

В настоящее время рынок труда Брянской области, как в целом в Российской Федерации, характеризуется несбалансированностью и противоречивыми тенденциями как со стороны количественного наполнения, так и со стороны качественного состава (уровень образования, специальность, квалификация) работников. Ежегодно появляются новые профессии и специальности, вызванные структурными и технологическими изменениями в экономике и формирующие новые профессиональные рынки труда.

В период с 2003 по 2012 годы в процессе формирования рыночной экономики региональная система профессионального образования претерпела большие изменения. Самым главным событием данного периода была передача в собственность Брянской области 48 федеральных государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования.

Развитие системы профессионального образования Брянской области находится непосредственно в прямой зависимости от востребованности услуг, которые предлагаются профессиональными образовательными организациями реальному сектору экономики. Анализ структуры профессионального образования за последние 6 лет показывает снижение приема по таким укрупненным группам специальностей, как гуманитарные науки и экономика, поскольку они являются наиболее невостребованными на рынке труда. Прослеживается стабильная доля технических специальностей и профессий. Одной из самых востребованных укрупненных групп специальностей являются такие, как металлургия, машиностроение и металлообработка. К следующей, тоже востребованной группе специальностей относится группа транспортных средств, группа специальностей и профессий, связанных с эксплуатацией наземного транспорта и транспортного оборудования и организацией перевозок и управления на транспорте. Стабильны по востребованности группы специальностей педагогического и медицинского профилей. Особенностью Брянского региона является приоритетное развитие агропромышленного комплекса и перерабатывающей промышленности, реконструкция и техническое перевооружение предприятий оборонно-промышленного комплекса. На совершенствование уже существующих систем адаптации требуется достаточное финансирование, но финансовые средства, которые будут на это потрачены, заведомо окупятся, так как уменьшится уровень текучести кадрового состава, уровень брака производства, количество поломок оборудования и инструмента, число несоблюдения трудовой дисциплины.

Список литературы:

1. Грэхем ХТ. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 353 с.
2. Мамфорд А. Management Development. Как усовершенствовать работу менеджеров. Стратегии действий / А. Мамфорд, Д. Голл; пер. с англ. – М.: HIPPO PUBLISHING LTD, 2010 – 272 с.
3. Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Краснодар: КубГУ. 2013. – 224 с.
4. Буценко И.Н., Вельгош Н.З. Менеджмент персонала, 2007. Сайт «Национальная энциклопедическая служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/917>.

Евгенова Дарья Александровна

студентка 4 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: evgenova94@mail.ru

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: evgenova94@mail.ru

УДК 349.2

Безлепкина Ю.В.

РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА И ЕГО ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКОМ

После перехода к рыночной экономике все чаще можно наблюдать, что развивается предпринимательство. Это очень хорошо для государства, но внутри организации могут быть различные проблемы между работником и работодателем. Причем это наблюдается не только у частных фирм. В статье рассмотрена одна из важных проблем – работодатель как субъект трудового права и его взаимоотношения с работниками.

Ключевые слова: работодатель, организация, работник, трудовой договор.

Работодатель – одно из самых популярных и часто упоминаемых слов, которые можно услышать сегодня в обществе. Современное государство дает такие возможности, что любое физическое лицо, имеющее хоть небольшой капитал, может выступать в качестве работодателя. Переход и развитие рыночной экономики под-

толкнули к тому, что человек может в подчинении иметь людей и быть начальником у них, при этом владеть полностью своим делом. Но часто бывает так, что работодатели оказываются нечестными по отношению к своим работникам: обманывают, не выплачивают премии, да и в целом не выполняют своих функций. Получается, что работодатель извлекает только свои собственные выгоды, используя других людей. Задается вопрос: кто же такой работодатель, какие он имеет права и обязанности и каковы же должны быть отношения между работником и начальником? Именно ответам на эти вопросы посвящена данная статья, так как сегодня это очень актуальная проблема, которая требует определенного подхода и решения. Рассматривая ситуацию в целом, конечно, хочется сказать о том, что у работодателя больше прав, у него есть деньги, знакомство, власть, в отличие от работника, находящегося у него в подчинении. Поэтому при возникновении конфликтных ситуаций в выигрышном положении, безусловно, находится руководитель. Хотя, существуют законы, права, обязанности как и работников, так и работодателей обычный человек не так владеет подобными знаниями и поэтому не может оперировать ими на практике. В современных условиях знание своих прав при трудоустройстве или при увольнении просто необходимо.

