

Проблемы правового регулирования в сфере проведения аттестации работников

Е.А. Юдина, соискатель, Оренбургский ГАУ

Трудовое законодательство представляет собой отрасль российского законодательства, которая регулирует отношения между работниками и работодателями, а также отношения, тесно связанные с трудовыми. Правовое регулирование трудовых отношений осуществляет Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, а также иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. Существование трудового законодательства необходимо для установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защиты от безработицы, защиты прав и законных интересов работников и работодателей. Для осуществления направлений данной деятельности необходим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Проблемы трудового законодательства различны и могут возникать при нарушении любого из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Ныне действующий Трудовой кодекс Российской Федерации принимался довольно долго и уже после вступления его в законную силу, через небольшой промежуток времени, претерпел значительные изменения. Это, несомненно, даёт возможность говорить о значительных недостатках и проблемах, возникающих в процессе применения данных норм, о проблемах трудового законодательства. Трудовые отношения являются важной частью социально-экономической жизни общества. В современном трудовом законодательстве имеются различные проблемы, решение которых невозможно без принятия соответствующих нормативно-правовых актов. К сожалению, ситуация, сложившаяся в

настоящее время в трудовых отношениях, далека от совершенства, что негативно сказывается как на работниках, так и на работодателях.

Динамичное развитие общественных отношений в современном российском государстве в ряде случаев обуславливает объективное отставание от него правотворчества, что приводит к возникновению ситуаций, именуемых пробелами в праве. Наличие пробелов в праве вполне объективно, о чём в своё время писал теоретик В.В. Лазарев, подчёркивая их неизбежность даже при идеально отлаженной нормотворческой деятельности [1].

В данной статье речь пойдёт о пробелах правового регулирования в сфере проведения аттестации работников, а также будут рассмотрены некоторые пути разрешения.

Периодическая аттестация работников определяется как проверка деловой квалификации в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности [2].

Несмотря на широкое распространение на практике такого института трудового права, как аттестация работников, и наличие нескольких десятков специальных правовых актов в данной области, необходимость его нормативного закрепления в кодифицированном законодательном акте замечена. Непринятие единого, т.е. рамочного правового акта, позволяющего решать комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации работников, размывает данное понятие и формы его проведения, оставляет неопределёнными его роль и место как в системе отношений, определённых ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации, так и в структуре самого кодекса. Решая отраслевые задачи, направленные на поддержание высокого уровня квалификации отдельных профессиональных групп работников, законодатель в целом не разрешил проблему, связанную с качеством рабочей силы в нашей стране.

Разработка данной проблемы получила своё развитие в работах правоведов, которые высказывают мнения относительно места аттестации работников в системе трудового права.

Рассматривая мнения авторов в этой сфере, особое внимание стоит обратить на предложение М.В. Лушниковой и А.М. Лушников о создании общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров, содержащей государственные стандарты базового образования, профессиональной подготовки и переобучения с одной стороны и формы производственного обучения и повышения квалификации на производстве — с другой [3]. Исходя из данной точки зрения, можно сделать вывод о том, что аттестация работников должна стать частью данной системы. Тем самым аттестация является логическим завершением названных форм профессионального обучения, осуществляемых в течение всей жизни работников.

Одной из проблем в этой сфере является то, что аттестация, встроенная в структуру отношений по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников, должна быть отражена непосредственно в Трудовом кодексе РФ, поскольку является составной частью вышеназванного института. Несмотря на то что аттестация работников предусмотрена нормативно-правовыми актами (только для некоторых категорий работников), детальную разработку в Трудовом кодексе РФ она не получила.

