

Ангелина Сергеевна МИТРЯСОВА¹
Оксана Сергеевна КУЧЕВАСОВА²

УДК 349.2 (347)

РАСПИРЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА: ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ ОБОСНОВАННОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

¹ государственный инспектор труда
Государственной инспекции труда в Тюменской области
angelina9657@yandex.ru

² магистрант направления «Юриспруденция»,
магистерская программа «Корпоративный юрист»,
Тюменский государственный университет
sevrygina@mail.ru

Аннотация

Право на вознаграждение за труд охраняется не только национальными источниками права (прежде всего, Конституцией РФ), но и международными актами, что подчеркивает его особую значимость. Функции по защите права на вознаграждение за труд возложены на самые разнообразные органы, в числе которых прокуратура, суды, комиссии по трудовым спорам.

Отдельное место отводится государственным инспекциям труда, уполномоченным на осуществление контрольно-надзорных мероприятий за соблюдением трудового законодательства.

В конце 2019 г., с принятием соответствующих законодательных изменений, полномочия государственных инспекций труда были расширены. В число новых полномочий вошли функции по организации и проведению мероприятий, направленных

Цитирование: Митрясова А. С. Расширение полномочий Федеральной инспекции труда: вопросы правовой обоснованности и эффективности / А. С. Митрясова, О. С. Кучевасова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6. № 3 (23). С. 233-247.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-233-247

на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также функции по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленной, но невыплаченной в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

В статье авторы рассматривают последние законодательные изменения, выявляют недостатки правового регулирования и предлагают возможные варианты их устранения, совершенствования нормативной базы в целях повышения эффективности реализации государственными инспекциями труда своих полномочий и защиты нарушенных прав работников.

В основе методологии исследования лежит диалектический метод, который позволил вскрыть некоторые противоречия в нормативно-правовом регулировании и практической деятельности государственных инспекций труда. Благодаря сравнительному методу (на примере сравнения института судебного приказа и решения о принудительном исполнении) были выявлены недостатки в эффективности реализации государственными инспекциями труда полномочий по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленной, но невыплаченной заработной платы, иных сумм в рамках трудовых отношений.

Ключевые слова

Защита трудовых прав работников, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, профилактика нарушений трудового законодательства, судебные приказы, решения о принудительном исполнении, онлайн-инспекция.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-233-247

Введение

Трудовым законодательством РФ предусмотрены различные способы защиты нарушенных трудовых прав и свобод. Особое место среди них занимает государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Восстановление нарушенных прав данным способом осуществляется государственными инспекциями труда (далее — ГИТ), наделенными властными полномочиями, способными оказывать влияние на работодателей мерами инспекторского реагирования.

В соответствии со вступившими в силу с декабря 2019 г. изменениями в Трудовой кодекс РФ, к полномочиям ГИТ дополнительно отнесены:

- организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

— принятие мер по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но невыплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

В рамках настоящего исследования авторы анализируют целесообразность и своевременность законодательного решения в отношении каждого полномочия, исследуют порядок реализации предложенных законодательных изменений, выявляют недостатки правового регулирования и формулируют возможные варианты их устранения.

Результаты и обсуждение

Полномочие по профилактике нарушений трудового законодательства

С позиции международного законодательства необходимой функцией инспекции труда является ее ориентация на предупреждение (профилактику) в целях недопущения разногласий, конфликтов, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

В соответствии с Конвенцией Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» № 81 от 11 июля 1947 г., государство должно обеспечить создание таких условий, при которых будет возможен диалог одновременно между работодателями, федеральной инспекцией, работниками.

Вопрос об ориентации ГИТ на предупреждение (профилактику) нарушений трудового законодательства в России начал обсуждаться не так давно.

В Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015-2020 гг.), утвержденной распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. № 1028-р (далее — Концепция), поднимался вопрос о реализации новых подходов в деятельности ГИТ, которые должны быть применены путем смещения акцента с действующей «модели санкций», ориентированной на выявление уже совершенных работодателями нарушений и применение к последним мер ответственности, на «модель соответствия», направленную на профилактику и предупреждение нарушений.

