КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(АВТОР : ГР. 5284 МАРТИРОСЯН АРУСЯК СУРИКОВНА)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение........................................................................................................2

Глава 1. Трудовые права и свободы в Российской Федерации................3

Глава 2. Конституционные гарантии трудовых прав граждан...............12

2.1 Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля.....................................................12

2.2 Самозащита работниками своих трудовых прав................................15

2.3 Индивидуальные трудовые споры.......................................................17

Глава 3. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования..........................................................................................19

3.1 Деятельность профессиональных союзов............................................20

3.2 Досудебный и судебный способы защиты...........................................21

Заключение....................................................................................................25

Список использованной литературы..........................................................27

ВВЕДЕНИЕ

Развитие государственной системы социального обеспечения определяется ростом расходов государства на пенсионное обеспече­ние, обусловленным увеличением численности и доли людей, имеющих право на получение пенсий и пособий, а также инфляци­онными явлениями: уменьшение зависимости размеров пенсии от уровня оплаты труда работников; распространение пенсионного обеспечения на новые категории населения и повышение размеров пенсий; уменьшение дифференциации размеров пенсий в зависимо­сти от времени ухода на отдых, а также в зависимости от разных форм собственности.

Задачи первых лет проводимой в стране экономической реформы состоят в том, чтобы создать механизмы рыночного хозяйства и, опи­раясь на них, найти новые формы социальной защиты граждан в из­менившихся условиях. Однако эти задачи решаются медленно и во многих отношениях неудовлетворительно. В результате не снижается острота проблемы бедности, которая все больше перерастает в про­блему нищеты. В стране наблюдается последовательное усиление расслоения населения по доходам и материальному обеспечению.

Из-за полного отсутствия социальной ориентации экономиче­ской реформы сложилась ситуация, когда цены товаров близки к мировым, а цена труда намного ниже мирового уровня. В этих усло­виях о социальном государстве появится возможность говорить сколько-нибудь реально только тогда, когда Российская Федерация добьется фактического продвижения по всем этим направлениям, когда будут реализованы конституционные нормы, определяющие социально-экономические права человека в России.

Главная задача социальной политики Российской Федерации — достижение благосостояния человека и общества, обеспечение рав­ных и справедливых возможностей для развития личности.

Основная задача социального развития российского общества определяет основные направления социальной политики Российской Федерации, реализация которых на практике обеспечит создание основных элементов социальной государственности в Российской Федерации. В их число входят: охрана труда и здоровья людей; ус­тановление гарантированного минимального размера оплаты труда; обеспечение государственной поддержки семьи, инвалидов и пожи­лых людей; развитие системы социальных пособий и иных гарантий социальной защиты.

Государство осуществляет программы подготовки, профессио­нального обучения и переквалификации работников, зарегистриро­ванных в службе занятости населения в качестве ищущих работу.

Государство гарантирует выплату пособий по безработице и по переквалификации; обеспечивает предоставление компенсации ра­ботникам, высвобождаемым с предприятий, выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повы­шения квалификации и т. д.

Государство уделяет внимание созданию здоровых и безопас­ных условий труда, обеспечивает введение для лиц, занятых в от­раслях с тяжелыми, опасными или вредными условиями труда, до­полнительных льгот.

В данной курсовой работе использованы различные источники литературы, такие как: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, периодические издания.

Глава 1. Трудовые права и свободы в Российской Федерации

Особую группу основных прав и свобод человека и гражданина составляют социально-экономические права и свободы. Это поня­тие охватывает комплекс прав: экономических, социальных и культурных. Они касаются таких важных сфер жизни человека, как предпринимательская и иная экономическая деятельность; собственность; труд; отдых; здоровье; образование, и призваны обеспечить материальные, духовные и другие социально значимые потребности личности.

Конституция РФ 1993 г., по сравнению с основными законами советского типа, исходит из принципиально иной идеологии при закреплении социально-экономических прав и свобод.

В прежнем подходе ярко проявлялась ориентация на главенст­вующую роль государства в предоставлении социально-экономи­ческих благ человеку, которого оно как бы окружало со всех сторон опекой. Личность была лишь пользователем этих благ, пассивным

их созидателем/по указаниям государства. Подобного рода интер­претация, заложенная в конституционных нормах, закономерно вытекала из того, что государство по сути дела выступало как един­ственный собственник всех общественных богатств, средств произ­водства, объектов культуры, социальной сферы, формально про­возглашаемых общенародными. Оно сосредоточивало в своих руках все функции по производству и распределению материаль­ных благ, планировало развитие экономики и культуры, опреде­ляло фонды, штаты, планы каждого предприятия, направление средств в ту или иную сферу. Эти условия не могли не основывать­ся на экономически пассивной личности, не поощрять иждивенче­ство. Именно такой человек — наемный труженик — требовался для государства-собственника, и он за годы советской власти в достаточно широких масштабах сформировался. Экономические права граждан советские конституции не закрепляли.

Отказ от глобального огосударствления экономики, признание того, что объективно необходима частная собственность, основан­ная на экономической заинтересованности, активности и ответст­венности человека, не могли не привести к изменению роли госу­дарства в обеспечении социально-экономических прав и свобод личности. Оно уже не может быть единственным субъектом, кото­рый полностью отвечает за их реализацию и защиту. Ответствен­ность ложится на всех субъектов экономической и социальной де­ятельности при возрастающей активности и индивидуальной от­ветственности самого человека.

Такая новая система гарантий социально-экономических прав и свобод еще в должной мере не сложилась. Переход на рельсы рыночной экономики пока не обеспечивает осуществления тех социальных функций, которые присущи ее развитым формам. А существовавшие ранее гарантии социально-экономических прав и свобод уже значительно сузились. В связи с этим насущной зада­чей является реальный поворот к социально ориентированной эко­номической реформе, курс на которую обозначен как очередная задача государства. Государство из патерналистского должно стать субсидиарным, т.е. обеспечивая условия для самостоятельной, ак­тивной деятельности самого человека, осуществлять заботу о тех людях, которые в этом нуждаются по различным причинам.

Новая экономическая и социальная роль государства изменила характер государственных гарантий прав и свобод человека в дан­ной сфере, но не снизила его ответственность за создание системы таких гарантий.

Социальная роль государства закреплена в ст. 7 Конституции как одна из важных основ конституционного строя Российской Федерации.

Государственные гарантии социально-экономических прав и свобод человека и гражданина включают в себя широкую систему форм воздействия на их реализацию.

Выделим следующие:

1) законодательное закрепление таких условий экономической деятельности всех ее субъектов, при которых человек реально об­ладает всеми конституционно признанными социально-экономи­ческими правами и свободами;

2) установление гарантированного минимального размера оп­латы труда, государственных пенсий и пособий и иные гарантии социальной защиты; бесплатность образования на основаниях, предусмотренных законом; государственная поддержка семьи, ма­теринства, отцовства и детства, инвалидов, пенсионеров и пожи­лых граждан, развитие социальных служб;

3) осуществление контроля за соблюдением законодательства, обеспечивающего социально-экономические права и свободы;

4) создание правовых, политических, материальных, организа­ционных условий для поддержки личной инициативы человека в экономической сфере;

5) эффективная защита социально-экономических прав и сво­бод человека в предусмотренных законом формах, в том числе и судебная защита.

Применительно к каждому из видов социально-экономических прав и свобод роль государства как их гаранта имеет и специфичес­кие формы выражения.

К социально-экономическим правам и свободам, закрепленным в Конституции, относятся свобода предпринимательской деятель­ности, право частной собственности, в том числе и на землю, свобода труда и право на труд в надлежащих условиях, право на отдых, охрана семьи, право социального обеспечения, право на жилище, право на охрану здоровья, на благоприятную окружающую среду, право на образование, свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания, право пользования учреждениями культуры (ст. 34—44).

Многие из этих прав и свобод закреплялись и в прежних конституциях.

Особенность действующей Конституции заключается не только в расширении перечня рассматриваемых прав и свобод, но и в иной трактовке их содержания.

Инициируя экономическую и социальную активность каждого человека как естественную основу утверждающихся в стране ры­ночных отношений, Конституция закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономи­ческой деятельности (ст. 34).

В советские времена предпринимательская деятельность чело-, века подавлялась, считалась несовместимой с принципом коллек­тивного труда на предприятиях социалистического сектора. При­чем ее сфера с течением времени постоянно сужалась целенаправ­ленной политикой советской власти на ее полное искоренение. Со­ответственно экономические права сводились к праву труда на государственных предприятиях и в колхозах.

Основные вехи этой политики — отказ от новой экономической политики, всеобщая принудительная коллективизация в сельском хозяйстве, раскулачивание, ликвидация промкооперации, зако­нодательный запрет вплоть до уголовной ответственности за заня­тия индивидуальным и коллективным предпринимательством вне рамок социалистической собственности, по сути дела, во всех сфе­рах экономической жизни.

Конституционное закрепление свободы предпринимательской деятельности — правовая база и объективно необходимое условие переустройства экономики общества на принципиально новых ос­новах. Рамки этой свободы конкретизированы в Гражданском ко­дексе РФ.

Чтобы обеспечить правомерные, цивилизованные условия ста­новления и развития рыночных отношений, Конституция устанав­ливает запрет на экономическую деятельность, направленную на монополизацию и недобросовестную конкуренцию (ч. 2 ст. 34).

Важнейшее место в системе социально-экономических прав и свобод занимает право частной собственности (ст. 35 Конститу­ции). Его конституционное закрепление имело решающее значе­ние в переходе страны на рельсы рыночной экономики.

Включение этой нормы в ранее действовавшую Конституцию проходило в жестком противоборстве реформаторских и антиры­ночных сил, представленных в составе бывшего Съезда народных депутатов Российской Федерации.

