

УДК 349.222

Переговоры о заключении трудового договора

The Negotiations About a Conclusion of an Employment Agreement



Дмитрий Кузнецов, зав. кафедрой развития систем корпоративного обучения и тренинг-менеджмента Государственного института новых форм обучения, доцент кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Высшей школы управления человеческими ресурсами Центрального института непрерывного образования Общества «Знание» России, e-mail: kdlev@rambler.ru

В статье подробно рассмотрены содержание переговоров о заключении трудового договора как самостоятельного этапа найма персонала. Автором проанализированы организационно-правовые и управленческие аспекты процесса переговоров, обусловленного законодательными требованиями о содержании трудового договора, наличии в нем ряда обязательных условий.

Ключевые слова: обязательные условия трудового договора, дополнительные условия трудового договора, срочный трудовой договор.

The content of negotiations about a conclusion of an employment agreement is examined in detail as independent stage of hiring of the personnel. The author analyses the organizational-legal and administrative aspects of the process of negotiations registered by the legislative requirements about the content of the labour contract, the presence in it of some indispensable conditions.

Key words: indispensable conditions of the labour contract, additional conditions of the labour contract, the urgent labour contract.

Процесс найма и переговоры о заключении трудового договора – не одно и то же

Одним из наиболее важных этапов приема на работу является согласование условий трудового договора между работодателем и соискателем вакансии.

При проведении переговоров о заключении трудового договора сторонам важно формально-юридически закрепить достигнутые в процессе отбора договоренности. Законодательство обязывает потенциального работника и работодателя прийти к соглашению по всем обязательным условиям трудового договора. Данное требование призвано не только защитить интересы работника, но и позволить обеим сторонам ответственно и обоснованно принять окончательное решение о возникновении трудовых отношений, из-

бежать производственных конфликтов и трудовых споров в будущем.

В процессе найма переговоры о заключении трудового договора затрагивают многие процедуры. Начиная с размещения информации о вакансии, где работодателем уже предлагаются вниманию кандидатов многие параметры будущего трудового договора, заканчивая итоговым интервью с уполномоченным представителем работодателя, когда условия трудового договора окончательно согласовываются между сторонами.

К сожалению, в российской HR-практике переговоры о заключении трудового договора, как правило, не выделяются в самостоятельный этап, что часто приводит к нежелательным последствиям, например, работник, прошедший всю процедуру отбора, отказывается подписывать трудовой договор из-за того,

что ряд указанных в нем условий с ним не был согласован. Например, речь может идти об обязанности выезжать в командировки, о значительной переменной части заработной платы, о неудобном графике работы или рабочем месте, о гораздо более широком, чем озвучивалось в процессе найма, перечне должностных обязанностей и т. п.

Типичные заблуждения

Можно выделить две типичные деструктивные тенденции при заключении трудового договора:

- работодатель настолько убежден в заинтересованности работника, что не сомневается в подписании трудового договора на любых предложенных условиях;
- соискатель, не глядя, подписывает трудовой договор в полной убежденности, что работодатель достоверно отразил в нем условия, о которых были достигнуты предварительные договоренности, что не соответствует действительности.

Также соискатель часто может услышать от специалистов службы персонала, что у них имеется уже подготовленная форма трудового договора, и они ничего в ней изменять не могут, а, если кандидат не желает подписывать трудовой договор на предложенных ему условиях, то организация прекрасно обойдется без его услуг.

Такое количество манипуляций на этапе заключения трудового договора довольно часто обусловлено не только непониманием сторонами трудового договора юридического, финансово-экономического и социального значения трудового договора, но в ряде случаев прямым желанием будущего работодателя воспользоваться слабостью кандидата, его тяжелыми жизненными обстоятельствами, чтобы получить квалифицированного специалиста на максимально комфортных для себя условиях.

Этап заключения трудового договора

Каково же действительное значение этапа заключения трудового

договора при приеме на работу?

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, которая носит обязательный характер (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

На практике кандидатам рекомендуется заключать трудовой договор в письменной форме до момента фактического допущения к работе. Это связано с получившим широкое распространение явлением, когда работник, оставив предыдущее, часто весьма перспективное место работы, выходит на новую работу без оформленного письменно трудового договора и в течение 3-х рабочих дней на новом месте получает для подписания совершенно иной текст документа, вместо предварительно согласованного. Доказать впоследствии в государственной инспекции труда или в суде, что работодатель нарушил свои обязательства, будет весьма затруднительно, так как в подобных случаях письменные доказательства, как правило, отсутствуют.