При этом законодательное закрепление полномочия ГИТ по предупреждению нарушений требований трудового законодательства происходит только в конце 2019 г.

В рамках реализации Концепции был запущен сервис «Онлайн-инспекция РФ». Данный электронный ресурс позволяет бесплатно получить консультацию по вопросам трудовых отношений как работодателю, так и работнику, пройти внутреннюю самопроверку соблюдения требований трудового законодательства. При этом выявленные нарушения не регистрируются и не являются основанием для осуществления ГИТ надзорных функций, наоборот, проверяемому субъекту предлагаются пути решения выявленных нарушений.

В целях реализации ГИТ нового полномочия Федеральной службой по труду и занятости (далее — Роструд) утверждена соответствующая программа профилактических мероприятий на 2020 г. Развивая цели и задачи, установленные

Концепцией, программа устанавливает проведение таких мероприятий, как разработка подробных памяток работодателям по соблюдению требований трудового законодательства, проведение консультаций с работодателями и др. Предложенные меры, по мнению авторов, должны благоприятно повлиять на соблюдение работодателями требований трудового законодательства и, как следствие, на стабилизацию отношений на рынке труда.

Вместе с тем, несмотря на принятые законодательные изменения и реализуемые мероприятия предупредительного характера, имеется ряд факторов, сдерживающих полноценную трансформацию ГИТ в орган профилактики.

Во-первых, участие в большинстве профилактических мероприятий является необязательным для всех хозяйствующих субъектов, осуществляется на добровольной основе. Значительная часть работодателей (преимущественно субъекты малого бизнеса) остается невовлеченной в эти процессы по разным причинам. Как показывает практика, большинство предпринимателей (особенно субъектов малого бизнеса) зачастую не владеет даже базовыми правовыми знаниями, пренебрежительно относится к закону (не только Трудовому кодексу РФ), что довольно часто приводит к негативным последствиям (в виде правонарушений и применения к нарушителю мер ответственности).

В связи с этим интерес представляет опыт правового регулирования предпринимательской деятельности некоторых зарубежных стран, разрешающих осуществление предпринимательской деятельности только после сдачи обязательного государственного экзамена, включающего проверку базовых правовых знаний (налоговое, трудовое, административное законодательство) [19].

С одной стороны, данное мероприятие является дополнительным бременем для потенциальных предпринимателей и препятствует росту экономической активности. Но с другой стороны, обязательный экзамен для предпринимателей охватывает всех хозяйствующих субъектов, тем самым способствуя достижению профилактических целей, в том числе в сфере соблюдения трудовых прав и свобод работников.

В качестве альтернативы обязательной проверки знаний предпринимателей могут быть предложены иные способы, направленные на привлечение широкого круга работодателей к участию в профилактических мероприятиях.

Например, обязательное распространение проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей» («Добровольное декларирование деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников») в деятельность всех ГИТ. Согласно статистике Роструда, в проекте участвует 82 субъекта РФ из 85 [7]. Положительным результатом практики внедрения указанного проекта для работодателей является повышение конкурентоспособности его товаров и услуг, повышение имиджа работодателя среди потенциальных работников.

Кроме того, одним из основных преимуществ участия работодателей в данном проекте является получение возможности освобождения от плановых проверок на 3 года (в некоторых субъектах на 5 лет). Вместе тем, в случае если

работодатель относится к категории низкого риска, плановые проверки в отношении такого работодателя не проводятся. В связи с этим, с целью повышения ориентации работодателя на соблюдение требований трудового законодательства, может быть распространена практика единовременного освобождения от уплаты какого-либо налога или применение льготной (пониженной) ставки по какому-либо налогу, обязательным взносам.

Во-вторых, сдерживающим достижению профилактических целей является фактор, связанный с организацией служебной деятельности в самих инспекциях труда. По-прежнему сохраняется ориентация рядового инспекторского состава на достижение плановых показателей, в числе которых количество и суммы наложенных и взысканных штрафов. От выполнения указанных нормативов зависит премиальная часть денежного содержания каждого инспектора. Сохранение данных показателей стимулирует инспекторов труда назначать наказание нарушителям трудового законодательства преимущественно в виде административного штрафа, нежели предупреждения.

