иркутского района по вопросу обеспечения и реализации прав работников на отдых установлено, что работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в частности, станочнику-распиловщику (фрезернопильной линии ФБС) не предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда. В графике отпусков ООО «Энталь» на 2014 г. не определена продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда.

По выявленным нарушениям трудового законодательства руководителю ООО «Энталь» выдано предписание для обязательного исполнения, а также юридическое лицо привлечено к административной ответственности в виде штрафа в размере 40 тыс. рублей.

При проведении внеплановой документальной проверки в ООО «Рудоремонтный завод» на основании заявления работника «С» по вопросу нарушения трудовых прав установлено, что работодателем допущено изменение определенных сторонами условий трудового договора «С» в части изменения режима работы, а именно, продолжительности рабочей смены с 24 часов до 15 часов, без оформления в письменной форме соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

О предстоящих изменениях с 01.11.2013 г. определенных сторонами условий трудового договора, в частности, изменения режима работы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель не известил работника «С» в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Кроме того, в ходе проведения проверки установлено, что пунктом 5.2. Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Рудоремонтный завод» предусмотрена выплата отпускных не позднее, чем за один день до начала отпуска, т.е. данное условие Правил внутреннего трудового распорядка организации ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ» [6].

Отдых не должен быть обременен илиотягощен никакими пожеланиями работодателя. Проиллюстрируем этот тезис одним из приказов от 24 апреля 2015 г. № 13 «О переходе на усиленный режим работы в мае 2015 года» следующего содержания: «С целью минимизации претензий по предстоящей внеплановой проверке ... обязываю:



1. Начальникам структурных подразделений ... в ближайшие выходные и праздничные дни воздержаться от выезда за пределы ... области.

2. Начальникам структурных подразделений установить в руководимых подразделениях усиленный режим работы для подготовки к предстоящей проверке ...

3. Секретарю директора довести настоящий приказ до сведения вышеуказанных лиц.

4. Контроль за исполнением распоряжения оставлять за собой».

Работники данного учреждения не являются государственными служащими, не относятся и к военнослужащим. На территории данного региона не объявлено военное или чрезвычайное положение. На работников распространяются общие, а не специальные нормы права. К сожалению, этот приказ – не единственный случай нарушения трудового законодательства.

Еще один пример обременения, отягощения отдыха. В некоторых вузах используют так называемые дежурства. Руководитель организации предлагает преподавателям во время их ежегодного отпуска использовать каждому по два дня на дежурство в приемной комиссии, забывая при этом, что одним из принципов трудового права является непрерывность отдыха. К тому же ТК РФ не содержит понятия «дежурство».

Ведомственные подзаконные акты устанавливают для отдельных категорий работников дежурства. Они могут быть непосредственно связаны с выполнением работы (например, дежурства в медицинских учреждениях), могут и не быть связаны с выполнением работы (дежурство в период избирательной кампании). Самый злободневный вопрос – оплата дежурств. Если дежурство – выполнение трудовой функции работника за рамками предельной продолжительности рабочего времени, то и оплачиваться оно должно в двойном размере. Если же дежурство не связано с выполнением трудовой функции, то оплата может производиться на основе гражданско-правового договора. И работодатель не вправе требовать от работника под угрозой применения дисциплинарной ответственности заключения такого договора либо выполнение работы без оплаты труда. Следует отметить, что работа, не предусмотренная трудовым договором, не допускается (ст. 60 ТК РФ). Неоплачиваемая работа будет относиться к принудительному труду (ст. 4 ТК РФ).

Еще одно грубое нарушение – излишнее дробление отпуска на части. Отдельные руководители «горереформаторы» по-своему трактуют ст. 125 ТК РФ «Разделение ежегодного отпуска на части», забывая об обязательном соблюдении нормы о том, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Встречаются нарушения при начислении заработной платы и оплаты отпуска. Так, некоторые руководители знают, что оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала (ст. 126 ТК РФ), но при этом полагают, что заработная плата за предшествующий период производится в дни, определенные

в локальных актах организации. То есть работник, находящийся в отпуске, вынужден во время своего отдыха являться на работу за получением заработной платы. Иногда работодатели из года в год делят отпуск на части с целью разделения выплаты отпускных, хотя прерывания и фактического деления отпуска нет. Предлагают вместо одного написать одновременно два заявления на отпуск (например, с 1 июля по 1 августа и с 1 августа по 31 августа). Подобные нарушения должны отслеживаться органами надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства, прокуратурой; действия руководителей пресекаться путем привлечения их к юридической ответственности вплоть до уголовной.