Превышение срока заключения трудового договора в 3 рабочих дня со дня фактического допущения к работе является административным правонарушением (ст. 5.27 КоАП РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Правовой выход из подобных коллизий на рынке труда возможен путем, во-первых, полного законодательного запрета на оформление трудового договора в письменной форме после фактического допуска к работе, во-вторых, в нормативно-правовом закреплении в российском трудовом законодательстве обязательного предварительного письменного предложения вакансии на соответствующих условиях, как это практикуется в некоторых странах.

Сразу возникают вопросы практического применения такого запрета. Не заключили трудовой договор до фактического допуска, считается работник работником или нет? Если да, то на каких условиях? Само действие будет являться нарушением, но задача ведь не наказать работодателя, а защитить работника. Механизм действия прост - работник все равно будет считаться работником, так как приступил к работе, но со стороны работодателя факт того, что он не заключил договор до момента фактического допуска к работе будет являться административным правонарушением. Это и будет защищать работника, так как работодатель не сможет поменять правила игры в первые же дни, дав на подписание договор на совершенно иных условиях. Мы таким образом пресечем большинство деструктивных действий на рынке труда, когда работодателя заявляет, что все озвученное на переговорах будет в конверте, что вес так живут, а в официальном договоре будут мизерные суммы и минимальные гарантии. А работник уже уволился с прежнего места работы и ему деваться некуда.

Представляется, что в сегодняшней реальности кандидатам следует предпринимать юридически значимые действия, например, увольнение с прежнего места работы, только после подписания трудового договора с новым работодателем, тем более, что российское трудовое законодательство дает возможность заключать трудовой договор задолго до фактической даты начала работы.

Особо важно для обеих сторон переговорного процесса управленческое, юридическое и финансовое значение трудового договора, непосредственно раскрываемое в его содержании. Содержание трудового договора, о котором предстоит договориться работодателю и кандидату, включает в себя:

- обязательные условия;
- дополнительные условия.

Обязательные условия трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Именно обязательные условия являются основным предметом переговорного процесса при приеме на работу.

В теории обычно выделяют две группы обязательных условий:

необходимые обязательные условия, которые будут иметь место в любом заключаемом трудовом договоре. К ним традиционно относятся условия о месте работы, трудовой функции, дате начала работы и размере тарифной ставки или оклада (должностного оклада);

обязательные условия, которые должны быть внесены в трудовой договор только при их фактической проявленности в работе, например, условия о доплатах, надбавках и поощрительных выплатах, характере работы, компенсациях за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями, режиме рабочего времени и времени отдыха, отличном от общих правил, действующих у работодателя и др. [1, с. 192].

При этом работник и работодатель должны прийти к соглашению, устраивающему обе стороны, по всем обязательным условиям трудового договора. У сторон нет легальной возможности отложить обсуждение ряда обязательных условий на будущее или вообще не включать их в содержание трудового договора.

Подобная унификация содержания трудового договора призвана сбалансировать интересы обеих сторон

как работодателя, так и работника, дать возможность избежать производственных конфликтов и трудовых споров в будущем.

В процессе переговоров стороны получают возможность лучше узнать друг друга, выслушать взаимные аргументы, получить более полную информацию, необходимую для принятия решения о сотрудничестве.

Поведение работника в процессе переговоров о заключении трудового договора позволит представителям работодателя сделать выводы не только об уровне его профессионализма и мотивации, способности воспринять корпоративную культуру организации, но и о практическом наличии ряда ключевых компетенций, например, таких как навыки ведения переговорного процесса, самопрезентации, аргументирования позиции. Кроме того, поведение работника позволит судить об уровне его культуры, знании делового этикета, правил ведения бизнеса и т. п.

Приступая к переговорам, работодателю необходимо помнить, что отсутствие в трудовом договоре с работником, принятым на работу с 06.10.2006, любого из обязательных условий является административным правонарушением (ст. 5.27 КоАП РФ).

Руководителю организации при подписании трудового договора следует проверить факт закрепления в трудовом договоре всех обязательных условий.

Необходимые обязательные условия

Таким образом, сторонам предстоит договориться о содержании следующих обязательных условий.

Место работы. Понятие «место работы» не раскрыто в законодательстве. По общему правилу, под местом работы понимается местонахождение юридического лица. Местонахождение юридического лица определяется местом его государственной регистрации (ст. 54 ГК РФ).

При проведении переговоров о заключении трудового договора рабо-

тодателю следует обратить внимание работника на местонахождение фактического рабочего места в тех случаях, когда место работы, указанное в трудовом договоре, и фактическое рабочее место работника не совпадают.