Данная противоречивая ситуация может свидетельствовать о том, что фискальные интересы государства сохраняют приоритетное значение, профилактические мероприятия в этих условиях отходят на второй план. Полагаем, что для достижения поставленных целей необходимо не только качественное правовое регулирование, но и соответствующие социально-экономические условия, которые в настоящий момент, видимо, отсутствуют.

Полномочие по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Вторым полномочием, закрепленным ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» за ГИТ, является полномочие по обеспечению права на вознаграждение за труд.

Статистика поступающих от граждан обращений свидетельствует, что основная их часть связана с необходимостью решения вопросов по оплате труда. Более 50% обращений, поступивших в ГИТ субъектов РФ за 2019 г., содержали сведения о невыплате заработной платы [7]. На рис. 1 представлено процентное соотношение обращений граждан по разным категориям вопросов (по состоянию на 2019 г.).

Анализ результатов проведенных инспекцией проверок показывает, что нарушения по вопросам оплаты труда занимают второе место среди иных видов выявленных нарушений (в 2018 г. — 22,7% от общего количества выявленных нарушений, в 2017 г. — 22,9%) [13, с. 87]. На рис. 2 представлены сведения по нарушениям трудового законодательства, выявленным за 2019 г.

Изменения, внесенные в ТК РФ, наделяют ГИТ полномочием по обеспечению выплаты работникам полагающейся им заработной платы и (или) других связанных с трудовой деятельностью выплат, не выплаченных в установленный срок, путем принятия мер принудительного характера.

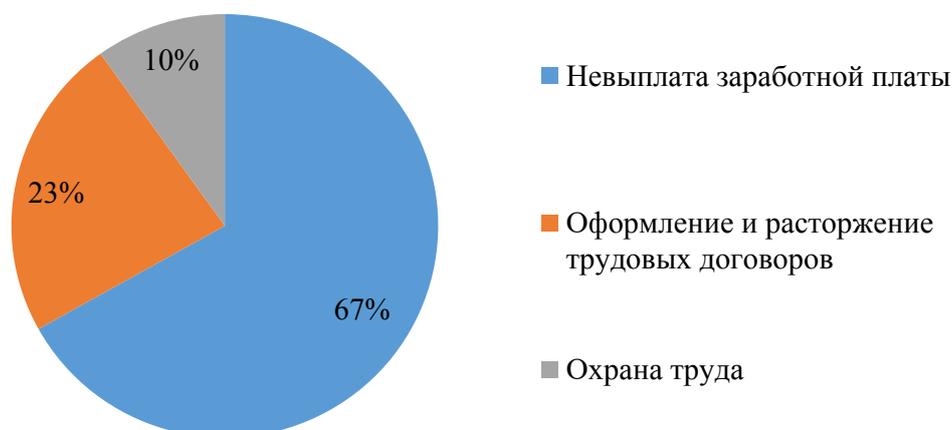


Рис. 1. Сведения по обращениям граждан, поступившим в ГИТ субъектов РФ за 2019 г.

Fig. 1. Information on the citizens' requests received by the RF Federal Labor Inspectorate for 2019

