

2. Подавляющее большинство людей во всем мире не получает никакого удовольствия от своей работы [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий : информационно-аналитический портал. — Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/21/6307> (15.05.2016).

3. Результаты исследования Мотивация персонала 2015. Kelly Services, Inc. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/motivation-2015/#.V6x\\_q6J3Vpk](http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/motivation-2015/#.V6x_q6J3Vpk) (15.05.2016).

4. Демушкина Е. А. Информационные технологии в кадровом менеджменте / Е. А. Демушкина, О. В. Лезина // Молодой ученый. — 2011. — № 4. — С. 83–87.

5. Коврига А. В. Особенности процесса информатизации в системе управления персоналом / А. В. Коврига, Л. И. Иванкина // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине : сб. науч. тр. Международной научной конференции. — Томск, 2014. — С. 250–253.

6. Геймификация в бизнесе: have fun and become winner. Примеры геймификации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.pryaniky.com/Home/BusinessGamification> (16.05.2016).

7. Козина Е. С. Геймификация профессиональной деятельности как эффективный инструмент мотивации персонала современной организации [Электронный ресурс] / Е. С. Козина // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 2. — Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22807> (16.05.2016).

8. Маркеева А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом в современной организации / А. В. Маркеева // Российское предпринимательство. — 2015. — № 12. — С. 1923–1936.

9. Чуланова О. Л. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». — 2016. — № 2. — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (17.05.2016).

УДК 331.105.44:349.2

**А. В. Скавитин**

## **ПРАВОВЫЕ ИНСПЕКТОРЫ О СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОСТОЯНИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

В статье рассматриваются результаты анкетирования инспекторского состава профсоюзов и Государственной инспекции труда по вопросам состояния и применения трудового законодательства. В число тем обсуждения вошли оценка

действующего законодательства, роль профсоюзов и инспекции в системе трудового инфорсмент, вопросы социального партнерства, самооценка деятельности инспектора труда.

*Ключевые слова:* профсоюз, государственная инспекция труда, правовой инспектор, инфорсмент, трудовое законодательство, трудовые отношения, социальное партнерство.

**A. V. Skavitin**

## **LEGAL INSPECTORS ABOUT THEIR JOB AND STATE OF LABOUR LEGISLATION: SURVEY RESULTS**

The article discusses the results of the survey among legal inspectors of trade unions and Federal Labour Inspectorate. Survey context includes labour legislation and enforcement issues. Among the topics of discussion included evaluation of legislation, the role of trade unions and labour inspection in system of labour enforcement, social partnership issues, self-evaluation of inspectors' job.

*Keywords:* trade union, federal labour inspectorate, legal inspector, enforcement, labour legislation, labour relations, social partnership.

Государственную инспекцию труда (далее — ГИТ) и профсоюзы, наряду с судебной системой, относят к числу «ведущих институтов, обеспечивающих инфорсмент трудового законодательства» [1, с. 173]. Первые два, при всех своих различиях осуществляемых функций и решаемых задач, имеют один важный общий элемент – в диалоге с работодателями по вопросам правоприменения трудового законодательства, профилактике правонарушений и защиты трудовых прав работников выступает инспекторский состав ГИТ и профсоюзов. Учитывая, что «в российских условиях инфорсмент, осуществляемый ... инспекциями труда и профсоюзами, имеет глубоко локальный, вариативный характер» [1, с. 195], была поставлена исследовательская задача — выявить особенности восприятия инспекторского составов ГИТ и профсоюзов действующих норм трудового законодательства, своей деятельности и своих полномочий. Ведь в конечном итоге эффективность инфорсмента норм трудового законодательства и реализации прав участников трудовых отношений и их вариативность во многом зависит от персоны самого инспектора — его профессионализма, компетентности, личностных качеств, принципиальности, мотивации, удовлетворенности трудом и т. д.