Действительно, рабочее место работника является дополнительным условием трудового договора и может быть, вообще, не указано в его тексте, а работник будет пребывать в искреннем заблуждении, что ему предстоит выполнять свои обязанности по адресу, указанному как место работы. В реальности рабочий офис, например, может оказаться в другом конце населенного пункта, следовательно, работник, для которого близкое расположение места жительства к фактическому рабочему месту может иметь принципиальное значение в связи с целым рядом возможных обстоятельства (обязанность ухода за больным членом семьи, необходимость своевременно забирать ребенка из детского образовательного учреждения и т. п.), будет вынужден уволиться от нового работодателя, только приступив к работе.

В случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. В данном случае в трудовом договоре работодатель должен указать точное наименование обособленного структурного подразделения (в соответствии с уставом или положением), а также его официальное местонахождение (населенный пункт, улица, строение).

Представляется очень важным, чтобы работник понимал, что принимается на работу не в головную организацию, а в ее обособленное структурное подразделение, которое имеет как самостоятельное наименование, так и местонахождение в другой местности, т. е. в ином административно-территориальном образовании.

Руководителю организации при подписании трудового договора следует проверить факт закрепления в трудовом договоре всех обязательных условий.

Работодатель и работник всегда могут верно определить место переговоров об условиях оплаты труда в общем процессе приема на работу.

Трудовая функция. Под трудовой функцией законодатель понимает работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, 57 ТК РФ).

Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Работодателю и работнику следует обратить особое внимание на формулировку трудовой функции, так как именно с ней связана дальнейшая карьера работника как внутри организации, так и во вне, исчисление различных видов стажа, возможности дальнейшего трудоустройства и профессионального роста.

Дата начала работы. Под датой начала работы понимается конкретное число, месяц, год, когда работник должен приступить к исполнению своих должностных обязанностей.

Зарботная плата работника – ключевой элемент переговорного процесса между работодателем и работником. На условия оплаты труда влияет множество различных факторов: законы экономики, рыночная ситуация, в т. ч. средний заработок в соответствующем сегменте по данной трудовой функции, финансовое положение организации, принятые работодателем системы оплаты труда, закрепленные на локальном уровне в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах.

Обязательными условиями трудового договора являются – условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовом договоре необходимо закрепить:

- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада);
- полный перечень доплат, надбавок, поощрительных выплат, распространяющихся на конкретного работника, со ссылками на соответствующие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, коллективный договор. Системы доплат, надбавок, поощрительных выплат могут быть установлены непосредственно в самом тексте трудового договора без использования отсылочных норм.

Работодатель и работник не всегда могут верно определить место переговоров об условиях оплаты труда в общем процессе приема на работу. С одной стороны, ключевые условия оплаты обнаружаются работодателем уже на стадии формирования заявки на вакансию, т. е. работодатель устанавливает для себя максимально возможный предел по всем элементам заработной платы. При этом экономический интерес работодателя на стадии отбора персонала заключается в возможности принять максимально эффективного специалиста, используя минимальные ресурсы, обеспечивающие мотивированность работника. В распознавании этой тонкой грани между мотивированностью и демотивированностью, удовлетворенностью и неудовлетворенностью условиями оплаты труда и проходит основная канва переговорного процесса между представителем работодателя и соискателем вакансии.

Ошибки в переговорах об оплате труда

Можно обозначить ряд типичных ошибок, совершаемых работником (или) работодателем при проведении переговоров об оплате труда:

- работник необоснованно завышает свои требования к размеру заработной платы, в т. ч. претендует на оплату труда, значительно превышающую рыночную, или оплату на предыдущем месте работы, ссылается на полученное недавно образование при отсутствии необходимого

опыта (стандартная ошибка молодых специалистов при трудоустройстве);

- работник не указал в резюме свои пожелания, связанные с оплатой труда, и в результате выясняется, что он в принципе не готов рассматривать вакансии с уровнем оплаты, предлагаемым работодателем;

- работодатель в процессе найма скрывает от работника размер заработной платы, ссылаясь на конфиденциальный характер информации, и выбранный в результате отбора кандидат отказывается от вакансии в связи с тем, что его не устраивает размер оплаты труда, который ему в итоге озвучивают;

- предложенный работодателем размер заработной платы не отвечает рыночным требованиям;

- в структуре заработной платы нарушена пропорция между постоянной и переменной частями, в т. ч. необоснованно увеличена доля стимулирующих и (или) поощрительных выплат;

- критерии стимулирующих и (или) поощрительных выплат, занимающих значительное место в общей структуре заработной платы, носят неясный, нечеткий, противоречивый характер и зависят не от реальных показателей эффективности выполняемой работы, а от личного усмотрения представителя работодателя.