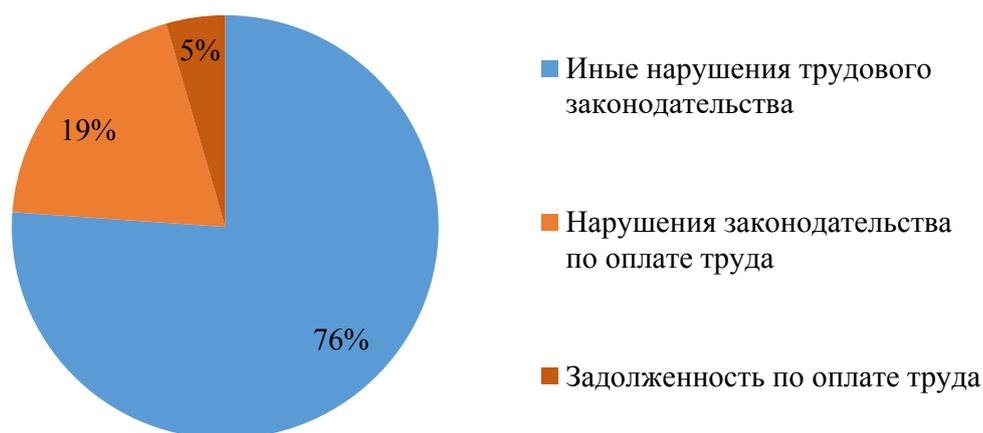


Рис. 2. Сведения по выявленным ГИТ нарушениям трудового законодательства за 2019 г.

Fig. 2. Information on violations of labor legislation detected by the Federal Labor Inspectorate for 2019

Представляется, что расширение полномочий государственных инспекций труда было обусловлено необходимостью снижения судебной нагрузки. Перед законодателем стояла цель предложить не менее эффективную альтернативу судебным приказам, только по вопросу начисленных, но невыплаченных работодателем денежных сумм, причитающихся работнику.

Давая оценку проведенной реформе, необходимо отметить, что предложенный механизм (выдачи решения о принудительном исполнении) всё же уступает по своей эффективности своему аналогу (судебному приказу), цель оптимизации судебной нагрузки была достигнута не без ущерба конечному результату (эффективному решению проблемы работника, не получившего заработную плату).

Категория эффективности в юридической науке чаще всего связывается с действием принципа процессуальной экономии, под которым понимается необходимость с наименьшими усилиями достигать наибольших результатов. Экономия выражается в быстроте (сбережении времени), простоте (облегчении труда), дешевизне [20, с. 51].

Решения о принудительном исполнении, как и судебные приказы, являются исполнительными документами, призванными решать одни и те же задачи по взысканию денежных сумм с должника (работодателя), однако разными способами.

Процесс выдачи решения о принудительном исполнении, включая действия, ему предшествующие, характеризуется большой временной продолжительностью (в сравнении с приказным производством), высокими трудозатратами и, как следствие, не отличается дешевизной.

Так, судебный приказ по существу заявленного требования выносится в течение пяти дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа в суд (ст. 126 ГПК РФ). Вынесению решения о принудительном исполнении предшествует проведение внеплановой документальной проверки по обращению гражданина (максимальный срок — 20 рабочих дней), выдача предписания (максимальный срок исполнения — 15 календарных дней со дня выдачи), проведение внеплановой проверки по исполнению предписания (максимальный срок — 20 рабочих дней).

Как видим, с момента подачи обращения гражданина должно пройти свыше двух месяцев, прежде чем государственный инспектор труда сможет вынести решение о принудительном исполнении, — и это еще в лучшем случае, когда работодатель не будет оказывать противодействия и обжаловать предписание.

Обращаясь в инспекцию труда, особенно по вопросу начисленной, но невыплаченной заработной платы, работник надеется на оперативное разрешение своей проблемы. Полагаем, что выдача предписания и проведение проверки по его исполнению являются излишними этапами на пути выдачи решения о принудительном исполнении. Проблема работника не решается, более того, инспектор труда вынужден затрачивать свои ресурсы на бесполезные действия, которые только оттягивают выдачу исполнительного документа. Почему бы не выдавать решение о принудительном исполнении сразу, при обнаружении начисленной, но невыплаченной заработной платы, т. е. по завершении первоначальной проверки по обращению гражданина (иным основаниям)?

Авторы не видят препятствий для этого.

Во-первых, как и судебные приказы, решения о принудительном исполнении, по сути, выдаются по бесспорным требованиям, и вероятность их отмены судами

минимальна. Бесспорные требования являются таковыми, если они подтверждены письменными доказательствами, достоверность которых не вызывает сомнений и признается должником [21, с. 62].

Согласно ст. 11, 12 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ, предметом документарной/выездной проверки ГИТ являются сведения, содержащиеся в документах юридического лица, индивидуального предпринимателя.