Утверждение права частной собственности означало отход от важнейшего постулата социалистической идеологии — о сосредо­точении всей собственности в руках государства. Формально она объявлялась общенародной, однако человек был отчужден от соб­ственности.

Экономической основой социализма была и конституционно за­креплялась общественная, социалистическая собственность в фор­мах государственной (общенародной) и кооперативно-колхозной. Причем ставилась задача поднять последнюю до уровня общена­родной. Частная собственность рассматривалась как основа экс­плуатации человека человеком.

В конституциях «победившего социализма» было зафиксиро­вано, что социалистическая система хозяйства и социалистичес­кая собственность на орудия и средства производства утвердились в результате ликвидации капиталистической системы хозяйства, отмены частной собственности на орудия и средства производства и уничтожения эксплуатации человека человеком.

За гражданином признавалось лишь право личной собствен­ности, объектом которой могли быть трудовые доходы и сбереже­ния, жилой дом, подсобное домашнее хозяйство, предметы домаш­него обихода и личного потребления и удобства.

Имевшаяся в прежних конституциях норма, согласно которой законом допускалось мелкое частное хозяйство единоличных крестьян и кустарей, основанное на личном труде и исключающее эксплуатацию чужого труда, носила, по существу, чисто формаль­ный характер и не получала практической реализации. Таким об­разом, собственность гражданина фактически была полностью вы­ключена из сферы общественного производства.

Конституция 1978 г. в первоначальной редакции оставила в силе эти принципиальные положения о праве собственности граж­данина, лишь незначительно расширив сферу индивидуальной трудовой деятельности, основанной опять же исключительно на личном труде граждан и членов их семей и используемой в интере­сах общества.

Начавшаяся в 90-х годах перестройка экономических отноше­ний должна была получить конституционное закрепление, что ка­салось и форм собственности гражданина.

Первоначально из Конституции 1978 г. была изъята статья о социалистической собственности и введена норма о том, что го­сударство создает условия, необходимые для развития разнооб­разных форм собственности, и обеспечивает им равную защиту. Подчеркивалась также роль государства в создании условий и поощрении хозяйственной инициативы, в развитии рыночного механизма.

Последующими изменениями и дополнениями в Конституцию 1978 г. были включены нормы, конкретно говорящие о частной собственности (юридических лиц и граждан), о праве каждого

быть собственником, т.е. владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом и другими объектами собственности как инди­видуально, так и совместно с другими лицами.

Конституция РФ 1993 г. признание и защиту частной собствен­ности, равно как и других форм, отнесла к основам конституцион­ного строя, расширила гарантии ее охраны, в том числе судебными органами.

В ч. 3 ст. 35 Конституции установлено, что принудительное от­чуждение имущества для государственных нужд может быть про­изведено только при условии предварительного и равноценного возмещения.

Конституция 1993 г. в отличие от прежней без каких-либо ого­ворок и ограничений закрепила право граждан и их объединений иметь в частной собственности землю, свободно осуществлять вла­дение, пользование и распоряжение землей и другими природны­ми ресурсами, не нанося ущерба окружающей среде и не нарушая прав и законных интересов иных лиц (ч. 1, 2 ст. 36). Однако до сих пор проблема частной собственности на земли сельскохозяйствен­ного назначения не решена.

Впервые в нашей стране право на труд было закреплено в Кон­ституции СССР 1936 г. и Конституции РСФСР 1937 г. Его содер­жание раскрывалось как право на получение гарантированной ра­боты с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством. Конституция России 1978 г. добавила к этой дефиниции также право на выбор профессии.

После полного изменения содержания раздела «Государство и личность» в Конституции 1978 г. в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина содержание права на труд получило иную интерпретацию. Оно раскрывалось как право сво­бодно выбирать или соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий.

Конституция 1993 г. более четко сформулировала права чело­века в сфере труда, применительно к рыночной экономике. Основ­ной упор сделан на закрепление свободы труда, его надлежащих условий и права человека свободно распоряжаться своим трудом. Такое содержание прав в сфере труда объективно обусловлено из­менением роли государства, переставшего быть единственным соб­ственником всех средств производства и вследствие этого, как раньше, единственным работодателем, единственным гарантом получения каждым работы.

Однако это не означает устранения государства от обеспечения прав граждан в сфере труда. Его роль здесь многогранна. Государство:

1) запрещает принудительный труд;

2) закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требова­ниям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

3) утверждает право на защиту от безработицы;

4) признает право на индивидуальные и коллективные трудо­вые споры с использованием установленных федеральным зако­ном способов их разрешения, включая право на забастовку.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разреше­ния коллективных трудовых споров», детально урегулировал формы и способы реализации этого права.

Государство своей политикой призвано создавать и другие ус­ловия, способствующие экономическому развитию страны, наибо­лее полной занятости населения, подготовке квалифицированных кадров работников и управляющих; защите прав человека в сфере труда.

Действуют многочисленные нормативные правовые акты (фе­деральные, межотраслевые, отраслевые), которые определяют го­сударственные нормативные требования охраны труда1. Причем установлено, что соответствующие нормативные правовые акты органов субъектов Российской Федерации не могут содержать тре­бования ниже государственных стандартов по охране труда.

Конституционная трактовка содержания прав в сфере труда полностью соответствует положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

С трудовыми правами неразрывно связано право на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституции). В его обеспечении задействован широкий круг субъектов, призванных создавать для реализации этого права необходимые условия.

Большую роль играет и деятельность самого человека, который должен рационально и грамотно использовать время отдыха.

Функции государства в этой сфере заключаются в установле­нии посредством федерального закона разумной продолжитель­ности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачи­ваемого ежегодного отпуска.

Социальное развитие общества в значительной степени зависит от статуса его первичной ячейки — семьи, защищенности мате­ринства и детства. В ст. 38 Конституции закреплена общая норма о том, что они находятся под защитой государства.

Развернутая система материальных гарантий материнства и детства предусматривается в федеральном законодательстве. Оно определяет перечень различного рода пособий, денежных и других выплат, связанных с беременностью, родами, воспитанием детей, потерей кормильца, многодетностью и т.п.

Статья 38 Конституции определяет и взаимные права родите­лей и детей. Забота о детях, их воспитание — равное право и обя­занность родителей. Трудоспособные дети, достигшие 18 лет, должны заботиться о нетрудоспособных родителях.

К числу социально-экономических прав и свобод относится и право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ч. 1 ст. 39 Конституции).

Содержанием данного права является прежде всего гарантиро­ванная возможность получать государственные пенсии и социаль­ные пособия. Причем федеральный закон устанавливает мини­мальные размеры пенсий и пособий. Кроме них, поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность, которые получают в последнее время определенное развитие (ч. 3 ст. 39).

Конституционно закрепляется право на жилище (ст. 40). Оно включает: 1) защиту жилища, в силу которой никто не может быть произвольно лишен жилища; 2) поощрение органами государст­венной власти и органами местного самоуправления жилищного строительства и создание условий для осуществления права на жи­лище; бесплатное или за доступную плату предоставление жилища малоимущим, иным указанным в законе гражданам, нуждаю­щимся в нем, из государственных, муниципальных и других жи­лищных фондов.

Поощряется кооперативное и индивидуальное жилищное стро­ительство, развивается система ссуд на это, не облагаемых на­логом.

Право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41 Кон­ституции) предполагает бесплатность последней в государствен­ных и муниципальных учреждениях здравоохранения за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов и других поступлений.

В новых экономических условиях к делу охраны здоровья под­ключается дополнительно и частная система здравоохранения, развитию которой содействует" государство. Однако отставание развития и финансирования всей социальной сферы в настоящее время резко отразилось и на реализации права граждан на охрану здоровья. Медицинские учреждения не в состоянии оказывать должную помощь больным из-за отсутствия во многих случаях необходимого оборудования, лекарств и других средств. Высокие цены на лекарства ограничивают возможности многих больных ими пользоваться.

Учитывая практику прошлых лет, Конституция в ч. 3 ст. 41 особо оговаривает, что сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным за­коном.

Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим право­нарушением (ст. 42 Конституции). [1]

Понятие «окружающая среда» охватывает все компоненты природной сферы, потребителем которых является человек (вода, воздух и проч.), а также те, которые оказывают на него воздейст­вие (шумы, вибрация и др.). Право на благоприятную окружаю­щую среду, т.е. такую, которая не приносит вред человеку, тесно увязано с правами человека на жизнь, на охрану здоровья.

Государственная гарантия права на благоприятную окружаю­щую среду заключается прежде всего в законодательном установ­лении системы нормативов ее качества, контроля за их соблюдени­ем всеми субъектами, деятельность которых влияет на окружаю­щую среду. Объектом охраны со стороны государства является не только человек, но и сама природная среда, строгое нормирование предельно допустимых норм ее использования, нагрузки на нее. Основной нормативный правовой акт, регулирующий отношения в данной сфере, — Закон РСФСР от 19 декабря 1991 г. «Об охране окружающей природной среды».

К числу социально-экономических прав и свобод относится право на образование (ст. 43 Конституции).

Каждому гарантируется общедоступность и бесплатность на­чального общего, основного общего, среднего (полного) общего об­разования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образова­тельных учреждениях в пределах государственных образователь­ных стандартов, если образование данного уровня гражданин по­лучает впервые1.

Реализация этого права дает возможность получить общеобра­зовательную и профессиональную подготовку, необходимую для осуществления трудовой деятельности, для содержательной ду­ховной жизни.

В этом заинтересованы не только сам человек, но и государство, общество в целом в связи с потребностями развивающегося произ­водства и других сфер в специалистах, способных в силу общей разносторонней подготовки овладевать сложными современными профессиями.