Представитель работника и кандидат должны быть готовы к торгу в таком важном вопросе, как условия оплаты труда. При этом работодатель со своей стороны не должен забывать о том, что изменение условий оплаты труда конкретного работника относительно установленных в организации всегда означает корректировку соответствующих систем оплаты труда, закрепленных в коллективном договоре и (или) локальных нормативных актах, а также штатного расписания организации (ст. 57, 129, 135 ТК РФ).

Таким образом, устанавливая для работника в трудовом договоре индивидуальные условия оплаты труда, работодатель должен строго соблюдать как принцип «оплаты по труду», предусматривающий, что заработная плата каж-

дого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, так и запрет дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Обязательные условия, вносимые при их фактической проявленности

К таковым условиям относятся следующие.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха, если для работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

Режим рабочего времени должен предусматривать (ст. 100 ТК РФ):

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);

- работу с ненормированным рабочим днем (при наличии);

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- неполный рабочий день (смену) (при наличии);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- число смен в сутки (при многосменном режиме работы);

- чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Таким образом, в соответствии с требованием ч. 2 ст. 57 ТК РФ необходимо в случаях, когда общими правилами, действующими в данной организации, режим рабочего времени конкретного работника не установлен или отличается от них, закрепить данный режим непосредственно в трудовом договоре. На-

Представитель работника и кандидат должны быть готовы к торгу в таком важном вопросе, как условия оплаты труда.

В трудовом договоре во всех случаях закрепляется условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

пример, график работы совместителей, как правило, устанавливается в трудовом договоре, так как он практически всегда отличается от общих правил.

2. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Данное обязательное условие включается в трудовой договор только при его наличии. К числу компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда относится оплата труда в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ), а также при их наличии: сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ); периодические медицинские осмотры и обследования (ст. 213 ТК РФ); средства индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ); выдача молока (или соответствующая компенсационная выплата) или лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ); санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание (ст. 223 ТК РФ).

3. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы, в т. ч. полевой или экспедиционный).

Данное обязательное условие закрепляется в трудовом договоре только при его наличии в случаях, когда постоянная работа работника носит подобный характер и включена коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в перечень работ, профессий, должностей с соответствующим характером работы. В трудовом договоре также рекомендуется прописывать размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками или предусмотреть отсылки на соответствующие разделы в коллективном договоре или локальных нормативных актах.

В трудовом договоре во всех случаях закрепляется условие об обязательном

социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Если при заключении трудового договора, начиная с 06.10.2006, в него не были включены какие-либо условия из числа предусмотренных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или подлежащим расторжению. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия могут быть закреплены двумя путями:

приложением к трудовому договору (с указанием номера приложения и даты его подписания);

соглашением к трудовому договору (с указанием номера соглашения и даты его подписания).

Приложение к трудовому договору и (или) соглашение к трудовому договору являются неотъемлемой частью трудового договора.

Дополнительные условия трудового договора

Законодатель предоставляет работодателю и работнику самые широкие возможности в определении перечня дополнительных условий трудового договора. В ТК РФ он только рекомендует ряд условий к включению в содержание трудового договора, предоставляя сторонам возможность самостоятельно договориться как о самом факте их внесения, так и об их конкретном содержании. Более того, стороны могут вообще отказаться от внесения в трудовой договор любых дополнительных условий.

Дополнительные условия, включаемые в трудовой договор, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Перечень дополнительных условий, предложенный в части четвертой ст. 57

ТК РФ, не является исчерпывающим. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ).

Наиболее часто в трудовые договоры включаются следующие дополнительные условия.

1. Уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) рабочее место.

2. Условие об испытании. Порядок проведения испытания при приеме на работу устанавливается ст. 70, 71 ТК РФ.

3. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной). При наличии в организации локальных нормативных актов, регулирующих режим работы, с информацией, составляющей охраняемую законом тайну, рекомендуется в трудовом договоре приводить ссылку на соответствующие акты.

4. Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. Как правило, данное условие включается в трудовой договор, если на стадии его заключения специально оговаривается направление работника на обучение в лицензированную образовательную организацию (учреждение) по соответствующим программам (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, дополнительное (к высшему) образование, первое или второе высшее образование, стажировка, МВА, аспирантура, докторантура) полностью за счет средств работодателя. Макси-

мальный срок отработки законодательством не установлен и определяется в трудовом договоре по соглашению сторон. Условие об отработке не может быть включено в трудовой договор при направлении работника на обучение, если оно является обязательным в соответствии с требованиями законодательства, так как в этом случае у работодателя возникает обязанность, а не право направить работника на соответствующую программу обучения за свой счет.