Следующей проблемой в данной области является то, что аттестация должна быть охвачена всеми уровнями правового регулирования: нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным. Это связано с тем, что аттестация отдельных категорий работников может быть обусловлена спецификой определённой области производства. Поэтому закреплённые общие условия и правила проведения аттестации работников должны развиваться в актах, применяемых работодателями и работниками на уровне конкретного предприятия. В связи с тем, что нет детально проработанного законодательного акта, касающегося аттестации работников, можно выделить и следующую проблему, которая выражается в отсутствии перечня прав и обязанностей как работодателя, так и работника в данной сфере. Подтверждается это тем, что нынешний Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 81 говорит об аттестации работников. Однако такого полномочия нет в ст. 22 Трудового кодекса РФ, предусматривающей права и обязанности работодателя [4, 5], касающиеся необходимости проработать те гарантии, на которые может рассчитывать работник, успешно прошедший процедуру аттестации. Возможно, это должно выражаться в том, что с каждым работником, успешно прошедшим аттестацию и отмеченным поощрением, должен быть

заключён дополнительный договор, фиксирующий изменения правового статуса работника. Необходимость такого договора продиктована ч. 2 ст. 197 Трудового кодекса РФ, предусматривающей заключение подобного соглашения между работником и работодателем в случае реализации первым права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение.

Не менее важной является и проблема локализации аттестации работников, которая проявляется в том, что процедура проведения аттестации работника полностью подчинена воле работодателя. Т.е. правовое регулирование в данной сфере исходит именно от него, что исключает возможность участия в разработке специальных положений, относящихся к аттестации, работников и их представителей. Таким образом, работодатель устанавливает нормативные правила проведения данной процедуры, и проверяет профессионализм работника, и решает его трудовую судьбу по итогам прохождения аттестации конкретным работником. Это выражается в том, что проверяет профессиональные качества работника специальный состав комиссии, назначаемый приказом работодателя. Таким образом, по мнению многих авторов, перед работодателями открылась практически безграничная возможность проводить аттестацию по своему разумению, что во многих случаях свелось к произвольному сокращению персонала.

На основании всего вышесказанного можно предложить некоторые пути решения обозначенных проблем, а именно: необходима легализация аттестации в Трудовом кодексе посредством дополнения раздела IX, предусматривающего профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, специальной главой, посвящённой процедуре аттестации; отразить в данной главе понятие аттестации, цели её проведения, а также общие условия, касающиеся организации данной процедуры; в этой же главе целесообразно закрепить перечень прав и обязанностей работодателя и работника, который будет включать в себя такие положения, как полномочия сторон трудового договора, связанные с аттестационными процессами. Т.е. для работника проведение аттестации должно являться трудовой обязанностью, что предусматривает включение данного положения в перечень основных прав и обязанностей работников, закреплённых ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации. Для работодателя проведение аттестации является правом, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — обязанностью, поскольку проверка профессиональных качеств работника в этих исключительных случаях является условием управления определёнными видами деятельности. Следовательно, необходимо закрепить соответствующие положения в ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает

основные права и обязанности работодателя; обеспечить возможность участия в разработке таких актов работников и их представителей, для того чтобы согласовать интересы сторон трудового договора.

Кроме того, можно расширить перечень принимаемых аттестационной комиссией решений. Поскольку в трудовом праве применяется и диспозитивный метод регулирования трудовых отношений, то расширение данного перечня возможно. Это может проявляться, например, в том, что по итогам прохождения аттестации комиссия принимает решение, согласно которому работник, прошедший данную процедуру с некоторыми замечаниями, может рассчитывать на предоставление ему времени для исправления недостатков. Это возможно с учётом конкретной ситуации, а также личности работника, способствует тем самым постоянному выявлению наиболее компетентных и высококвалифицированных кадров. А детальное регулирование в данной области будет способствовать согласованию интересов работодателя и

работников, которые стремятся сохранить рабочее место.

Таким образом, роль аттестации состоит в том, что она является основной юридической формой проверки и оценки необходимых качеств работника, способствуя тем самым постоянному выявлению наиболее компетентных и высококвалифицированных кадров. А детальное регулирование в данной области будет способствовать согласованию интересов работодателя, который заинтересован в профессиональности своих работников, и работников, которые стремятся повысить уровень знаний и сохранить рабочее место.

Литература

1. Общая теория права и государства: учебник / под ред. В.В. Лазарева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 2001. 520 с.
2. Словарь по трудовому праву / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Юрист, 2005. 132 с.
3. Очерки теории трудового права / под ред. М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова. М.: СПб., 2006. 213 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. от 31 декабря. № 256.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 2-е, перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби», 2003. 688 с.