Поэтому Конституция закрепила обязательность основного об­щего образования. Родители или лица, их заменяющие, обязаны обеспечить получение детьми этого образования (ч. 4 ст. 43).

Учащимся и студентам в соответствующих случаях предостав­ляются государственные стипендии и различного рода льготы (от­срочка от призыва в армию и др.).

Наряду с государственными развивается и система частных платных образовательных учреждений различного рода. Они яв­ляются дополнением государственной системы и призваны способ­ствовать использованию различных моделей обучения, учету по­требностей обучающихся в получении желательного им комплекса знаний.

Поддерживая различные формы образования и самообразова­ния, государство устанавливает федеральные государственные об­разовательные стандарты.

В соответствии со ст. 44 Конституции каждому гарантируется свобода литературного, художественного, научного, техническо­го и других видов творчества, преподавания, право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям. [1]

Государство гарантирует доступность всех достижений культу­ры для граждан, где бы они ни проживали. Это обеспечивается об­щедоступностью ценностей отечественной и мировой культуры, на­ходящихся в государственных и общественных фондах, развитием и равномерным размещением культурно-просветительных учреж­дений на территории страны, развитием телевидения и радио, книго - издательского дела и периодической печати, сети библиотек, рас­ширением культурного обмена с зарубежными государствами.

Важным условием обеспечения свободы научного, техническо­го и художественного творчества является снятие существовав­ших прежде идеологических ограничений, затрагивающих не только науку, и прежде всего общественную, но и искусство, худо­жественные направления. Однако положительное значение этого фактора снижается слабой поддержкой науки и искусства государ­ством, по-прежнему остаточным принципом финансирования уч­реждений данного рода.

Трудовые права и свободы (ст.37 Конституции РФ) включает:

* Свободу труда;
* Право на труд и на защиту от безработицы;
* Право на забастовку;
* Право на отдых.

Трудовые права и свободы, в различных комбинациях зак­репленные в большинстве конституций мира, важны для лиц наемного труда, которые составляют основную часть работа­ющего населения. Эти права распространяются на значитель­ное число находящихся в России иммигрантов, т. е. на лиц, не имеющих российского гражданства. Трудовые права и сво­боды защищают человека от произвола работодателей, дают ему возможность отстаивать свое достоинство и интересы.

Рыночная экономика существенно меняет правовое поло­жение работников. При административно-командной эконо­мике они были на словах полноправными, но отсутствие ре­ального собственника создавало безразличное отношение к излишкам рабочей силы на предприятиях, низкой производи­тельности труда и трудовой дисциплине. Как результат — низкая оплата труда, уравниловка, незаинтересованность ра­ботников в результатах труда при «полной занятости» и «не­уклонном росте благосостояния трудящихся». Но жизненный уровень, организация труда все более и более отставали от общемировых стандартов, широковещательные права и свобо­ды часто оставались на бумаге.

Частный собственник организует работу своего предприятия по-другому. Он стремится сократить ненужный персонал, зас­тавить работников трудиться интенсивно, но и оплачивать труд по достоинству. Однако его хозяйская власть, вытекающая из права частной собственности, объективно способна творить произвол и приносить интересы людей в жертву прибыли. Экономически общество в этом заинтересовано, но еще более оно заинтересовано в том, чтобы учитывался человеческий фактор, забвение которого способно привести к крупным соци­альным потрясениям (революции, трудовым конфликтам, мас­совому недовольству). Защите интересов человека на производ­стве служат трудовое и социальное законодательство, а также признаваемые государством договорные формы регулирования трудовых отношений (коллективные договоры и соглашения, индивидуальные трудовые договоры и контракты).[8]

Комплекс трудовых отношений регулируется Трудовым кодексом, принятым 30 декабря 2001 г. Целями трудового законодательства являются установление государственных га­рантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприят­ных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Кодекс закрепляет основные принципы регули­рования трудовых отношений: свободу труда, запрещение при­нудительного труда и дискриминации в сфере труда, защиту от безработицы, обеспечение права каждого работника на спра­ведливые условия труда, равенство прав и возможностей работ­ников, обеспечение права каждого работника на своевремен­ную выплату справедливой заработной платы, обеспечение права на объединение, социальное партнерство и др.

Конституция РФ закрепляет свободу труда, раскрывая ее как право каждого свободно распоряжаться своими способнос­тями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Чело­век вправе как работать, так и не работать, не может быть и речи о привлечении к административной или уголовной ответ­ственности за так называемое тунеядство, бродяжничество (бомжи) и т. д. Конституционной обязанности трудиться, как в прошлые годы, теперь нет. Человек свободен как в поступле­нии на постоянную работу, так и в уходе с нее, в переходе на другую, более интересную или выгодную для него. Свобода тру­да реализуется через индивидуальную трудовую деятельность, в занятии предпринимательской деятельностью и т. д.[1]

Свобода труда связана с запретом принудительного труда. Таким трудом считается не только откровенно рабский труд, что в наше время встречается крайне редко, но и любые формы принуждения человека работать на недобровольно принятых условиях или под угрозой какого-либо наказания. Вместе с тем не считается принудительным трудом выполнение обязаннос­тей, вытекающих из военной службы, условий чрезвычайного положения или приговора суда. Принудительный труд запре­щен Конвенцией Международной организации труда № 29 (1930 г.), а также Трудовым кодексом РФ (ст. 2).

Право на труд не означает чьей-то обязанности предостав­лять работу всем желающим. В рыночной экономике государ­ство не в состоянии предписывать такую обязанность частно­му предпринимателю или брать ее на себя, поскольку оно уже не управляет всеми предприятиями. Поступление человека на работу в основном определяется договором с работодателем. Но наемный работник вправе требовать соблюдения опреде­ленных Конституцией условий, а именно, чтобы условия тру­да отвечали требованиям безопасности и гигиены, а вознаг­раждение за труд выплачивалось без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным зако­ном минимального размера оплаты труда. Следовательно, если безопасность и гигиена не обеспечены и здоровью работ­ника на производстве причинен вред, то работодатель несет за это материальную, а в определенных случаях и уголовную ответственность.

Соответствующие нормы предусмотрены Правилами возме­щения работодателями вреда, причиненного работникам уве­чьем, профессиональным заболеванием либо иным поврежде­нием здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (в редакции от 24 июля 1998г.). Действует также Федеральный закон «Об основах охраны труда в Рос­сийской Федерации» (в редакции от 20 мая 2002 г.).

Конституция обязывает законодательный орган принимать законы о минимальном размере оплаты труда, а работодателя выплачивать вознаграждение за труд не ниже этого размера. Тем самым предполагается, что по договору (коллективному или индивидуальному) размер оплаты может быть больше, что и осуществляется на практике в соответствии с рыночной це­ной рабочей силы или по тарифным разрядам, установленным государственными органами для предприятий и учреждений, находящихся на госбюджетном финансировании. Многочислен­ные статьи Трудового кодекса и других актов развивают и де­тально регламентируют указанные конституционные положе­ния. В регулировании трудовых отношений на основе соци­ального партнерства на двухсторонней основе (между работодателями и работниками) или трехсторонней основе (т. е. еще и с участием государственных органов) важную роль играет Закон о коллективных договорах и соглашениях (в ре­дакции от 30 декабря 2001 г.).[2]

Право на защиту от безработицы предполагает обязан­ность государства проводить экономическую политику, спо­собствующую, по возможности, полной занятости, а также бесплатно помогать гражданам, не имеющим работы, в тру­доустройстве. Кодекс законов о труде защищает работника от необоснованных увольнений. При отсутствии работы и возможности ее получить гражданам выплачивается посо­бие по безработице в размере 45—75% среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда, предоставля­ется возможность бесплатного обучения новой профессии или участия в оплачиваемых общественных работах, ком­пенсируются затраты в связи с добровольным переездом в другую местность. Эти нормы предусмотрены Законом о занятости населения в Российской Федерации (в редакции от 20 ноября 1999 г.). Для реализации целей Закона созда­на Федеральная служба занятости России, имеющая отделе­ния во всех субъектах Федерации, городах и районах страны (с 1996 г. входит в Министерство труда и социального раз­вития).

Право на отдых имеет каждый человек, но для тех, кто работает по трудовому договору (т. е. лиц наемного труда), Конституция гарантирует установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и празднич­ных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Трудовой ко­декс (ст. 91) устанавливает максимальную продолжитель­ность рабочего времени 40 часов в неделю. Законом установ­лены все предусмотренные Конституцией виды отдыха, а коллективные договоры и соглашения часто вводят и более высокие стандарты.[2]

Забастовка — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или час­тично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Останавливая работу, работники стремятся оказать давление на работодателя и вынудить его удовлетворить их экономи­ческие требования. Забастовка не свидетельствует о желании работников разорвать трудовой договор, а потому неправомер­ный запрет забастовки равносилен применению принудитель­ного труда. Право на забастовку — демократическое право, признаваемое международным правом, конституциями и за­конами большинства стран мира как выражение демократиз­ма трудовых отношений.

В мировой практике встречаются различные виды забасто­вок— «сидячие», «скользящие», замедление темпов работы и др. Весьма часто (и особенно в современной России) эконо­мические требования работников сочетаются с политически­ми — в адрес главы государства, правительства, местных ор­ганов власти. Нередко скрытым инициатором остановки ра­боты выступает сам работодатель (с целью получения от правительства денежной помощи или оплаты за выполненную работу). Крупные и особенно всеобщие забастовки, обычно организуемые сильными профсоюзами, в состоянии серьезно дестабилизировать социально-политическую обстановку в стране, нанести серьезный ущерб экономике. Западная кон­ституционная теория и судебная практика рассматривают незаконные забастовки как нарушение права собственности предпринимателя и свободы предпринимательства. Забасто­вочное движение в западных странах, ныне весьма скромное, в прошлом нередко сотрясало экономику и порождало поли­тические кризисы.