5. Виды и условия дополнительного страхования работника.

6. Уточнение прав и обязанностей работника и работодателя. В трудовом договоре на практике, как правило, рекомендуется закреплять основные права и обязанности работника и работодателя. В трудовом договоре также может быть прописана обязанность работника соблюдать должностную инструкцию (для рабочих профессий – тарифно-квалификационные требования), правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты.

По усмотрению сторон могут предусматриваться и иные дополнительные условия.

Переговоры о сроке трудового договора

Переговоры работодателя с кандидатом о возможном срочном характере трудовых отношений традиционно являются одним из самых сложных элементов переговорного процесса об условиях трудового договора. Соискатели практически всегда противятся заключению срочного трудового договора, ссылаясь на снижение уровня правовой защищенности, отсутствие уверенности в будущем, бессрочный характер трудовых отношений на предыдущем месте работы и т. п.

Работодатель, в свою очередь, стремится максимально использовать все возможности по заключению срочных трудовых договоров, предоставленные законодательством, в первую очередь, для того, чтобы иметь возможность увольнять работников по достаточно простой процедуре прекращения тру-

Максимальный срок отработки законодательством не установлен и определяется в трудовом договоре по соглашению сторон.

договора в связи с истечением срока.

При этом в ряде случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения, работодатель действительно не может заключить бессрочный трудовой договор, что необходимо аргументированно донести до сведения принимаемого на работу работника.

Срочный трудовой договор является разновидностью трудового договора. Термин «срочный трудовой договор» прямо используется законодателем в статьях 58–59 ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан включить в него два специальных обязательных условия, связанных со срочным характером договора:

- срок действия срочного трудового договора;

- обстоятельства (причины), послужившие основанием заключения срочного трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Библиография

1. Орловский Ю. П. Теория и практика трудового договора. – Трудовое право России: проблемы теории и практики. Межвузовский сборник научных трудов. – М.: Проспект, 2008.

НОВОСТЬ В НОМЕР

Безработные в помощь

В канун саммита «Большой двадцатки» Международная организация труда (МОТ) на своей ежегодной конференции выступила с заявлением, в котором призвала к активным действиям на рынке труда для сбалансированного оздоровления экономики.

Делегаты конференции, а это представители правительств, работодателей и работников 183 государств-членов МОТ, выразили озабоченность тем, что процесс глобального экономического оздоровления остается «неустойчивым и неравномерным, при этом оздоровление многих рынков труда отстает от оздоровления экономики». Они призвали сделать основной упор в политике оздоровления на вопросах занятости и социальной защиты.

По мнению генерального директора МОТ Хуана Сомавия, подлинное оздоровление возможно только при отсутствии дефицита в социальной сфере и создании качественных рабочих мест, т.е. мест с полной и производительной занятостью. Он предупредил, что недавно принятые некоторыми странами меры по сокращению дефицита государственного бюджета главным образом за счет социальных расходов «могут напрямую негативно отразиться на рабочих местах и заработной плате».

Делегаты конференции с этим согласились и призвали страны претворять в жизнь положения Глобального пакта о рабочих местах. Пакт, напомним, был одобрен на саммите по вопросам преодоления кризиса, который состоялся в ходе прошлогодней конференции МОТ и получил активную поддержку на саммите «Большой двадцатки» в Питтсбурге в сентябре прошлого года.

Однако пока заметных успехов на глобальном рынке труда не наблюдается. Безработица за время кризиса, по данным МОТ, увеличилась более чем на 210 млн человек. И в этом году эксперты МОТ не отмечают каких-либо серьезных признаков возможного снижения уровня безработицы. Выступавшие на конференции делегаты от правительств, работодателей и работников были едины во мнении: замедлившееся восстановление рынка труда не только ложится тяжким бременем на безработных, но и препятствует усилиям по созданию «благоприятных условий для предприятий в плане создания новых рабочих мест». Другие выступавшие предупреждали об опасностях, связанных с преждевременным сворачиванием мер стимулирования, что, по их мнению, «лишь ухудшит ситуацию». «Конференция МОТ выступила с четким призывом – сделать развитие занятости центральным элементом оздоровления экономики. Применительно к предстоящей встрече «Большой двадцатки» в Торонто это означает сохранить приверженность выполнению задачи, сформулированной главами государств на встрече в Питтсбурге под председательством президента Обамы, а именно: сделать создание качественных рабочих мест центральным элементом процесса оздоровления экономики», – отметил Хуан Сомавия.

Татьяна Смольякова, <http://www.rg.ru>