Отсюда следует, что задолженность по заработной плате выявляется инспектором труда также на основании документов работодателя (расчетных листков, платежных поручений и т. д.), что уже предполагает бесспорность устанавливаемых фактов. Поскольку работодатель сам отражает задолженность в кадровых документах, инспектор лишь констатирует данное нарушение в акте проверки.

Во-вторых, даже при возможных нарушениях со стороны инспекции труда за работодателем в любом случае сохраняется право на обжалование результатов проверки (акта проверки), а также самого решения о принудительном исполнении.

Таким образом, сама по себе идея выдачи решения о принудительном исполнении инспекциями труда видится прогрессивной: новое полномочие выступает дополнительной гарантией права работника на вознаграждение, а также расширяет границы права по защите мерами инспекторского реагирования. Однако недостатки механизма реализации препятствуют эффективному функционированию данного института.

Кроме того, проблемным является не только порядок выдачи решения о принудительном исполнении, но и порядок его исполнения.

В пояснительной к записке к проекту федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон „Об исполнительном производстве“» (в части принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику) отмечается, что предлагаемый порядок исполнения заключается в эффективном методе взыскания денежных средств со счетов работодателей, которые не исполняют установленную законодательством обязанность по выплате заработной платы, за счет его оперативного и упрощенного порядка [8].

Исходя из положений ст. 72.2 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229, порядок исполнения решения заключается в следующем. Судебный пристав-исполнитель одновременно выносит постановление о возбуждении исполнительного производства и запрашивает у банков и (или) иных кредитных организаций информацию о банковских счетах должника-работодателя. После истечения срока для исполнения постановления в добровольном порядке, а также в случае положительного ответа от банков и (или) иных кредитных организаций, судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании денежных средств в принудительном порядке. На основании указанного постановления банк и (или) иная кредитная организация незамедлительно перечисляет денежные средства на счет взыскателя (работника).

Указанным порядком также установлены случаи, при которых исполнительное производство по исполнению решения оканчивается. К таким случаям относится:

- получение взыскателем (работником) денежных средств в полном объеме;
- отсутствие у должника-работодателя на счетах денежных средств, достаточных для погашения задолженности перед работником, в течение двух месяцев с момента возбуждения исполнительного производства.

Возникает вопрос: почему основанием окончания исполнительного производства по исполнению решения ГИТ является отсутствие у должника-работодателя на счетах денежных средств? Ведь работодатель-должник может иметь иное имущество, за счет которого возможно погашение задолженности (например, наличные денежные средства).

Полагаем, что отсутствие иных вариантов принудительного исполнения решения ГИТ (помимо списания денежных средств со счетов организации), а также установление срока, по истечении которого исполнительное производство оканчивается, могут значительно препятствовать восстановлению нарушенных прав работников.

Примечательно, что к удостоверению комиссии по трудовым спорам (которое может быть выдано в том числе по вопросу оплаты труда) применим общий порядок исполнения, а также общие основания окончания исполнительного производства.

В связи с изложенным, предлагается скорректировать основания окончания исполнительного производства по исполнению решения ГИТ по аналогии с общими основаниями, указанными ст. 47 Федерального закона «Об исполнительном производстве».

Рассматриваемые изменения трудового законодательства расширяют полномочия федеральной инспекции труда, что также свидетельствует о повышении служебной нагрузки на государственных инспекторов труда. При этом численность инспекторского состава остается практически неизменной. В таблице 1 представлена информация о численности государственных инспекторов труда в период с 2017 по 2019 г. [7].

Отмечается, что установленная численность трудовых инспекторов не является достаточной для осуществления надлежащего надзора за соблюдением трудовых прав работников [7]. Неравномерное распределение нагрузки на инспекторов труда может негативно отразиться на реализации возложенных полномочий и восстановлении трудовых прав работников [12].

Так, количество хозяйствующих субъектов, деятельность которых подлежит федеральному государственному надзору, несоизмеримо с численностью инспекторов, осуществляющих функцию по надзору. В таблице 2 представлено количественное соотношение инспекторов и поднадзорных субъектов (по состоянию на 2019 г.).