Право на забастовку признается международным правом, конституциями и законами большинства стран мира как одно из основных прав и свобод граждан. Однако гарантии этого

права обычно распространяются только на экономические забастовки, т. е. с целью разрешения коллективного трудово­го спора, поэтому не гарантируется право на проведение за­бастовок солидарности, забастовок с требованием изменения социально-экономической политики правительства. При этом забастовки признаются правомерными только в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению кол­лективного трудового спора.

Регламентация осуществления права на забастовку содер­жится в Трудовом кодексе (гл. 61) и Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (в редакции от 30 декабря 2001 г.). Объявить забастовку впра­ве только работники, выступающие стороной коллективного трудового спора, поэтому не гарантируется право на забастов­ки солидарности, забастовки с требованием изменения соци­ально-экономической политики правительства. Забастовки правомерны только в случае, если примирительные процеду­ры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Представители работодателя не вправе организовывать заба­стовку и принимать в ней участие.[3]

Решение об объявлении забастовки принимается собрани­ем (конференцией) работников или профсоюзной организаци­ей, объединением профсоюзов. О начале предстоящей забас­товки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 дней.

Ограничение права на забастовку не противоречит и обще­признанным принципам и нормам международного права. Так, исходя из положений Международного пакта об экономичес­ких, социальных и культурных правах запрет права на забас­товку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооружен­ных сил, полиции и администрации государства, а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в де­мократическом обществе в интересах государственной безопас­ности или общественного порядка или для ограждения прав и • свобод других. При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений. Устанавливать запрет на этих основаниях может только суд.

В соответствии с этими международно-правовыми нормами Трудовой кодекс (ст. 413) вводит перечень незаконных заба­стовок. Так, забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных зако­ном. Незаконными признаются забастовки в период введения военного или чрезвычайного положения, в органах и органи­зациях Вооруженных Сил и других военных и военизирован­ных формирований, в правоохранительных органах, в органи­зациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неот­ложной медицинской помощи, а также в организациях, обес­печивающих жизнедеятельность (энергообеспечение, отопле­ние и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиа­ционный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Право на забастовку может быть ограниче­но федеральным законом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными суда­ми, судами городов Москвы и Санкт - Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан не­медленно проинформировать участников забастовки о реше­нии суда. Решение суда, вступившее в законную силу, подле­жит немедленному исполнению. Работники обязаны прекра­тить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.[6]

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоро­вью людей суд вправе отложить не начавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизнен­но важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастов­ку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней. В случаях, когда забастовка призна­ется незаконной, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство РФ.

Ограничения права на забастовку содержатся в ряде феде­ральных законов. Так, -Федеральным законом «Об основах государственной службы» предусмотрен запрет для государ­ственных служащих участвовать в забастовках. В Федераль­ном законе «О федеральном железнодорожном транспорте» прекращение работы как средство разрешения коллективных споров не только запрещено, но и влечет наложение дисциплинарного взыскания как за грубое нарушение трудовой дисциплины.

Глава 2. Конституционные гарантии трудовых прав граждан

2.1 Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля

В Конституции Российской Феде­рации провозглашено: "Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискримина­ции и не ниже установленного феде­ральным законом минимального разме­ра оплаты труда, а также право на защиту от безработицы" (ч. 3 ст. 37). В разви­тие этого конституционного положе­ния, в ст. 220 Трудового кодекса РФ указано, что "государство гаранти­рует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требова­ниям охраны труда".

К сожалению, приходится констати­ровать то, что применительно к охране трудовых прав граждан полностью от­носится негативная оценка, данная Президентом РФ В. В. Путиным в своем выступлении на координаци­онном совещании правоохранительных органов Российской Федерации. В ча­стности, он заявил, что "у нас существу­ет большой разрыв между конституци­онными гарантиями прав человека и реальными возможностями граждан по их реализации".

Действительно, сложившееся за пос­ледние 10 лет перестройки положение свидетельствует о том, что гарантирован­ный Конституцией уровень охраны тру­да работников в целом по России оста­ется очень низким, а состояние закон­ности в этой сфере - явно неудовлетво­рительным.

Материалы проверок органов госу­дарственного контроля и прокурорско­го надзора говорят о том, что многие работодатели и руководители предпри­ятий и организаций в погоне за прибы­лью в нарушение требований закона не создают на рабочих местах здоровые и безопасные условия труда, что порож­дает производственный травматизм.

Более того, в ряде регионов на пред­приятиях, преимущественно частной и смешанной форм собственности, допус­каются неединичные случаи сокрытия от учета и расследования несчастных случа­ев на производстве, в том числе нередко с тяжелым и смертельным исходом.

В результате общее состояние с охра­ной труда на предприятиях и в организа­циях Российской Федерации продолжа­ет оставаться крайне тревожным. Стати­стика числа погибших работников на производстве просто удручает. Только за последние 3 года в результате несчаст­ных случаев на производстве лишились жизни 1637 человек трудоспособного возраста, в том числе 1275 женщин и около 100 (98) несовершеннолетних.

В печати были опубли­кованы данные о том, что в мире ежегод­но погибают на производстве свыше од­ного миллиона и ста тысяч граждан, то есть в результате несчастных случаев на рабо­чем месте каждый день гибнет более 3-ех тысяч рабочих и служащих.

Изученные материалы дают основа­ние сказать, что хотя типология несчастных случаев очень разная, то есть и об­щая для всех причина - там где эксплуа­тируются давно устаревшие машины и оборудование, там, где сравнительно низкий уровень техники, технологии производства, где не уделяется должно­го внимания вопросам охраны труда работников - там больше беспорядка и чаше происходят производственные травмы, несчастные случаи с тяжкими смертельными последствиями.[7]

Лидируют в этом - аграрный сектор и строительный комплекс, дающие в сово­купности почти 50% всех несчастных случаев на производстве. Это в основном связано с низким уровнем техники, тех­нологии, квалификации, нарушениями трудовой и производственной дисципли­ны, а также пьянством на производстве.

Крайне тяжелое положение с охраной труда сложилось в угольной промышлен­ности. Шахтеры работают на старой тех­нике, износ которой составляет 90 и бо­лее процентов. По этой и иным производ­ственным причинам каждая, миллионная тонна добытого подземным способом угля оплачивается одной человеческой жиз­нью, а по некоторые компаниям - более трех жизней за миллион тонн угля.

А в целом по стране анализ производ­ственного травматизма показал, что бо­лее трети из общего количества тяжело и смертельно травмированных работников пострадали по причине неудовлетвори­тельной организации производства ра­бот, каждый пятый такой несчастный слу­чай произошел в результате эксплуата­ции неисправных машин, механизмов, оборудования и несовершенства техно­логических процессов, каждый десятый погиб в связи с допущенными грубыми нарушениями трудовой и производствен­ной дисциплины, употреблением спирт­ных напитков в рабочее время.

По данным Госкомстата России, в 2001 году в стране практически каждый шестой работал в условиях, не отвечаю­щих санитарно-гигиеническим нормам. Только в промышленности, строительстве, на транспорте и в связи в условиях повы­шенного уровня шума, инфразвука и уль­тразвука работало более 1,4 млн. человек, вибрации - 0,35 млн. человек, запыленно­сти и загазованности- 1,7 млн. человек. При этом в указанных отраслях относи­тельная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-ги­гиеническим нормам, к общему числу ра­ботников составляла 17-18%. Наиболее высокие показатели занятости работников в неблагоприятных условиях труда заре­гистрированы в Чукотском автономном округе, Мурманской, Камчатской, Архан­гельской, Липецкой, Ивановской облас­тях, республиках Карелия и Коми и ряде других субъектов Российской Федерации. Теперь кратко об основных причи­нах такого положения.

Действующее трудовое законода­тельство четко устанавливает обязанно­сти работодателя по соблюдению тре­бований охраны труда.

Анализируя содержание ст. 212 Тру­дового кодекса, можно сделать вывод о том, что основная обязанность работо­дателя - обеспечение безопасных усло­вий и охраны труда в широком смысле, то есть в правовом, социально-эконо­мическом, организационно-техничес­ком и медицинском понимании.

Таким образом, законодатель возложил на работодателя весьма широкий, но вме­сте с тем предметно-конкретный перечень служебных обязанностей, призванных обеспечить безопасные условия труда каж­дому работнику. И материалы прокурорс­кого надзора подтверждают, что там, где работодатель добросовестно, со знанием дела относится к выполнению своих обя­занностей, там практически случаи производственного травматизма сведены к нулю. В то же время недобросовестное, а порой преступно-халатное отношение работодателей к выполнению своих обя­занностей до сих пор имеет широкое распространение в большинстве регио­нов страны. В этом основная причина многочисленных несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

К числу наиболее существенных и распространенных нарушений законо­дательства, регламентирующего обязан­ности работодателей, можно отнести нижеследующие:

- в нарушение требований ст. 226 ТК РФ имеет место недостаточное финанси­рование мероприятий по улучшению ус­ловий охраны труда. На многих предприя­тиях, особенно с малой численностью работающих, средства на указанные цели вы­деляются работодателями в незначительном количестве либо не выделяются вовсе;

- не соблюдаются положения ч. 2 ст. 14 Федерального закона "Об осно­вах охраны труда в РФ" в части проведе­ния аттестации рабочих мест по услови­ям труда с последующей сертификаци­ей работ по охране труда;

- в нарушение требований ст. 217 и 218 ТК РФ во многих организациях не создаются службы охраны труда и коми­теты по охране труда;

- в нарушение ст. 212 и 225 ТК РФ работодателями ряда организаций не обеспечивается проведение обучения и профессиональной подготовки в обла­сти охраны труда;

- вопреки требованиям ст. 41 ТК РФ на ряде предприятий не включаются в кол­лективные договоры с работодателем обя­зательства по улучшению условий и охра­ны труда работников, а нередко даже вклю­чаются условия, ухудшающие по сравне­нию с трудовым законодательством;

- в нарушение п. 1 ст. 212 ТК РФ не обеспечивается безопасность работни­ков при эксплуатации зданий, сооруже­ний, оборудования, осуществлении тех­нологических процессов, а также при­меняемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- в нарушение ст. 223 ТК РФ не обес­печивается санитарно-бытовое и лечеб­но-профилактическое обслуживание ра­ботников.