При предоставлении отпуска работодатель не вправе ставить какие-либо условия. Право на отпуск – абсолютное, безусловное. Это гарантия, предоставленная законом, нарушение которой не допускается. В соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников за две недели до начала календарного года, каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Таким образом, отдых не должен быть обременен или отягощен никакими пожеланиями работодателя, безусловен и непрерывен.

Государство является гарантом защиты трудовых прав, обеспечивает определенный уровень трудовых прав и свобод работников. Устанавливая минимальные гарантии, оно предоставляет возможность посредством коллективно-договорного регулирования улучшить условия труда, сделать их более благоприятными по сравнению с законодательством. Легализовано социальное партнерство, определены основные механизмы реализации норм права. Так, положения о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, являются в соответствии со ст. 41 ТК РФ обязательствами работников и работодателя, которые могут быть включены в коллективный договор. Всё зависит от финансово-экономического положения работодателя и от его желания вести коллективные переговоры с работниками в лице их представителей. Интересы работодателей, как правило, представляют руководители. У каждого из них своя оценка ценностей, своя философия, свое отношение к себе и к окружающему миру, своя так называемая нравственная автономия человека. Многие в коллективно-договорном регулировании на уровне организации зависят от жизненных установок руководителя.

Отдельные коллективные договоры – как лакмусовые бумажки, по которым можно проанализировать широкий круг проблем в организации, психологический климат в коллективе, роль руководителя – «организатора всех побед».

В заключении, подводя итог вышесказанному, отметим, что ТК РФ следует дополнить статьей 91.1 «Основные принципы рабочего времени и времени отдыха» следующего содержания: «Основными принципами рабочего времени и времени отдыха являются:



- принцип невмешательства работодателя в личную жизнь работника;
- принцип двойной оплаты за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя либо компенсации отдыхом;
- принцип общего ограничения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (до 120 часов в год);
- принцип документального оформления работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- принцип недопустимости привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких родителей, инвалидов и несовершеннолетних;
- принцип необремененности, безусловности и

непрерывности отдыха».

Чтобы данные положения работали, необходимо конкретизировать виды правонарушений и предусмотреть их в Кодексе об административных правонарушениях РФ.

Установленные законодательно принципы, правила будут служить своеобразными ориентирами в регулировании отношений на локальном уровне. Осмысление, понимание их руководителями создадут цивилизованные условия ведения индивидуальных и коллективных переговоров, предпосылки появления системы консультирования как с отдельными работниками, так и коллективом работников и/или их представителями, а также дадут возможность построения социального диалога на взаимоприемлемых и взаимовыгодных условиях с учётом интересов сторон.

Статья поступила 11.10.2015 г.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс – надежная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (09.09.2015).
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник; в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 421 с.
3. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. 620 с.
4. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных и муниципальных служащих в России. М.: Статут, 2008. 668 с.
5. Ожегов С.Ю., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азъ, 1992. 960 с.
6. Материалы о деятельности Государственной инспекции труда в Иркутской области [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда в Иркутской области. URL: http://git38.rostrud.ru/deyatelnost_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/ (09.09.2015).

УДК 328.184

ЛОББИЗМ В РОССИИ: ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

© М.С. Кружай¹

Байкальский государственный университет экономики и права,
664003, Россия, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.

Проанализированы основные проблемы, имевшие место при попытках принятия закона о лоббизме в России. Автор обосновывается невозможность введения в законодательство страны подобного нормативного документа в современных политических и экономических условиях, его фактическая несостоятельность. Рассмотрены причины, по которым закон о лоббизме не будет эффективно работать в случае его принятия в той версии, в какой он был предложен к рассмотрению. Автор приходит к выводу о необходимости осуществления предварительного формирования условий на пути легализации лоббизма и повышения качества процессов принятия политических решений.

Ключевые слова: лоббизм; закон о лоббизме; процесс принятия политического решения; группы интересов; центр принятия политического решения.

LOBBYISM IN RUSSIA: POLITICAL ASPECTS OF LEGAL REGULATION

M.S. Kruzhai

Baikal State University of Economics and Law,
11 Lenin St., Irkutsk, 664003, Russia.

The article analyzes the main problems occurred when attempts were made to adopt a law on lobbying in the Russian Federation. The author substantiates the idea that it is impossible to introduce such statutory document in the country in the current political and economic conditions; its actual insolvency is proved. The reasons preventing the law on lobbying from effective operation if it is adopted in the version proposed for consideration are observed. It is concluded that the legalization of lobbying requires the formation of certain conditions and improvement of the quality of political decision-making.

Keywords: lobbyism; lobbying law; political decision-making process; groups of interests; center of decision-making.

¹Кружай Михаил Сергеевич, аспирант, тел.: 89500644480 e-mail: kruzhay@mail.ru
Kruzhai Mikhail, Postgraduate, tel.: 89500644480, e-mail: kruzhay@mail.ru