На основании изложенного можно увидеть, что эффективная реализация государственными инспекторами труда новых полномочий требует не только их законодательного закрепления, но и решения вопроса об увеличении численности инспекторского состава.

Таблица 1

Численность государственных инспекторов труда

	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Предельная численность инспекторского состава	2 073	2 051	2 067
Фактическая численность инспекторского состава	1 898	1 835	1 837

Table 1

The number of state labor inspectors

Таблица 2

Перечень государственных инспекций труда в Уральском федеральном округе

Наименование территориального органа Роструда	Количество занятых единиц по должностям, предусматривающим выполнение функций по надзору	Количество хозяйствующих субъектов, деятельность которых подлежит федеральному государственному надзору в сфере труда	Количество подконтрольных ГИТ субъектов на одного инспектора
ГИТ в Курганской области	15	32 003	2 134
ГИТ в Свердловской области	61	151 051	2 476
ГИТ в Тюменской области	17	81 755	4 809
ГИТ в Челябинской области	44	176 021	4 000
ГИТ в ХМАО	26	61 476	2 364
ГИТ в ЯНАО	15	26 049	1 737

Table 2

The list of state labor inspections in the Ural Federal District

Заключение

Рассмотренные в статье законодательные изменения по-разному оцениваются учеными-юристами.

Что касается полномочия ГИТ по выдаче решений о принудительном исполнении, ряд авторов считает, что предложенный законодателем механизм существенно ограничивает права работодателей [18], поскольку предусматривает процедуру изъятия имущества без решения суда (нарушается ч. 3 ст. 35 Конституции РФ).

Авторы полагают, что права работодателей не ущемлены данным полномочием ГИТ, поскольку за ними сохраняется право судебного обжалования решения о принудительном исполнении. Рассмотренное полномочие является дополнительной гарантией права работника на вознаграждение за труд.

Однако порядок выдачи решения о принудительном исполнении и механизм его исполнения несовершенны и объективно нуждаются в доработке. В целях повышения эффективности предлагается ускорить процедуру выдачи решения, а также расширить основания окончания исполнительного производства (по решению о принудительном исполнении) по аналогии с общими основаниями окончания исполнительного производства.

Относительно полномочия ГИТ по осуществлению профилактики следует отметить, что предложенные мероприятия, в целом, должны положительно отразиться на состоянии законности в сфере соблюдения трудовых прав граждан. При этом немаловажным фактором результативности профилактических мер является высокая степень вовлеченности работодателей в эти процессы и стимулирование должностных лиц ГИТ на их проведение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барбашова Т. П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. П. Барбашова. М., 2008. 28 с.
2. Божко А. П. О некоторых проблемах приказного производства / А. П. Божко, Ю. А. Кавкаева, Ю. В. Руднева, Е. В. Фадеев // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2019. № 1. С. 150-162.
3. Кириченко С. В. Трансформация механизмов надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права / С. В. Кириченко, А. Б. Шумилина // Юристъ-Правоведъ. 2016. № 2 (76). С. 88-92.
4. Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле (Конвенция № 81). Принята Международной организацией труда 11 июля 1947 г // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/
5. Кудрин А. С. К вопросу об эффективности деятельности государственных органов по защите трудовых прав и свобод / А. С. Кудрин // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 46-49.
6. Лютов Н. Л. Трудовые инспекции в постсоветских государствах: деградация ради мифа об экономической эффективности? / Л. Н. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 12 (109). С. 92-106.
7. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации. URL: <https://rostrud.gov.ru/>
8. Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. URL: <http://duma.gov.ru/>
9. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 18 декабря 2019 г. № 357 «Об утверждении Программы профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований, соблюдение которых