Учитывая объект выбранного исследования, анкетирование проводилось среди работников, непосредственно занимающихся трудовым инфорсментом — правовых инспекторов профсоюзов и инспекторов ГИТ\*. Все вопросы анкеты, преимущественно закрытого и полужакрытого характера, условно были разде-

---

\* В анкетном опросе приняли участие 12 правовых и технических инспекторов труда профессиональных союзов Иркутской области, 20 правовых и технических инспекторов труда профсоюзов, представляющих территориальные объединения организаций профсоюзов Сибирского федерального округа, 22 государственных инспекторов труда Иркутской области. Общее количество респондентов составило 54 человека (профсоюзы — 32, ГИТ — 22), подавляющее большинство экспертов - со стажем инспекторской работы более 3 лет.

лены на тематические блоки «Оценка действующего законодательства», «Вопросы социального партнерства», «Защита и восстановление трудовых прав граждан», «Деятельность инспектора труда».

В начале инспекторам было предложено выразить свое мнение о том, какой внешний социально-экономический институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере (табл. 1). Мнения профсоюзных и государственных инспекторов разделились. За суды высказались 47 % и за надзорно-контрольные инстанции 31 % профсоюзных инспекторов труда. Примечательно, что 68 % инспекторов ГИТ считают свой институт трудового информента достаточно авторитетным для работодателей, в то время как сами профсоюзные инспекторы труда таковыми профсоюзы не считают (6 %).

Таблица 1

Влияние институтов в сфере труда на работодателей

Какой внешний институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Надзорно-контрольные инстанции	10	15	25
Суды	15	6	21
Государственные и муниципальные органы власти	3	1	4
Профсоюзы	2	–	2
Другое	2	–	2

По мнению профсоюзных инспекторов (см. табл. 2), санкции за выявленные нарушения, налагаемые на работодателей в ходе проведения проверок, незначительны (81 %). В то же время более половины опрошенных инспекторов ГИТ придерживаются иной точки зрения (55 %). Среди альтернативных встречались ответы: «зависит от размеров и организационно-правовой формы проверяемой организации», «санкции значительны, но используются не в полной мере».

Таблица 2

Последствия проверок для работодателей

Каковы преимущественно последствия проверок для работодателей проверяющих инстанций в трудовой сфере (инспекции труда, профсоюзного контроля, др. надзорных инстанций по трудовым вопросам):	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Санкции за выявленные нарушения незначительны	26	6	32
Санкции за выявленные нарушения значительны	4	12	16
Другое	2	4	6

Нет однозначной точки зрения у представителей профсоюзов о роли самих профсоюзов в процессе социального партнерства (см. табл. 3). 43 % профсоюзных инспекторов полагают, что профсоюзы действительно реальная сила, способная на лоббирование интересов работников, против 31 % полагающих, что профсоюзы слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда. Инспекторы ГИТ были более категоричны в

оценке роли профсоюзов, заявив, что профсоюзы слишком слабы, а функции их номинальные, их присутствие скорее традиционно (64 %).

В профсоюзной среде прозвучало немалое количество альтернативных ответов по данному вопросу: «есть отдельные профсоюзы, которые могут более менее вести диалог наравне с работодателем, но их единицы», «амортизатор социальных напряжений для большого бизнеса, и никакой роли для малого бизнеса», «реальная сила, при условии сильного председателя ППО и территориальной организации профсоюза», «у профсоюзов недостаточно рычагов воздействия на работодателей», «профсоюзы находятся в поиске эффективных мер влияния на работодателей и власти».

Таблица 3

### Роль профсоюзов

Какую роль сегодня выполняют профсоюзы, как главные представители работников в процессе социального партнерства: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Профсоюзы — действительно реальная сила, способная на лоббирование интересов работников	14	–	14
Профсоюзы — слишком слабы, чтобы наравне вести диалог с работодателем по ключевым вопросам в сфере труда	10	8	18
Функции профсоюзов номинальны, их присутствие скорее традиционно	2	14	16
Другое	6	–	6

Деятельность современных профсоюзов в самой профсоюзной среде в основном ассоциируется с вопросами социального партнерства, в меньшей степени с формированием массовой активности и законодательной инициативой (см. табл. 4). Инспекторы ГИТ в равной степени распределили функции профсоюзов между социальным партнерством, формированием массовой активности и законодательной инициативой, отдав небольшое предпочтение функции распределения социально-бытовых благ.