Кроме того, во многих регионах ра­ботодателями не соблюдаются требова­ния ст. 228 ТК РФ, регламентирующей порядок учета и расследования несчаст­ных случаев на производстве. В резуль­тате этого в регионах получила широ­кое распространение противоправная практика укрытия несчастных случаев с целью избежания ответственности, пре­дусмотренной законом.

Таким образом, анализ материалов прокурорского надзора свидетельствует о том, что на предприятиях всех организа­ционно-правовых форм работодателями допускаются самые различные нарушения законов об охране труда, правил по тех­нике безопасности и зачастую не прини­мается должных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве.

Важнейшими способами обеспечения исполнения трудового законодательства являются надзор и контроль. Каждый из этих способов имеет определенные осо­бенности. Контроль осуществляется,

прежде всего, государственными органа­ми в процессе руководства нижестоящи­ми органами, а также подведомственны­ми предприятиями, учреждениями и орга­низациями. Надзор осуществляется спе­циальными органами (как правило, инс­пекциями) в отношении не подчиненных им органов и организаций.

В числе особых форм взаимодей­ствия выделяются именно контрольные и надзорные полномочия. Государствен­ный контроль и надзор в сфере охраны труда осуществляется целым рядом ор­ганов и инспекций.

В новом Трудовом кодексе РФ от­дельная специальная глава посвящена вопросам государственного надзора и контроля за соблюдением законодатель­ства об охране труда. В отличие от КЗоТ РСФСР, также обозначавшего органы, уполномоченные осуществлять конт­роль в сфере охраны труда, в гл. 57 ТК РФ изложена система государственных органов, осуществляющих контроль и надзор в указанной сфере: четко обо­значены правомочия основного контро­лирующего органа - Федеральной инс­пекции труда; права, обязанности и от­ветственность других государственных органов; основы их взаимодействия. Важным положением является также указание на независимость этих органов при осуществлении ими контрольных и надзорных полномочий (ст. 359 ТК РФ). В соответствии с возложенными на них задачами государственным инспек­циям труда предоставлены достаточно широкие полномочия (ст. 356 ТК РФ).

В частности, они наделены правом проведения проверок и обследований, как плановых - в целях предотвращения на­рушений законодательства об охране тру­да работников, так и внеплановых - в свя­зи с обращениями и жалобами граждан. Согласно ст. 357 ТК РФ государ­ственные инспекторы труда при осуще­ствлении своей деятельности имеют право беспрепятственно в любое время суток посещать организации (работода­телей - юридических и физических лиц), а также вправе запрашивать и безвоз­мездно получать у работодателей, орга­нов исполнительной власти и местного самоуправления документы, объясне­ния, информацию, необходимые для вы­полнения надзорных и контрольных функций. При этом важно отметить, что указанные полномочия госинспекторов подкреплены законодательно установ­ленной обязанностью работодателя со­блюдать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы тру­дового права (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).[9]

Каковы же некоторые результаты ра­боты органов федеральной инспекции труда за 2002 г.: 255 тыс. проверок; 233 тыс. предписаний; выявлено более 2 млн. нарушений трудовых прав граждан; бо­лее 12 тыс. отмененных незаконных дис­циплинарных взысканий; 2,3 тыс. незаконно уволенных работников восстановлено; выплачено почти 7 млрд. руб. незаконно задержанной зарплаты; 65 тыс. оштрафо­ванных руководителей и других ответ­ственных работников на общую сумму более 60 млн. руб., свыше 25 тыс. привле­ченных к дисциплинарной ответственно­сти и уволенных должностных лиц...

О чем говорят эти цифры? В первую очередь о том, что работодатели по-пре­жнему сплошь и рядом нарушают тру­довое законодательство.

Однако приведенные выше количе­ственные показатели одновременно сви­детельствуют и о том, что органы госу­дарственного контроля не выполняют возложенную на них главную обязан­ность - реальное обеспечение прав ра­ботников на безопасные условия труда.

Особое место в осуществлении го­сударственного надзора за исполнени­ем законов об охране труда отведено органам прокуратуры.

Согласно Трудовому кодексу РФ (ч. 4 ст. 353)- "государственный надзор за точным и единообразным исполнени­ем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Гене­ральный прокурор Российской Федера­ции и подчиненные ему прокуроры в со­ответствии с федеральным законом".

В своей практической деятельности прокуроры руководствуются указанием Генерального прокурора РФ "Об усиле­нии прокурорского надзора за испол­нением законодательства об охране тру­да на предприятиях всех форм собствен­ности" от 6 июля 2000 г. № 107/7, в ко­тором всем прокурорам предложено:

" -обеспечить своевременную и тщательную проверку каждого случая про­изводственного травматизма на пред­приятиях и в организациях независимо от форм собственности. Не оставлять ни одного факта выявленных нарушений без соответствующего прокурорского реагирования. При очевидности соста­ва преступления незамедлительно воз­буждать уголовные дела и обеспечить безотлагательное проведение необхо­димых следственных действий;

- наладить эффективное взаимодей­ствие с органами власти и управления, контролирующими органами, обще­ственными (в первую очередь правоза­щитными) организациями, средствами массовой информации по сбору, ана­лизу и проверке сведений о нарушении законодательства об охране труда...".

Только в 2002 г. прокурорами на под­надзорных объектах было выявлено бо­лее 180 тысяч нарушений законов о труде и охране труда, что на 47,0% больше, чем в 2001 г. По материалам проверок проку­рорами было возбуждено 621 уголовное дело, а около 20 тысяч виновных лиц на­казаны в административном и дисципли­нарном порядке. По протестам прокуроров отменено свыше 23 тысяч незакон­ных правовых актов, принятых хозяйству­ющими субъектами и органами государ­ственного контроля, которыми наруша­лись трудовые права граждан. В целях за­щиты трудовых прав граждан прокурора­ми направлено в суд около 60 тысяч ис­ков на сумму более 583,5 млн. рублей.

Более того, материалы прокурорско­го надзора свидетельствуют о том, что са­мими органами надзора и контроля дале­ко не в полной мере выполняются требо­вания законодательства об охране труда;

- государственными инспекторами труда не в полной мере используются полномочия по привлечению лиц, винов­ных в нарушении законодательства об охране труда, к установленной законом ответственности;

- слабо реализуется право на предъяв­ление исков в судебные органы и др.

Такое повышенное усиление требова­тельности к дальнейшему совершенство­ванию предупредительно-профилакти­ческой деятельности органов контроля и надзора прямо определяется также по­зицией Президента РФ В.В. Путина о том, что защита прав человека - одна из ключевых задач государственных органов. [9]

2.2 Самозащита работниками своих трудовых прав

Самозащита — новый для трудового законодательства способ защиты трудовых прав. Самозащита проявляется в отказе работника выполнять свои трудовые обя­занности без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Самозащита возможна в случае грубого нарушения трудовых прав работника: незаконного перевода (поручения работнику работы, не предусмотренной трудо­вым договором); возникновения непосредственной угрозы (опасности) жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК), задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней (ст. 142 ТК).

Очевидно, можно говорить об использовании права на самозащиту и в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты. В такой ситуации работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 220 ТК).

Работник может отказаться и от выполнения тяжелых работ и работ с вредны­ми и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК). Это тоже можно рассматривать как самозащиту.

Надо подчеркнуть, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконного перевода, осуществленного, например, без письменного согласия работника, перевода на работу, противопоказанную ра­ботнику по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, если такие условия труда не были предусмотрены в трудовом договоре (ст. 72, 74 ТК). Если же перевод осуществляется в соответст­вии с законодательством, например работодатель использует свое .право на вре­менный перевод в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, опре­деляющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отка­заться от выполнения работы.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, работник не имеет права отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здо­ровью. Например, в соответствии с Федеральным законом от 22 августа 1995 года № 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" все работники профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований должны неукоснительно выполнять прика­зы и распоряжения, отдаваемые руководителями указанных служб и формирова­ний (ст. 11). В силу особого характера выполняемой работы они не могут отка­заться от выполнения своих обязанностей даже тогда, когда это создает угрозу их жизни и здоровью.

Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Самозащита — это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуаль­ных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, за­крепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме по­лучение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Забастовка же представляет собой отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного тру­дового спора, то есть направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Решение об объявлении забастовки может быть принято толь­ко коллективом — общим собранием (конференцией) работников организации.

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуаль­ных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора, прибегнуть к судебной защите и осуществлению надзора в этом случае невозможно.

И наконец, самозащита трудовых прав и забастовка различаются по своим пра­вовым последствиям. Отказ от выполнения работы в порядке самозащиты может длиться до устранения нарушения трудовых прав. Результатом такого отказа мо­жет быть только восстановление нарушенного права работника. Продолжитель­ность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период при­мирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглаше­ния об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном вы­полнении прав, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Воз­можно и прекращение забастовки по решению органа, ее возглавляющего, без дос­тижения соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не ус­тановлен, однако по отношению к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы может осуществляться лишь после истечения 15 дней со дня, установленного для выдачи заработной платы, и пись­менного извещения работодателя (ст. 142 ТК).

Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в по­рядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств ин­дивидуальной и коллективной защиты и т. п. работник обязан приступить к ис­полнению трудовых обязанностей.[7]

В связи с реализацией права работника на самозащиту на практике возникают два серьезных вопроса. Первый — об оплате периода приостановления выполне­ния трудовых обязанностей, второй — о необходимости присутствия работника на рабочем месте. Порядок и размер оплаты периода, когда человек не работал в свя­зи с необходимостью защитить свои трудовые права, точно не определены, хотя надо признать, что отказ от каких-либо гарантийных выплат за этот период пре­вращает право на самозащиту в фикцию.

Для случаев защиты права на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 219, 220 ТК), установлена оплата за простой не по вине работника (ст. 220 ТК). Видимо, правильнее было бы в этом случае оплачивать приостановку выполнения трудовых обязанностей как простой по вине работодателя в соответ­ствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ, поскольку работодатель не выполнил обязанностей возложенных на него трудовым законодательством.

Очевидно, такое же правило должно действовать и в случае прекращения рабо­ты в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК), хотя прямого указания закона на этот счет нет.

В то же время по отношению к случаям незаконного перевода на другую рабо­ту такой подход вряд ли применим, поскольку работник фактически лишается возможности трудиться. По сложившейся практике при восстановлении на прежней работе незаконно переведенного работника ему оплачивается время вынужденного прогула (ст. 72, 394).

На практике возникает вопрос, связанный с определением режима пребывания работника на рабочем месте в случае реализации права на самозащиту. Закон не' предусматривает каких-либо правил и требований на этот счет, а потому правиль­нее было бы решать этот вопрос по согласованию между работником и работодателем. В случаях, когда восстановление нарушенных трудовых прав работника не требует продолжительного времени, допустимо обязать работника присутствовать на рабочем месте. Если же исправление допущенных нарушений законодательства займет несколько дней, можно предусмотреть иной режим посещения организа­ции. Скажем, работник каждый день к 9-00 приходит на рабочее место, узнает о состоянии дел. Если работодатель не в состоянии выдать средства индивидуаль­ной или коллективной защиты, устранить угрозу жизни и здоровью работника, выплатить заработную плату в течение данного дня, работник может покинуть производственное помещение.

Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не влечет прекращения трудового правоотношения и умаления или ограничения прав работника.

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководи­тель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к вы­полнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допус­кается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дис­циплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или Федеральную инспекцию труда.

2.3 Индивидуальные трудовые споры

Право на индивидуальные трудовые споры, закрепленное в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, развивает конституционное право на судебную защиту, отражает особенности его реализации в сфере труда.

Разрешение индивидуальных трудовых споров можно рассматривать как один из наиболее эффективных способов защиты трудовых прав работников.

Согласно ст. 381 ТК индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудово­го права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об становлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается и спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор.

Разногласия, возникшие по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, становятся индивидуальным трудовым спором, если они не урегулированы посредством переговоров работника или профсоюза, представляющего его интересы, с руководителем организации (или работодателем — физическим лицом) и о них заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При возникновении разногласий работник сначала должен предпринять попытку урегулировать их с помощью переговоров. Если переговоры не увенчались успехом или руководитель (уполномоченные им лица) уклоняется от их проведения, у работника возникает право обратиться за разрешением спора в комиссию по трудовым спорам, мировому судье, суд.

Предметом разногласий в зависимости от субъектного состава спора могут быть: а) применение законов и иных нормативных правовых актов; б) применение оглашения или коллективного договора; в) применение трудового договора; г) необоснованный отказ в приеме на работу, в том числе по дискриминационным мотивам; е) дискриминация при установлении заработной платы и других условий руда, решении вопроса о повышении в должности и совершении иных правопри­менительных действий.

Индивидуальный трудовой спор следует отличать от коллективного спора ст. 398-418 ТК). Он отличается составом участников и предметом спора. Так, стороной индивидуального трудового спора всегда выступают работник (бывший работник, лицо, желающее поступить на работу) и работодатель. Коллектив работ­ников или его представительные органы не могут быть участниками такого спора. Это первое отличие. Второе заключается в том, что индивидуальный трудовой спор может возникать (и в большинстве случаев возникает) по поводу применения норм трудового законодательства или положений трудового договора. Коллективный же связан исключительно с заключением, изменением или выполнением кол­лективного договора, соглашения, установлением или изменением условий труда.

Оба критерия разграничения трудовых споров должны применяться одновре­менно. Это очень важно для определения вида трудового спора и порядка его разрешения. Например, спор о выполнении коллективного договора может быть ин­дивидуальным, если коллективный договор не выполняется в отношении одного работника. Если же разногласия возникли по поводу невыполнения коллективного договора по отношению ко всем работникам, налицо коллективный трудовой спор.

Таким образом, применение одного лишь предметного критерия не дает воз­можности точно определить вид трудового спора. Аналогичная ситуация склады­вается и в случае использования разграничения по субъектному составу. Так, на­рушение законодательства может быть допущено по отношению ко всему трудо­вому коллективу, однако это не считается основанием отнесения возникшего тру­дового спора к коллективным.

Надо отметить, что на практике не сложилось однозначного подхода к оценке правовых последствий невыполнения условий коллективного договора. Например, коллективный договор не выполняется в части выплаты надбавки за высокое про­фессиональное мастерство по отношению ко всему трудовому коллективу, однако профессиональный союз не начинает процедуру коллективного трудового спора. Один из работников обращается в комиссию по трудовым спорам и добивается выплаты ему надбавки. После исполнения решения комиссии по трудовым спорам аналогичные иски предъявляют другие работники. С позиций действующего зако­нодательства такая ситуация вполне допустима, хотя на основе данных в Трудовом кодексе определений индивидуального и коллективного трудовых споров необходимо сделать вывод о наличии в этом случае коллективного трудового спора.[9]

Глава 3. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования

Права человека, их со­блюдение и защита - это необходимое условие социально-экономического прогресса. Изменение экономической ситуации в Российской Федерации, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством положения абсолютно доминирующего работодателя, признание многообразия форм собственности и хозяйствующих субъектов требуют новых подходов к правовой регламентации защиты трудовых прав работников. Большие надежды в этой сфере связываются в Трудовом кодексе Российской Федерации.

 Основным инструментом зашиты трудовых прав есть и будет российское трудовое законодательство, включаю­щее в себя наряду с матери­альными, также и процессу­альные нормы. Цель процес­суальных норм - обеспечить правильное применение норм материального трудо­вого права. Процессуальные правоотношения между субъектами являются след­ствием применения матери­альных норм права, и они направлены на разрешение правовых конфликтов, скла­дывающихся на практике.

Недостаточно продекла­рировать права, нужно еще и обеспечить условия для их реализации. Аля действенно­го обеспечения прав работ­ников необходимо сегодня создание эффективных усло­вий, гарантий, предпосылок механизмов их реализации. Одним из новшеств Трудово­го кодекса Российской Феде­рации является выделение специальной, самостоятель­ной части о защите прав ра­ботников - формах, методах этой зашиты. Введен новый институт самозащиты работ­никами трудовых прав, пре­дусмотрены формой самоза­щиты. Новелла трудового права - это глава о защите персональных данных работ­ника, которая расширяет и конкретизирует закреплен­ные в Конституции Российс­кой Федерации права человека. Механизму рассмотре­ния индивидуальных трудо­вых споров посвящена от­дельная глава, в которой впервые дается нормативное определение индивидуаль­ных трудовых споров.

Важность принятия и вве­дения в действие нового Тру­дового кодекса не возможно переоценить. Он образует правовую основу функцио­нирования одной из главных сфер общественной жизни - трудовой совместной дея­тельности граждан. Помимо отражения современных тен­денций, складывающихся на рынке труда, удалось обеспе­чить преемственность Трудо­вого кодекса с ранее дей­ствующим Кодексов законов о труде Российской Федера­ции. Таково одно из достижений нового Трудового кодек­са Российской Федерации, ибо преемственность - это не нечто формальное, а сущностное: она нужна для обес­печения устойчивости в ре­гулировании трудовых отно­шений. Главное предназначе­ние Трудового кодекса -обеспечение баланса, согла­сования интересов работода­теля и работников. Достичь же этого действительно сложно, ибо интересы не только во многом различны, но и изначально противопо­ложны.

В действующем в совре­менный период законода­тельстве о труде в Российской Федерации можно выде­лить следующие способы за­шиты трудовых прав работ­ников.

На первое место, безус­ловно, следует поставить го­сударственный надзор и кон­троль за соблюдением тру­дового законодательства.

Система органов госу­дарственного надзора и кон­троля за соблюдением трудо­вого законодательства имеет сложную структуру. В ее со­ставе можно выделить не­сколько видов контрольных органов. В их числе так на­зываемые общенадзорные органы, осуществляющие го­сударственный надзор и кон­троль за соблюдением норм любых отраслей законода­тельства, устанавливающих права и свободы человека и гражданина в той или иной сфере общественных отно­шений. Это прежде всего органы прокуратуры в лице Генерального прокурора Российской Федерации и подчиненных ему прокуро­ров, осуществляющие в соот­ветствии с Федеральным за­коном «О прокуратуре Рос­сийской Федерации» надзор за соблюдением Конститу­ции РФ и исполнением законов, действующих на терри­тории России, включая над­зор за соблюдением прав и свобод человека в сфере тру­да (ст. 1 Закона), а также в соответствии со ст. 353 ТК РФ - надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных право­вых актов, содержащих нор­мы трудового права.