- оценивается Федеральной службой по труду и занятости при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2020 год» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344023/
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 г. № 1028-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. № 24. Ст. 3508.
 11. Сапфинова А. А. Правовые основы взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями / А. А. Сапфинова // Современная научная мысль. 2015. № 5. С. 167-178.
 12. Сапфинова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография / А. А. Сапфинова. М.: Проспект, 2016. 144 с.
 13. Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник / под ред. К. Э. Лайкам, Л. И. Агеевой, В. Е. Гимпельсона, С. Ю. Горбарец, О. Б. Жихаревой, З. Ж. Зайнуллиной, С. Ю. Никитиной, Л. В. Николаевой, З. А. Рыжиковой, Ю. И. Сорокиной, Н. Б. Спорыхиной. М.: Росстат, 2019. 135 с.
 14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 31.07.2020 // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
 15. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229 «Об исполнительном производстве» (по сост. на 31.07.2020) // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
 16. Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» // СЗ РФ. 2019 (ч. V). № 49. Ст. 6952.
 17. Федеральный закон от 02.12.2019 № 402-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „Об исполнительном производстве“» // СЗ РФ. 2019 (ч. V). № 49. Ст. 6961.
 18. Шадрин Т. Принудительное взыскание невыплаченной заработной платы по решению ГИТ: перспективы / Т. Шадрин // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 5. URL: <https://www.audar-press.ru/vzyskanie-nevyplachennoy-zarplaty>
 19. Шайхутдинова Г. Ф. Зарубежный опыт подготовки предпринимателей / Г. Ф. Шайхутдинова, Л. В. Охотникова // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 12. С. 459-462.
 20. Шакирьянов Р. В. Действие принципа процессуальной экономии в гражданском судопроизводстве / Р. В. Шакирьянов // Вестник гражданского процесса. 2012. № 4. С. 46-67.
 21. Шпак В. В. Оптимизация приказного производства / В. В. Шпак // Евразийская адвокатура. 2016. № 6. С. 60-63.

Angelina S. MITRAYSOVA¹
Oksana S. KUCHEVASOVA²

UDC 349.2 (347)

BROADENING THE POWERS OF FEDERAL LABOR INSPECTION: THE ISSUES OF LEGAL VALIDITY AND EFFECTIVENESS

¹ State Labor Inspector,
State Labor Inspectorate in the Tyumen Region
angelina9657@yandex.ru

² Master Student, University of Tyumen
sevrygina@mail.ru

Abstract

The right to remuneration for work is protected not only with the national sources of law (first of all, the Constitution of the Russian Federation), but also with international acts, which emphasize its special significance. The functions of protecting the right to remuneration for work are assigned to a wide variety of structures, including the Prosecutor's office, courts, and labor dispute commissions. A separate place is assigned to the state labor inspectorates, which are authorized to carry out supervision and control functions for compliance with labor legislation.

At the end of 2019, with the adoption of appropriate legislative changes, the powers of state labor inspections were expanded. The new powers included the functions of organizing and carrying out activities aimed at preventing violations of labor laws and other regulatory legal acts containing labor law norms, as well as the functions to enforce the employer's obligation to pay payments that were accrued to the employee, but were paid in fixed time.

In this article, the authors consider the proposed legislative changes, identify the shortcomings of legal regulation, and suggest possible ways to eliminate them, improve the regulatory framework in order to improve the effectiveness of the implementation of state labor inspections of their powers and protect the violated rights of employees.

Citation: Mitraysova A. S., Kuchevasova O. S. 2020. "Broadening the powers of federal labor inspection: the issues of legal validity and effectiveness". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 6, no. 3 (23), pp. 233-247.
DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-233-247

The research methodology is based on a dialectical method that revealed some contradictions in the legal regulation and practice of state labor inspections. Due to the comparative method (when comparing the institution of a court order and a decision on enforcement), shortcomings were identified in the effectiveness of the implementation by the state labor inspections of the power to enforce the employer's obligation to pay accrued but unpaid wages and other amounts within the framework of labor relations.

Keywords

Protection of labor rights of employees, powers of state labor Inspectorate, prevention of violations of labor legislation, court orders, enforcement decisions, online inspection, inspection response measures.

DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-3-233-247

REFERENCES

1. Barbashova T. P. 2008. "State supervision and control over the observance of labor rights of employees". Cand. Sci. (Jur.) diss. abstract. Moscow. 28 pp. [In Russian]
2. Bozhko A. P. Kavkaeva Yu. A., Rudneva Yu. V., Fadeev E. V. 2019. "Some of the challenges of the orders proceeding". Vestnik Volzhskogo universiteta im. V. N. Tatishcheva, no. 1, pp. 150-162. [In Russian]
3. Kirichenko S. V., Shumilina A. B. 2016. "Transformation of mechanisms for supervision and control over compliance with acts containing labor law Norms". Yurist- Pravoved, no. 2 (76), pp. 88-92. [In Russian]
4. International Labour Organization. 1947. "Labour Inspection Convention (Convention No. 81)". http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/ [In Russian]
5. Kudrin A. S. 2019. "On the question of the effectiveness of state bodies in protecting labor rights and freedoms". Trudovoe pravo v Rossi i zarubezhom, no. 2, pp. 46-49. [In Russian]
6. Lyutov N. L. 2019. "Labor inspections in post-Soviet States: degradation for the sake of the myth of economic efficiency?". Aktualnye problemy rossiyskogo prava, no. 12 (109), pp. 92-106. [In Russian]
7. RF Federal Service for Labor and Employment Official Website. <https://rostrud.gov.ru/> [In Russian]
8. RF State Duma Official Website. <http://duma.gov.ru/> [In Russian]
9. RF Federal Service for Labour and Employment Order of 18 December 2019 No. 357 "On the approval of the program of preventive measures aimed at preventing violations of mandatory requirements, compliance with which is evaluated by the Federal Service for Labour and Employment when conducting measures for Federal state supervision of compliance with labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms, for 2020". [In Russian]
10. RF Government Decree of 5 June 2015 No. 1028-r. In: Sobranie zakonodatelstva RF, no. 24, art. 3508. [In Russian]
11. Sapfirova A. A. 2015. "Legal basis for interaction between the Federal Labor Inspectorate and employees and employers". Sovremennaya nauchnaya mysl, no. 5, pp. 167-178. [In Russian]

12. Sapfirova A. A. 2016. Protection of Labor Rights of Employees by the Federal Labor Inspectorate. Moscow: Prospekt. 144 pp. [In Russian]
13. RF Federal Service for Labor and Employment. 2019. Labor and Employment in Russia. 2019: Data Book. Moscow. 135 pp. [In Russian]
14. RF Labor Code of 30 December 2001 No. 197-FZ (as of 31 July 2020). In: Sobranie zakonodatelstva RF, no. 1 (pt. 1), art. 3. [In Russian]
15. RF Federal Law of 2 October 2007 No. 229-FZ (as of 31 July 2020) "On the enforcement proceedings". In: Sobranie zakonodatelstva RF, no. 41, art. 4849. [In Russian]
16. RF Federal Law of 2 December 2019 No. 393-FZ "On the modification of the Labor code of the Russian Federation concerning compulsory execution of the employer's obligation to pay wages and other amounts due to the employee". In: Sobranie zakonodatelstva RF, no. 49, art. 6952. [In Russian]
17. RF Federal Law of 2 December 2019 No. 402-FZ "On amendments to the Federal law 'On enforcement proceedings'". In: Sobranie zakonodatelstva RF, no. 49, art. 6961. [In Russian]
18. Shadrina T. 2018. "Forced recovery of unpaid wages by the decision of the GIT: prospects". Avtonomnye uchrezhdeniya: bukhgalterski yuchet i nalogooblozhenie, no. 5. [In Russian] <https://www.audar-press.ru/vzyskanie-nevyplachennoy-zarplaty>
19. Shaykhutdinova G. F., Okhotnikova L. V. 2014. "Foreign experience in training entrepreneurs". Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta, no. 12, pp. 459-462.
20. Shakiryaynov R. V. 2012. "Effect of the principle of procedural economy in civil proceedings". Vestnik grazhdanskogo protsesssa, no. 4, pp. 46-67. [In Russian]
21. Shpak V. V. 2016. "Optimization of ordered Production". Evraziyskaya advokatura, no. 6, pp. 60-63. [In Russian]