Таблица 4

### Функции современных профсоюзов

С какими функциями вы ассоциируете деятельность современных российских профсоюзов: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Законодательная инициатива	12	8	20
Формирование массовой активности работников	13	8	21
Политическая активность	–	–	–
Социальное партнерство	26	8	34
Традиционные функции (распределение социально-бытовых благ)	5	10	15
Другое	1	–	1

Роль коллективного договора оценивается очень высоко практически всеми респондентами исследования со стороны профсоюзов (табл. 5). При этом инспек-

торы ГИТ затруднились оценить роль коллективных договоров в проверяемых организациях, поскольку коллективные договоры в ходе проверок в большинстве случаев не анализируются. Представители профсоюзов высказали также альтернативное мнение, что «коллективный договор носит формальный характер», «нормы коллективного договора в большинстве дублируют нормы ТК РФ».

Таблица 5

Роль коллективного договора

Какую роль, по Вашему мнению, играет коллективный договор в большинстве проверяемых Вами организациях: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Коллективный договор — очень важный и эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в некоторых организациях	19	6	25
Коллективный договор — только элемент корпоративной культуры некоторых организаций	7	4	11
Колдоговоры обычно не заключаются вообще	–	4	4
Затрудняюсь оценить роль коллективных договоров, в проверяемых мною организациях (коллективные договоры мною не анализировались)	1	8	9
Другое	3	–	3

Наибольшую степень ответственности за соблюдением на рабочих местах трудового законодательства, по мнению профсоюзных респондентов, должно нести государство (34 %), работодатель (31 %), «работник, работодатель, государство в равной степени» (31 %) (см. табл. 6). Инспекторы ГИТ склонны чаще возлагать ответственность за соблюдение трудовых прав совместно на работников, работодателей и государство (55 %), а также непосредственно на работодателей (45 %).

Таблица 6

Предполагаемые центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Кто сегодня, по Вашему мнению, должен нести наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Государство	11	–	11
Работодатели	10	10	20
Работники	1	–	1
Работник, работодатель, государство в равной степени	10	12	22

Точка зрения по вопросу «Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?» у опрашиваемых инспекторов совпала (табл. 7). Большинство (61 %) считают, что в настоящее время бремя ответственности несет на себе работодатель.

Таблица 7

## Реальные центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Государство	3	2	5
Работодатели	17	16	33
Работники	6	–	6
Работник, работодатель, государство в равной степени	6	4	10

Весьма неоднозначные результаты были получены при оценке респондентами действующего трудового законодательства (см. табл. 8). Большинство профсоюзных инспекторов труда видят законодательство достаточно гибким (38 %), в то время как большинство инспекторов ГИТ представляют трудовое законодательство недостаточно жестким (36 %). Наоборот, вторым по популярности среди профсоюзных работников стал ответ о гибкости трудового законодательства (28 %), мнения инспекторов ГИТ разделились — «гибкое» 27 % и «недостаточно гибкое» 27 %. Эта оценка, видимо, в силу субъективности ответов и специфики самой процедуры самооценки не перекликается с общераспространенной характеристикой трудового законодательства, как достаточно жесткого [1, с. 172]. Ранее проводимые опросы работодателей также фиксировали оценку трудового законодательства, как «жесткую» [2, с. 191; 4, с. 76]. Иные варианты ответов: «противоречивое, позволяющее многовариативность толкований», «оно и жесткое, и гибкое, и необязательное к исполнению, в зависимости от ситуации», «затрудняюсь ответить».

