**Коррупционные проявления как проблема**

**трудовых отношений**

 На современном этапе развития трудовых отношений коррупция стала одной из наиболее значимых угроз, препятствующих гармоничному развитию не только общества, но и государства. Вместе со становлением государственных институтов и институтов гражданского общества, происходит стремительное развитие данного явления, которое находит свое отражение в различных формах и видах. И как следствие этого, становится все более опасным для развития общественной и государственной жизнедеятельности.

 Сложившаяся практика трудовых отношений в Российской Федерации имеет не малый процент коррупционной составляющей. Нередко отклонение от официально установленных трудовым законодательством норм формирует общественные отношения в организациях как способ существования социальной группы. В виду чего нарушение трудовых прав граждан становится обычным социальным явлением.

 Данная форма существования в сфере трудовых отношений нежелательна и являет собой угрозу для социальной безопасности государства. Попытка свести к минимуму, или вовсе искоренить процент коррупции в трудоправовой сфере, определяет необходимость понимания, что является причиной возникновения данного социального явления.

 Тема коррупции в сфере труда на данный момент мало исследована. Ряд ученых вообще отрицают наличие коррупции в социально-трудовых отношениях, утверждая, что коррупцией охвачен только публичный сектор, а именно деятельность властных органов. Сложно согласиться с подобной точкой зрения. На наш взгляд, коррупция может присутствовать везде, где у официального лица есть возможность извлечь ту или иную выгоду с помощью различных неправомерных методов. Эти методы достаточно известны: подкуп, вымогательство и шантаж, злоупотребление полномочиями, кумовство, протекция при приеме на работу, премиальные выплаты одним работникам за счет других и т. д.

 Свое проявление они находят и в сфере трудовых отношений. Данное обстоятельство обусловлено тем, что в подобные отношения вступает большая часть населения государства, в попытке реализовать себя, удовлетворить различные потребности, совершенствовать качество жизни. Все это достигается с помощью труда. Однако не все субъекты трудовых отношений желают добиваться своих целей честными методами.

 На протяжении многих лет признаки коррупции присутствуют в отношениях между работником и работодателем. Получение выгоды всегда заманчиво для любого человека. Если изучить определение понятия труда, то не составит сложности выявить его цель — извлечение материальных, интеллектуальных и духовных благ. Именно это, на наш взгляд, является основной, из которой вытекает основная и первостепенная причина развития коррупции в трудовых отношениях.

 В целях удовлетворения своих потребностей, как одна сторона трудовых отношений (работник), так и другая (работодатель) пренебрегают законами и совершают неправомерные действия, которые позволяют за более короткий промежуток времени достичь желанной цели. Но что заставляет поступать подобным образом? Анализ правоприменительной практики позволяет выделить несколько причин. Это, как низкий уровень правового сознания работников, так и низкий уровень правовой культуры работодателя.

 Нельзя не отметить, что на данный момент существует множество норм, которые созданы для пресечения коррупции и противодействия ей. В российском законодательстве эти нормы нашли свое отражение в различных нормативно-правовых актах, таких как Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции», Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и др. Данные акты созданы для регулирования отношений, основанных на труде и призваны как противодействовать коррупции, так и способствовать ее минимизации.

 К сожалению, большинство правонарушений в трудовых отношениях так и останутся латентными. Прежде всего, это обусловлено самим пониманием коррупции. Согласно ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции» коррупция — это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Следовательно, законодатель четко определяет действия, которые могут быть совершены для того, чтобы их признали коррупционными, а также их цель, которой выступает излечение выгоды.

 Совершая неправомерное действие в сфере труда, один субъект получает работу, другой — денежное вознаграждение или, принимая на работу лицо, которое связано с работодателем какими-либо родственными отношениями, выгода вытекает у обоих субъектов. Это означает, что корыстные мотивы в трудовом отношении присутствуют у обеих его сторон.