Взаимоотношения работника и работодателя начинают строиться с того момента, как только претендент на вакантную должность впервые пришел в эту организацию на собеседование. Как работник, так и работодатель - это, прежде всего, стороны трудового отношения. Работодатель – это юридическое лицо, которое предлагает работу физическим лицам, организует труд и управляет им [1]. Так как работодатель является субъектом трудового права, то он имеет права и обязанности, которые непосредственно переплетаются с каждым из его подчиненных. Это выглядит так: права работников соответствуют обязанностям работодателя, и наоборот. Согласно ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Вообще, понятие работодатель в трудовом праве понимается как «организация», которая заключает трудовые договоры с физическими лицами. В качестве работодателя могут выступать как юридические лица, так и государственные организации, акционерные общества, частные фирмы и др. Все это непосредственно зависит от вида деятельности. Но как говорилось выше, в качестве такой «организации» могут выступать и обычные граждане, которые имеют в подчинении свою команду. Независимо от формы собственности на всех в одинаковой мере распространяются положения трудового законодательства. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, работодатель обязан: создать безопасные и благоприятные условия труда, соответствующие требованиям; иметь все необходимое для того, чтобы работник мог полноценно выполнять свою работу; создать благоприятный психологический климат в коллективе и настроить людей на нужный лад; своевременно выполнять предписания государственных надзорных служб, уплачивать штрафы, отчислять налоги и так далее; осуществлять обязательное социальное страхование, а также если что-то случилось, то возмещать вред, который был нанесен сотруднику, и, если надо, то компенсировать ущерб. Но это далеко не все обязанности работодателя. Одной из главных его обязанностей является то, что работодатель должен постоянно выплачивать зарплату своим работникам, которая четко оговаривается при составлении трудового договора. Практика показывает, что сегодня это массовое нарушение, которое приобретает системное повторение. Это далеко не все обязанности работодателя. Многое зависит от специфики деятельности. Помимо этого, работодатель имеет права, которые он может применять, находясь на рабочем месте. Так, самыми обычными являются следующие: поощрение работников по собственному мнению; заключение договоров; расторжение, продление договора с работниками; требование от подчиненных соблюдения внутреннего трудового распорядка, соблюдения дресс-кода, если таковой имеется; возможность диктовать собственные правила и видение во время трудового процесса; привлекать работников к материальной и, если необходимо, то и к другой ответственности; в целях защиты собственных интересов создавать объединения работодателей и принимать в них активное участие. Опять же, это далеко не целый список прав работодателя, все определяется спецификой и непосредственно работодателем. Таким образом, обязанностей у работодателя намного больше, нежели прав, и при нарушении обязанностей он несет ответственность, например, в виде штрафа или лишения возможности занимать руководящую должность [1].

Любая организация целиком и полностью зависит от того, какие специалисты, да и просто люди в целом, в ней работают. Чтобы добиваться успеха, между работниками и работодателями должна быть связующая нить, которая приведет деятельность их организации к успеху. В основе взаимоотношений должно, прежде всего, лежать доверие и признание единой цели. Да, безусловно, есть определенные законы, так сказать, рамки, которых должен придерживаться как работник, так и его подчиненные. Но помимо этого, есть еще и моральная сторона, отражающая личное понимание людей к труду, к месту, где они работают, к делу, которым занимаются и так далее. Именно поэтому можно с уверенностью сказать о том, что доверие и другие личностные качества по отношению к другим людям играют очень важную роль. Но не всегда бывает все идеально и гладко. Все мы разные. У каждого свое видение на происходящее вокруг. Работодатель заинтересован в том, чтобы у него была хорошая команда, но иногда, сам того не замечая, он совершает «неправильные поступки» по отношению к своим работникам. Ярким примером является ситуация, когда открыта вакансия, работодатель ждет работника. И вот он пришел. Начинается общение, знакомство, первое впечатление. Работник предпочел, что он не будет устраиваться по трудовому договору, а будет работать так и получать так называемую зарплату в