Таблица 8

## Оценка ригидности действующего законодательства

Какова Ваша оценка действующего трудового законодательства: (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Жесткое	3	2	5
Недостаточно жесткое	9	8	17
Гибкое	12	6	18
Недостаточно гибкое	5	6	11
Другое	3	–	3

На вопрос, касающийся приоритетности применения норм трудового законодательства в современных условиях, инспекторы ответили следующим образом (см. табл. 9): оплата труда; высвобождение персонала, предоставление гарантий при сокращении, ликвидации; изменение режимов рабочего времени. Другие варианты ответов: «предоставление гарантий и компенсаций», «улучшение условий труда на рабочих местах», «договор подряда», «гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труд», «в целом комплекс норм, составляющих права и гарантии для работников».

Таблица 9

## Приоритет применения норм трудового права

Какие вопросы применения норм трудового права Вы считаете приоритетными в современных условиях: (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Высвобождения персонала, предоставления гарантий при сокращении, ликвидации	17	14	31
Изменения режима рабочего времени	15	4	19
Изменения условий оплаты труда	20	18	38
Отпуска без сохранения заработной платы	–	–	–
Оплата времени простоев	2	–	2
Другое	5	–	5

Наиболее распространенными вариантами ответов на вопрос о факторах, негативно влияющих на эффективность работы по защите профсоюзами трудовых прав работников, как видно из табл. 10, являются «отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений» (35 %), «нежелание работодателей предоставлять информацию и необходимые документы для проведения проверки, недопуск в организации для осуществления контроля» (28 %), «недобросовестность работодателей» (21 %). Наиболее распространенными вариантами ответов на вопрос о факторах, негативно влияющих на эффективность работы по защите ГИТ прав граждан, являются «недобросовестность работодателей» (27 %) «отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений» и «чрезмерная «мягкость» санкций, которые дают возможность работодателям уйти от ответственности за нарушение норм трудового права» (23 %), «большой объем работы» (18 %).

Таблица 10

## Препятствия эффективной работы

Укажите, что для инспектора является препятствием для эффективной работы по защите и восстановлению трудовых прав работников-членов профсоюза? (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Отсутствие инструментов принуждения исполнения представлений	20	10	30
Недобросовестность работодателей	11	12	23
Нежелание работодателей предоставлять информацию и необходимые документы для проведения проверки, недопуск в организации для осуществления контроля	16	–	16
Чрезмерная «мягкость» санкций, которые дают возможность работодателям уйти от ответственности за нарушение норм трудового права (вопрос для ГИТ)	–	10	10
Большой объем работы	2	8	10
Недостаточность практического опыта проведения проверок	3	–	3
Уровень организационного обеспечения (оргтехника, компьютеры, расходные материалы, проезд к месту проверки)	–	4	4
Таких препятствий нет	4	–	4
Другое	1	–	1

В ходе опроса выявлены возможные причины ухода с должности инспектора труда с тем, чтобы определить какие факторы оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность работой инспекторского состава (табл. 11).

Для большинства профсоюзных и государственных инспекторов возможными причинами смены места работы может стать в первую очередь недостаточный уровень вознаграждений (32 и 39 % соответственно). Отсутствие перспективы карьерного роста волнует профсоюзных инспекторов намного больше (23 %), чем государственных (6 %). Большая загруженность работой, ненормированный рабочий день могут стать и серьезным препятствием для продолжения работы в ГИТ (17 %). Ограничения, связанные с государственной службой, и сложность возникающих в процессе работы ситуаций, часть опрошенных инспекторов ГИТ в равной степени считают существенными (11 %).

В то время как профсоюзные инспекторы труда склонны сменить работу в случае ухудшении климата в коллективе (12 %). Данная причина, равно как и уровень организационного обеспечения, не являются для инспекторов ГИТ критическими (6 %). Среди иных причин ухода профсоюзными работниками были указаны «невысокая результативность результатов работы», «пассивность работников в отстаивании трудовых прав», «недостаточность полномочий, в т. ч. по принуждению исполнения предписаний», «пассивность профактива».