 Кроме того, латентность обусловлена неравными отношениями между субъектами. Не всегда коррупция присутствует на начальной стадии принятия на работу, ее проявления можно увидеть на стадии выплаты заработной платы, назначения на более высокую должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности и т. д. То есть там, где главную роль играет руководитель организации или лица, ответственные за кадровую либо финансовую политику. Работник, как сторона наиболее слабая в экономическом плане, является в большинстве случаев, слабым и морально. Он не может противостоять административному ресурсу работодателя, прежде всего, из элементарного страха потерять работу.

 Изучив практику коррупционных правонарушений в трудовой сфере, следует сказать, что выявляются и пресекаются они, в сравнении с коррупционными правонарушениями в публичных отраслях, намного реже. Перечисленные выше обстоятельства, а также отсутствие доверия государству, нежелание перемен, абсолютное равнодушие к происходящему произволу — все это свидетельствует о сложном, а порою и невозможность выявлении коррупционных нарушений в трудовых отношениях.

 В то же время было бы неверным сводить понимание коррупции в сфере труда как социально-правового явления к примитивному взяточничеству. Здесь получают свое развитие такие коррупционные правонарушения как фиктивное трудоустройство, принятие на работу работника по признаку родства, протекция при приеме на работу, извлечение денежного вознаграждения за назначение «нужного» лица, задержка заработной платы, получение руководителями от своих подчиненных процента от полученных подчиненными взяток и др. Причем и здесь коррупционное поведение характерно и для работника, который желает получить более выгодные, по сравнению с другими работниками, условия. В ход идут многие средства — от всевозможных подарков руководителю или лести, до ложных сведений про остальных работников.

 Анализ основных причин и обстоятельств, порождающих коррупционные правонарушения, позволил нам выделить факторы, способствующие проявлению коррупции в трудовых отношениях.

 Прежде всего, это отношение к коррупции в трудовых отношениях как к само собой разумеющемуся факту. «Ну, все дают взятки», «на эту работу просто так не попадешь, нужны связи» и т. д. Легче оправдать неудачу, чем бороться за свое право. Многие вообще относятся к таким проявлениям равнодушно, не желая что-то менять. Тем самым позволяют сохранять коррупционность.

 Наряду с этим, важно отметить, что коррупция в трудовых отношениях сопряжена с выгодой для обеих сторон. Мы уже называли данный фактор. Добавим лишь то, что это приводит в деформации личностных качеств как работника, так и работодателя. Что в свою очередь, не может не отразиться и на деловых качествах субъектов трудовых отношений, на отношения в коллективе работников, на развитии производства.

 Учитывая то, что трудовые отношения представляют собой общественные связи людей в процессе производства или оказания услуг, то еще одним фактором следует признать противоречивость. Свое собственное коррупционное поведение, равно как и аналогичное поведение родных и близких, воспринимается как вынужденный ответ на объективные обстоятельства («не подмажешь — не поедешь» и т. п.), не ассоциируется с коррупцией и не получает негативной эмоциональной оценки. В то время как аналогичное поведение других лиц рассматривается как коррупционное и выражающее их негативные личностные качества. Тем самым, человек оправдывает свое коррупционное правонарушение, но осуждает такое поведение со стороны других лиц.

 Таким образом, низкий уровень правосознания населения, так же относится к числу основных факторов, способствующих проявлению коррупции в трудовых отношениях. Уровень правосознания общества должен соответствовать современным требованиям государственного устройства. В трудовых отношениях низкий уровень правосознания его субъектов является важной проблемой. Многие работники не знают своих прав, не понимают, как их защитить, в какие органы можно обратиться за реальной помощью и т. д. Иногда, и наличие такого органа, например, как профсоюзная организация, не обеспечивает защиту работника от произвола со стороны работодателя. Именно незнание закона и неумение его применять на практике мешает противодействовать коррупции в сфере труда и заставляет смириться с этим явлением.

***Отдел по противодействию коррупции и кадровой работе***

***Кировской районной администрации***