конверте. На словах все решили и договорились. Работник знает, что от него требуется, и начинает работать. Но в действительности работодатель постепенно начинает прибавлять работу, загружать сильнее, давать выполнять те функции, о которых не было оговорено. Работник решил покинуть данное место, а работодатель, рассмотрев всю ситуацию, отказался платить полную сумму денег, которую заработал человек, помимо этого, унизил и оскорбил его. Кто же прав в данной ситуации?! Какой закон поможет разрешить возникшую проблему?! В данном случае, скорее всего - никакой. Трудового договора не было составлено, все было оговорено только в устной форме. Работодатель сам решил, как ему поступить, показал свою моральную сторону и навряд ли он своим поступком раскрыл свои лучшие человеческие качества. Помимо этого, то, что происходит внутри организации, отражается не только на работниках в отдельности, но и на микроклимате коллектива в целом. Поэтому очень многое зависит от руководителя, который создает то, что будет функционировать, а его слова, поступки, действия отражают внутреннее отношение к своим подчиненным. Если строить отношения в коллективе не только на законах, нормах, а еще и на нравственных ценностях, то можно добиться высоких результатов. Как говорил греческий философ и биограф Плутарх: «В работе, ориентированной на людей, есть только один ключ к успеху – доверие».

Таким образом, взаимоотношения между работником и работодателем являются ключевым звеном в работе организации. Работодатель – это человек, который может дать людям не только работу, но и хороший коллектив, воспитав его, задав нужный путь в развитии. При возникновении конфликтных ситуаций следует обращаться к законам, нормам. И именно поэтому каждому из нас надо знать хотя бы основы трудового законодательства, чтобы на практике ими оперировать и чувствовать себя уверенно. Поскольку отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством (в частности, Трудовым кодексом Российской Федерации) и в некоторых случаях – гражданским (например, если отношения оформляются договором подряда или возмездного оказания услуг). Но если в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191626&rnd=208987.13687980677588496&SEARCHPLUS=%F2%F0%F3%E4%EE%E2%EE%E9%20%EA%EE%E4%E5%EA%F1&EXCL=PBUN%2CQSB0%2CKRB0%2CPKB0&SRD=true&SRDSMODE=QSP_GENERAL.
2. Сибирская Е.В., Симонова Е.В. Типология обеспечения конкурентоспособности малого инновационного и крупного бизнеса // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2014. – №4(62). – С. 246-253.
3. Симонова Е.В. Интеграционные связи малого предпринимательства как условие его развития на современном этапе хозяйствования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Орел, 2009. – 23 с.
4. Симонова Е.В. Предпринимательская активность – основа инновационного экономического развития // Экономика и социум. – 2015. – №1-4(14). – С. 601-603.
5. Симонова Е.В., Инкина Е.С. О противодействии коррупции в Российской Федерации // Экономическая среда. – 2014. – №1(7) – С. 106-112.
6. Симонова Е.В., Красов В.О. Применение электронного документооборота в современном бизнесе // Экономическая среда. – 2013. – №4(6). – С. 56-59.
7. Симонова Е.В., Хамылова Д.А. Финансовый контроль за осуществлением государственных закупок // Экономическая среда. – 2014. – №1(7). – С. 123-129.
8. Современные теории менеджмента: научная коллективная монография / Е.В. Петрухина, Е.В. Симонова, Г.Н. Гужина [под общ. ред. Е.В. Симоновой]. – Орел: ООО «Научное обозрение», 2014. – С. 21-35.
9. Строева О.А., Сибирская Е.В., Симонова Е.В. О необходимости формирования единой информационной площадки «Инновации России» // Вестник алтайской науки. – 2015. – №2(24). – С. 265-271.

Безлепкина Юлия Валерьевна

студентка 3 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: jezzi@mail.ru

Научный руководитель:

Симонова Евгения Владимировна

к.э.н., доцент кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: jezzi@mail.ru