Вместе с тем, каждый второй инспектор оказался скорее доволен своей работой, чем недоволен (табл. 12). 28 % профсоюзных работников оказались полностью довольны работой, в отличие от 18 % государственных служащих скорее недовольных своей работой.

Таблица 11

Потенциальные причины ухода с должности

Укажите, что для Вас может послужить причиной ухода с должности инспектора труда? (возможно несколько ответов)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Ограничения связанные с государственной службой	–	4	4
Большая загруженность работой, ненормированный рабочий день	1	6	7
Недостаточный уровень вознаграждения	11	14	25
Сложность возникающих в процессе работы ситуаций	2	4	6
Такие причины отсутствуют	6	–	6
Неблагоприятный климат в коллективе	4	2	6
Отсутствие перспективы карьерного роста	8	2	10
Уровень организационного обеспечения (оргтехника, компьютеры, расходные материалы, проезд к месту проверки)	1	2	3
Другое	3	2	5

Таблица 12

Удовлетворенность работой

Довольны ли Вы в целом своей работой? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Работой полностью доволен	9	–	9
Работой скорее доволен, чем недоволен	15	12	27

Довольны ли Вы в целом своей работой? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итог
Работой скорее недоволен	–	4	4
Работой полностью недоволен	–	–	–
Затрудняюсь ответить	8	6	14

Следующий вопрос содержался только в анкетах профсоюзных инспекторов труда, и касался оценки поведения работников по защите своих трудовых прав (см. табл. 13).

Таблица 13

Оценка активности работников по защите трудовых прав

Как в целом Вы могли бы охарактеризовать активность работников по защите своих трудовых прав? (возможно несколько ответов)	Все-гда	Ча-сто	Редко	Ни-когда
Работники в случаях нарушения трудовых прав обращаются за защитой в профсоюз	1	14	9	–
Работники предпочитают обращаться за защитой трудовых прав в другие инстанции, минуя профсоюз	–	5	15	–
Работники в случаях нарушения их трудовых прав не обращаются за защитой к кому-либо	–	9	5	1
Работники не знают о нарушениях своих трудовых прав со стороны работодателей	1	9	9	–
В целом сложно оценить, сколько работников столько вариантов поведения	12	4	–	–
Другое	–	3	–	–

Большинство респондентов ответили, что работники в случаях нарушения трудовых прав часто обращаются за защитой в профсоюз. Однако вариант «редко» также набрал немалое количество оценок. При этом абсолютное большинство отмечает, что работники редко предпочитают обращаться за защитой трудовых прав в другие инстанции, минуя профсоюз.

Часто работники в случаях нарушения их трудовых прав вообще не обращаются за защитой к кому-либо, либо не знают о нарушениях своих трудовых прав со стороны работодателей. Это по-прежнему свидетельствует об отмеченном ранее невысоком уровне вовлеченности граждан (субсидиарности) в процессы защиты своих трудовых прав [3]. Немалая часть опрошенных склонилась к мнению, что в целом сложно оценить, сколько работников столько вариантов поведения.

Государственным инспекторам труда было предложено охарактеризовать поведение граждан-заявителей, на приеме у инспектора и при проведении проверок (см. табл. 14). Часто заявители отвлекают от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки. При этом, как правило, на прием граждане приходят не подготовленными, не зная точного адреса организация, ее контактных телефонов. При любых правомерных решениях в пользу работодателя заявители часто идут на конфронтацию. Желание применения

санкций к работодателю сильнее желая восстановить собственные нарушенные права. При этом заявители редко являются грамотными, настроены на конструктивное сотрудничество, четко следуют советам инспектора.

Абсолютное и подавляющее большинство инспекторов не сталкивались с ситуацией, когда в их адрес высказывались угрозы жизни и здоровью со стороны проверяемых (см. табл. 15). Те же, кто сталкивался с подобными ситуациями, поясняли, что дальше устных угроз дело не доходило.