Вместе с тем в современ­ных условиях организации производственной и иной трудовой деятельности с ее сложной организационной, технологической и социаль­но-экономической структу­рой приоритетное значение приобретает надзор и конт­роль, осуществляемый спе­циализированными государ­ственными органами надзо­ра и контроля. Эти специа­лизированные органы, как правило, формируются из числа специалистов, хорошо знающих специфику произ­водственной и иной трудо­вой деятельности в организа­циях соответствующего про­филя. Данное обстоятель­ство позволяет им более ква­лифицированно оценивать как технические, так и соци­ально-правовые стороны де­ятельности организации.

Для специализированных органов государственного надзора и контроля свой­ственно определенное разде­ление труда, проявляющееся в целевой направленности выполняемых ими надзорно - контрольных функций.

На основании этого кри­терия в ст. 353 ТК РФ выде­ляются следующие виды го­сударственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных право­вых актов, содержащих нор­мы трудового права;

1) общий надзор за со­блюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Рос­сийской Федерации, осуще­ствляемый органами феде­ральной инспекции труда;

2) государственный над­зор за соблюдением правил по безопасному ведению ра­бот в отдельных отраслях и некоторых объектах про­мышленности, который наря­ду с федеральной инспекци­ей труда осуществляется спе­циально уполномоченными органами - федеральными надзорами (государственный надзор за безопасным веде­нием работ в промышленно­сти, государственный энер­гетический надзор, государственный санитарно-эпиде­миологический надзор, госу­дарственный надзор за ядер­ной и радиационной безо­пасностью);

3) внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового за­конодательства в подведом­ственных организациях, осу­ществляемый федеральными органами исполнительной власти, органами исполни­тельной власти субъектов Федерации и органами мес­тного самоуправления.

Безусловно, ключевое место в структуре органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства отводится федеральной инс­пекции труда.

Федеральная инспекция труда - единая централизован­ная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблю­дением трудового законода­тельства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Феде­рации (ст. 354ТКРФ).

Это, по существу, уни­версальная система орга­нов, которая действует на всей территории Российс­кой Федерации и которой поднадзорны практически все субъекты производ­ственной и иной трудовой деятельности, за исключени­ем тех организаций, в отно­шении которых государ­ственный надзор и контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ осуществляется федераль­ными надзорами.

Руководство деятельнос­тью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федера­ции, назначаемый на долж­ность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Деятельность органов федеральной инспекции тру­да и должностных лиц ука­занных органов осуществля­ется на основе принципов уважения, соблюдения и за­шиты прав и свобод челове­ка и гражданина, законнос­ти, объективности, независи­мости, гласности.

Основными задачами ор­ганов федеральной инспек­ции являются:

- обеспечение соблюде­ния защиты трудовых прав» свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1 Деятельность профессиональных союзов

Вторым способом защиты трудовых прав является дея­тельность профессиональ­ных союзов. Это обусловле­но тем, что они являются наи­более массовыми организа­циями работников, осуществ­ляющими представительные и защитные функции.

Статус профсоюзов зак­реплен многочисленными актами международных орга­низаций (ООН, МОТ, Сове­та Европы, СНГ) и нацио­нальным законодательством большинства государств, входящих в названные меж­дународные организации.

В целях создания необхо­димых организационно-пра­вовых условий для беспрепят­ственного выполнения защит­ной функции Трудовой ко­декс закрепляет в ст. 270 пра­во профсоюзов на осуществ­ление контроля за соблюде­нием трудового законода­тельства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одним из основных эле­ментов этого права является предоставление профсою­зам возможности создавать соответствующие конт­рольные органы в лице правовых и технических инспекций труда профсоюзов. Круг полномочий профсоюзных инспекторов труда по охране труда охватывает все стороны трудовой деятельности работников, подлежащие защите профсоюзами.

Профсоюзы и их инспекции труда при осуществлении полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов.

и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Уполномоченные (дове­ренные) лица по охране тру­да профсоюзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностны­ми лицами предложения об устранении выявленных на­рушений.

Государственная инспек­ция труда при получении жалобы (заявления) выбор­ного профсоюзного органа обязана в течение месяца со дня получения жалобы (заяв­ления) провести проверку и в случае выявления наруше­ния выдать работодателю

предписание об отменен ука­занного локального норма­тивного акта, обязательное для исполнения.

Для выполнения защитной функции в случаях наруше­ния трудовых прав отдельных работников (особенно при расторжении трудового дого­вора по инициативе работо­дателя) ст. 373 ТК РФ устанав­ливает порядок учета мотиви­рованного мнения выборно­го профсоюзного органа при расторжении трудового дого­вора по инициативе работо­дателя (п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Для эффективного вы­полнения профсоюзами своей главной защитной функции нужна система га­рантий, обеспечивающих необходимые условия для осуществления деятельнос­ти профсоюзных органов. Эти условия базируются на наличии имущества для обеспечения деятельности профсоюзных органов, а также гарантиях для работ­ников выборных профсоюз­ных органов как освобож­денных, так и не освобож­денных от основной рабо­ты. Соблюдение работода­телем гарантий деятельнос­ти профессиональных со­юзов способствует эффективности защиты трудовых прав работников.

3.2 Досудебный и судебный способы защиты

За защитой трудовых прав работники могут обра­титься в органы по рассмот­рению индивидуальных тру­довых споров, что позволя­ет выделить досудебный и судебный способы зашиты. Статья 382 ТК РФ органами по рассмотрению индивиду­альных споров называют ко­миссию по трудовым спорам и суд. Рассмотрение спора в КТС является досудебным способом защиты трудовых прав, судебный же способ предполагает рассмотрение индивидуального трудового спора в суде. Главным при­оритетом указанных спосо­бов защиты прав является то, что в случае невыполнения в добровольном порядке решений вынесенных данными органами, они могут быть исполнены в принудительном порядке судебными приставами.

Правильное и быстрое разрешение трудовых споров способствует охране трудовых прав работников, восстановлению нарушен­ных прав и укреплению законности правопорядка в области труда. На это направлено и правильное опре­деление подведомственности трудовых споров.

Все индивидуальные тру­довые споры по их подведом­ственности тому или иному органу можно разделить на следующие группы:

1) рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда. В общем порядке, на­чиная с КТС, и далее в суде рассматриваются исковые споры, вытекающие лишь из трудового правоотношения. Споры из других, примыкающих к трудовому правоот­ношению, в этом порядке не рассматриваются, так как КТС их рассматривать не могут;

2) рассматриваемые не­посредственно судом. В со­ответствии со ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивиду­альные трудовые споры по заявлениям:

* работника - о восстанов­лении на работе незави­симо от оснований пре­кращения трудового до­говора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую рабо­ту, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения ниже­оплачиваемой работы;
* работодателя - о возмещении работником вреда, при­чиненного организации.

Непосредственно в судах рассматриваются также инди­видуальные трудовые споры:

* об отказе в приеме на ра­боту;
* лиц, работающих по тру­довому договору у рабо­тодателя - физических лиц;
* лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Согласно статьям 37 и 46 Конституции Российской Федерации одной из самых важнейших гарантий охраны трудовых прав граждан явля­ется их право на судебную защиту. Роль суда в сфере трудовых отношений значи­тельна. Суды не только вос­станавливают нарушенные права, но одновременно вы­являют причины, условия данных нарушений и способ­ствуют их устранению путем вынесения частных опреде­лений.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах е соответ­ствии со статьей 1-83 ТК РФ определяется ТК РФ, а также гражданским процессуаль­ным законодательством РФ.

Для реализации права на судебную защиту принципи­альное значение имеют сро­ки, в течение которых заин­тересованная сторона впра­ве обратиться в суд. Статья 392 ТК РФ устанавливает три вида исковых сроков: трех­месячный со дня, когда ра­ботник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; месячный по спорам об увольнении; годичный для работодателя по спорам о возмещении работником вреда организации.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отноше­ний, работники освобожда­ются от уплаты пошлин и су­дебных расходов. Это правило установлено в статье 393 ТК РФ и в части 1 статьи 89 ГПК РФ. Следовательно, если трудовой спор возникает из правоотношений, связанных с трудовыми, данное прави­ло не должно применяться. Например, это касается спо­ров, вытекающих из отноше­ний по материальной ответ­ственности как работников, так и работодателей. Суды при рассмотрении трудовых споров руководствуются нормами ГПК РФ, который сориентирован, прежде все­го, на споры, возникающие из материально-правовых отношений, для которых ха­рактерно равенство субъектов этих отношений, отсут­ствие элементов администра­тивного влияния одной сто­роны на другую. Но процес­суальная форма рассмотре­ния и разрешения трудовых споров в судах, которая по­зволила бы учитывать осо­бенности трудовых отноше­ний и эффективно приме­нять нормы трудового зако­нодательства, в настоящее время отсутствует.

Правовые причины мас­совых нарушений прав скры­ты не только в содержании материальных норм трудово­го законодательства, но и в обеспечении их реализации. Гражданское процессуаль­ное законодательство исхо­дит из принципа равенства прав участников правоотно­шений. Работник же и рабо­тодатель никогда не станут равноправными спорящими субъектами, В связи с этим, нормы гражданского процес­суального законодательства во многих случаях оказыва­ются непригодными для реа­лизации трудовых прав ра­ботника.[5]

ТК РФ содержит прямые несоответствия отдельным нормам. Так, согласно статье 391 непосредственно в судах рассматриваются индивиду­альные споры по заявлению работника о восстановлении на работе независимо от ос­нований прекращения трудо­вого договора. В то же вре­мя в статье 373 предусмот­рена возможность обраще­ния работника за разрешени­ем разногласий в органы Федеральной инспекции тру­да в том случае, если рабо­тодатель не учел при растор­жении трудового договора мнения профсоюзного орга­на. Подобное несоответ­ствие практически вводит параллельную структуру рас­смотрения индивидуальных трудовых споров в админис­тративном порядке, что явля­ется необоснованным. Во-первых, дублирующие струк­туры разрушают четкость разграничения компетенции юрисдикционных органов, обеспечивающих защиту тру­довых прав работников. Во-вторых, надзорные органы не должны выполнять несвой­ственные им функции и рас­сматривать трудовые споры. В-третьих, одинаково леги­тимные способы разрешения трудовых споров могут вызы­вать противоречия в право­применительной практике.