Наконец, участникам опроса предложено было оценить обоснованность поступающих заявлений (обращений) от работников-членов профсоюзов и граждан (см. табл. 16). В большинстве случаев (81 %) заявления (обращения), поступающие от работников-членов профсоюзов, носят обоснованный характер. Заявления граждан, поступающие в ГИТ, в половине случаев оценены, как не обоснованные (45 %), либо суть поставленного в заявлении (обращении) вопроса не входит в компетенцию инспекции (27 %).

Таблица 14

Характеристика граждан-заявителей на приеме в ГИТ

Как в целом Вы могли бы охарактеризовать поведение граждан-заявителей, на приеме у инспектора, при проведении проверок? (возможно несколько ответов)	Все-гда	Часто	Редко	Нико-гда
Заявитель отвлекает от работы звонками, посещениями, требуя информации о ходе проведения проверки	2	8	2	2
На приеме граждане не внимательны, в последствии действуют противоположно рекомендациям инспектора	–	2	6	–
На прием граждане приходят не подготовленными, не зная точного адреса предприятия, ее контактных телефонов	–	16	2	–
Заявители идут на конфронтацию при любых правомерных решениях в пользу работодателя. Желание применения санкций к работодателю сильнее желая восстановить собственные нарушенные права	–	12	4	–
Заявители грамотны, настроены на конструктивное сотрудничество, четко следуют советам инспектора	–	2	12	–
В целом сложно оценить, сколько заявителей/посетителей столько вариантов поведения	2	4	2	–
Другое	–	–	–	–

Таблица 15

Оценка угроз в деятельности инспекторов

Сталкивались ли Вы с ситуацией, когда в Ваш адрес как инспектора труда высказывались угрозы жизни и здоровью со стороны работодателей? (один ответ)	Инспек-торы ПС	Инспек-торы ГИТ	Итог
Да, это случается периодически	–	–	–
Случалось, но в «лихие» 90-е	–	2	2
Очень редко	2	4	6
Я с этим не сталкивался (ась)	30	16	46

## Оценка обоснованности заявлений

Как в целом Вы можете оценить обоснованность поступающих заявлений (обращений) от работников-членов профсоюзов, граждан? (один ответ)	Инспекторы ПС	Инспекторы ГИТ	Итого
Заявления (обращения) в большинстве случаев обоснованы	26	6	32
Суть поставленного в заявлении (обращении) вопроса не входит в компетенцию профсоюзов, ГИТ	–	6	6
Соотношение обоснованных и не обоснованных заявлений (обращений) примерно 50:50	6	10	16
В большинстве случаев заявления (обращения) являются необоснованными	–	–	–
Другое	–	–	–

Полученные по итогам проведенного опроса результаты позволили выявить ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового инфорсmenta. В частности: незначительность санкций для работодателей за нарушение трудового законодательства; падение авторитета профсоюзов перед работодателем; слабость профсоюза в ведении равноправного диалога с работодателем; смещение функций профсоюзов в сферу социального партнерства; важность коллективного договора; неоднозначное понимание в распределении ответственности в трудовых отношениях между государством, работниками и работодателем; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ; препятствия для эффективной работы и причины неудовлетворенности работой; потребности в обучении инспекторского состава.

*Список использованной литературы*

1. Вишневская Н. Инфорсмент трудового законодательства в России: охват, динамика, региональная дифференциация / Н. Вишневская, Р. Капелюшников // Экономическая политика. — 2008. — № 1. — С. 170–195.
2. Скавитин А. В. Тенденции развития социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса / А. В. Скавитин // Экономический кризис и возможные пути его преодоления : материалы Межд. науч.-практ. конференции, г. Иркутск, 22–24 марта 2010 г. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — С. 184–193.
3. Скавитин А. В. О субсидиарности в социально-трудовых отношениях / А. В. Скавитин // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2009. — № 6. — С. 98–101.
4. Трансформация системы управления человеческими ресурсами региона в условиях экономического кризиса: проблемы и тенденции / под ред. М. А. Винокурова, Т. Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. — 360 с.