Итак, действующие в на­стоящее время досудебный и судебный способы зашиты трудовых прав граждан от­стают от требований каче­ственности и оперативности рассмотрения трудовых спо­ров, при разрешении кото­рых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основопола­гающие принципы трудового права. При этом следует сде­лать упор на совершенство­вание именно судебной за­щиты.

В связи с этим в литера­туре последних лет активно высказываются о создании специализированных трудо­вых судов по трудовым спо­рам. Кроме того, в 2003 году в соответствии с Рекоменда­циями парламентских слуша­ний от 12 ноября 2002 года «Проблемы совершенствова­ний трудового законодатель-стер и практики его приме­нения» подготовлены проек­ты концепций федеральных законов о поэтапном созда­нии специализированных су-доз по трудовым спорам и Трудового процессуального кодекса. Это позволит сокра­тить сроки рассмотрения дел в, суде и восстановления на­рушенных прав, усовершен­ствовать в целом правовой механизм реального и быстрого исполнения судебных решений.

Россия при этом должна учесть уже накопленный за­рубежный опыт по созданию специализированных трудо­вых судов, которые эффек­тивно функционируют во многих странах: Великобри­тании, Германии, Австрии, Бельгии, Швейцарии (в неко­торых кантонах), Швеции, Норвегии, Финляндии, Кана­де (в провинции Квебек), Новой Зеландии, Японии, Израиле, Франции.

Так, юрисдикция судов по трудовым спорам во Фран­ции распространяется на ин­дивидуальные споры между предпринимателями и работ­никами, вытекающие из тру­дового договора и договора ученичества, а также на иски о возмещении вреда, причи­ненного в результате несча­стных случаев на производ­стве. Эта юстиция охватыва­ет как частные, так и нацио­нализированные предприя­тия. Вне ее остаются трудо­вые споры государственных чиновников.

Суды по трудовым спо­рам осуществляют свою дея­тельность на двусторонней паритетной основе. Они из­бираются на пять лет. Канди­даты выдвигаются организа­циями предпринимателей и профсоюзами. Выборы судей от каждой из сторон прохо­дят по отдельным избира­тельным коллегиям: для ра­бочих, служащих и предпри­нимателей. Юридическое образование для судей не обязательно.

Конкретные судебные дела рассматриваются спе­циализированными отдела­ми, создаваемыми для про­мышленности, торговли, сельского хозяйства, а также для высших служащих и для прочих работников (надом­ников, консьержей и др.). Каждый отдел состоит из двух бюро: бюро примире­ния и судебного бюро.

Вначале жалоба в обяза­тельном порядке передается в бюро примирения, где де­лается попытка в закрытом заседании решить спор ми­ром. Стадию примирения осуществляет присутствие, в которое входят на паритет­ных началах судьи от обеих сторон.

На стадии примирения судьи побуждают стороны прийти к соглашению. Успеш­ный результат примиритель­ной процедуры ведет к одно­стороннему отказу от иска или к компромиссу между сторонами, предполагающе­му взаимный отказ от требо­ваний или взаимные уступки. Примирение фиксируется в протоколе, который имеет силу судебного решения.

При неудаче примире­ния дело переходит в судеб­ное бюро для рассмотрения по существу с вызовом сви­детелей, оценкой доказа­тельств и т.п.

Судебное бюро состоит по крайней мере из двух су­дей, по одному от каждой из сторон. Обязательно присут­ствие секретаря суда.[4]

Процесс в суде по трудо­вым спорам строится на пра­вилах, установленных в ГПК. Однако имеется ряд особен­ностей; бесплатная, про­стая, быстрая, в основном устная процедура, особая активность судей в проведе­нии исследования доказа­тельств. Заседание судебно­го бюро открытое участие адвокатов необязательно. Работников могут представ­лять профсоюз, делегат пер­сонала, коллеги по работе, родственники.

На стадии кассации тру­довые дела рассматриваются профессиональными судья­ми в социальной секции гражданской палаты Касса­ционного суда.

Система трудовых судов состоит из Национального трудового суда и пяти ок­ружных судов. Окружные суды разрешают дела по первой инстанции. Нацио­нальный трудовой суд -апелляционный орган, и он, кроме того, рассматривает по первой инстанции наи­более сложные дела. Его ре­шение окончательно и толь­ко в виде исключения мо­жет быть обжаловано в Вер­ховный суд.

В трудовые суды входят профессиональные судьи (председатели коллегий) и представители общественности, назначаемые на три года министрами юстиции и тру­да по рекомендации профсо­юзов и организаций пред­принимателей.

Предусмотрены специ­альные процедурные прави­ла, призванные сделать су­дебное разбирательство бы­стрым, недорогим, менее формальным, чем в обычных гражданских судах. Трудо­вые суды могут затребовать от сторон письменные пока­зания под присягой при под­готовке дела к слушанию. Эта процедура сокращает про­должительность судебного процесса, отсеивает беспоч­венные притязания, облегча­ет сторонам возможность оценить их шансы на успех в самом начале процедуры, способствует достижению компромисса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В демократическом обществе труд не может носить принуди­тельный характер. Гражданин сам распоряжается своими способно­стями к труду самостоятельно или на основе договора. Деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных по­требностей, не противоречащую законодательству Российской Фе­дерации и приносящую им заработок, принято называть занятостью. Российская Федерация стремится к созданию условий для пол­ной занятости населения. В этих целях государственная политика Российской Федерации направлена на обеспечение равных возмож­ностей всем гражданам, независимо от национальности, пола, воз­раста, социального положения; поддержку трудовой и предприни­мательской инициативы граждан; обеспечение социальной защиты в области занятости: сочетание самостоятельности республик в соста­ве Российской Федерации, краев, областей; обеспечение занятости, включая социальное обеспечение.

Ответственность государства за предоставление гражданину прожиточного минимума наступает лишь в том случае, когда по­требности работающего человека не могут быть удовлетворены над­лежащим образом. Одним из средств удовлетворения этих потреб­ностей является установление гарантированного минимального раз­мера оплаты труда. Этот размер зависит от экономических возможностей общества и не всегда соответствует той цели, для достижения которой он установлен.

Закон предусматривает также государственный контроль за со­блюдением антимонопольного законодательства при приобретении акций, паев, долей, участие в уставном капитале хозяйствующих субъектов.

Создавая социальное рыночное хозяйство, Российская Федера­ция стремится к тому, чтобы обеспечивать свободу экономической деятельности, предпринимательства и труда, чтобы регулирование государством хозяйственной жизни осуществлялось в интересах че­ловека и общества.

Вместе с тем государство в различных формах несет ответствен­ность за наиболее важные стороны организации производства и рас­пределения в стране в целом. Речь идет в первую очередь о надежности снабжения населения всем необходимым: о гарантиях роста производ­ства и обеспечения участия в производстве и распределении всех рабо­тоспособных лиц; о смягчении последствий нестабильности в эконо­мике; о снятии внутреннего напряжения в регионах и между отдель­ными сферами жизни и группами людей.

Для экономической системы Российской Федерации характерно многообразие форм собственности. Правовое регулирование отно­шений собственности осуществляется посредством различных пра­вовых норм, центральное место среди которых принадлежит консти­туционным нормам, служащим основой для всего правового регули­рования отношений собственности в государстве.

Конституционное регулирование определяет главной задачей юридическое закрепление форм собственности, признаваемых госу­дарством.

Конституция Российской Федерации (ст. 8) исходит из того, что экономической системе Российской Федерации присуща собствен­ность в ее различных формах — частной, государственной, муници­пальной и других.

В Конституции также устанавливается (ст. 9), что земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности. Они используются и охраняются в Российской Федерации как основа жизни и деятельно­сти народов, проживающих на соответствующей территории.

В Конституции указывается (ст. 36), что иметь землю в частной собственности вправе граждане и их объединения. Владение, поль­зование и распоряжение землей и другими природными ресурсами осуществляются их собственниками свободно, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интере­сов иных лиц.

Важнейшим направлением создания рыночного хозяйства в России являются приватизация и разгосударствление экономически значимой собственности. При всем критическом подходе к ваучерной приватиза­ции, методам и формам приватизации в стране в целом нельзя отрицать, что благодаря ей в России заложены основы рыночной экономики. Глав­ное, что стала формироваться принципиально иная экономика, система экономических отношений.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – СПб.: «М.Г.В.», 2002, 222с.
3. Абрамова О., Нуртдинова А. «Защита трудовых прав работников» //Хозяйство и право №11 ноябрь 2002
4. Баглай М.В. Конституционное право РФ: Учебник для вузов. – 4е издание, - М.: Норма 2005. – 816с.
5. Викторов И.С. «Правовая защита конституционных прав граждан на безопасные условия труда средствами государственного надзора и контроля» //Трудовое право №7 июль 2003
6. Ершова Е.А. «О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников» //Трудовое право №12 декабрь 2003, стр. 22-26
7. Зайцева О.Б. «Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования» // Трудовое право №4-5 апрель-май 2004
8. Козлова Е.И., Кутафина О.Е. Конституционное право России: Учебник. - 3е изд., - М.: ЮРИСТЪ, 2003.-585с.
9. Мархгейм М.В., Смоленский М.Б., Яценко И.С., Конституционное право Российской Федерации: Учебник. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003.-439с.