**Содержание.**

1. **Введение……………………………………………………………………………2**
2. **По пути принятия нового Кодекса…………………………………………...2-4**
3. **Оплата труда работников……………………………………………………..4-6**
4. **Стратегия и тактика Кодекса в нормировании труда и его оплаты……6-7**
5. **Стимулирующие и компенсационные выплаты бюджетникам в Сахалинской области…………………………………………………………….7**
6. **Основные направления защиты трудовых прав…………………………..7-9**
7. **Заключение…………………………………………………………………….9-11**
8. **Литература……………………………………………………………………….12**

**1. Введение.**

Введение нового Трудового Кодекса позволит внести ясность в некоторые вопросы трудового законодательства, одновременно породив другие вопросы. Практика отечественного законотворчества часто показывает недостаточную проработку принимаемых нормативно-правовых актов.

С 1 февраля утратил свою юридическую силу советский закон о труде, по которому страна жила почти треть века. Новый Кодекс существенно отличается от предшествующего КЗОТа, который предполагал наличие в стране одного единого работодателя в лице государства.

Кодекс гарантирует получение зарплаты и компенсаций за нарушение прав работников, при этом свои права придется отстаивать в суде, а профсоюзы не будут играть значимой роли.

Что меняется с вступлением в силу нового Трудового кодекса? Первое и самое насущное - введение гарантий получения зарплаты. Вводится норма, по которой минимальная заработная плата не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Минимальный размер оплаты труда приравнивается к прожиточному минимуму. Появилась обязанность работодателя выплачивать работникам проценты от суммы задержанной зарплаты (за каждый день не меньше 1/300 ставки рефинансирования ЦБ, ставка равна примерно 25%, 1/300 от 25% - это 0,08% в день от всей суммы задержанной зарплаты).

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются кроме величины минимального размера оплаты труда меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, т.е. индексация заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме, государственный надзор и контроль за полнотой и своевременной выплатой заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами и др.

Введено право работника оставить работу и получать оплату за простой в размере среднего заработка, в случае если предприниматель не создал ему нормальные условия труда. Увеличены компенсации работникам при невыполнении ими по вине работодателя норм труда при простоях производства в размере 2/3 реальной средней зарплаты. По старому КЗоТу это было 2/3 тарифной ставки.

Цель нового Трудового кодекса – установление государственных гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей при оптимальном согласовании потребностей сторон.

Вопрос состоит в том, достигнет ли данный акт целей, заложенных в него законодателем? Станет ли новый Кодекс реальным фундаментом в регулировании трудовых отношений?

Во всяком случае, как не раз предрекал один из разработчиков кодекса замминистра экономразвития Михаил Дмитриев, и работникам, и работодателям очень долго придется объяснять, как кодексом пользоваться.

**2. По пути принятия нового Кодекса.**

Первые шаги по реформированию трудового законодательства были предприняты еще в апреле 1991 года. Тогда Верховный Совет РСФСР постановил подготовить к началу 1992 года проект нового Трудового кодекса, "соответствующего интересам трудящихся и объективным потребностям производства в условиях многоукладности форм собственности".

В сентябре 1992 года была принята новая редакция закона под названием Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ), однако она базировалась на тех же принципах и положениях, что и ранее действовавший КЗоТ РСФСР 1971 года. Понятно, что такой закон, несмотря на внесенные изменения и дополнения, не соответствовал современным реалиям, и актуальность коренного обновления трудового законодательства сохранялась.

Программа социальных реформ в Российской Федерации на 1996–2000 годы, утвержденная постановлением Правительства в феврале 1997 года, предусматривала создание принципиально нового трудового законодательства. В плане действий Правительства в области социальной политики и модернизации экономики на 2000–2001 годы также была сформулирована задача по обеспечению условий для принятия Трудового кодекса.

К началу работы Государственной Думы третьего созыва в ее "законопроектном портфеле" содержалось 7 альтернативных проектов Трудового кодекса. В их числе были вариант Правительства, а также варианты, подготовленные депутатами. Хотя в этих законопроектах и встречались некоторые элементы дублирования, в основном они противоречили друг другу, по-разному отражая интересы работников и работодателей.

Учитывая противоречивость предложенных законопроектов и важность проблемы, Государственная Дума 15 марта 2001г. приняла постановление о создании рабочей группы, результатом деятельности которой стал согласованный проект Трудового кодекса.

Председателем этой рабочей группы была избрана Первый заместитель Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Л.К. Слиска.

В состав группы вошли:

* авторы альтернативных проектов Трудового кодекса РФ;
* депутаты Государственной Думы – с правом решающего голоса;
* представители Правительства РФ (в том числе Министр труда и социального развития РФ Александр Починок, его заместитель Владимир Варов, первый заместитель Министра экономического развития и торговли РФ Михаил Дмитриев и заместитель Министра юстиции РФ Евгений Сидоренко);
* представители общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей с правом совещательного голоса.

Таким образом, процедура подготовки Трудового кодекса отличалась от процедуры, предусмотренной думским Регламентом.

В первом чтении проект Трудового кодекса был принят Государственной Думой 5 июля 2001 года.

В ходе подготовки ко второму чтению законопроекта Комиссия рассмотрела 2350 поправок и рекомендовала принять 425 поправок, а отклонить – 1569; остальные были сняты авторами в ходе обсуждения на заседаниях Комиссии. Эти цифры красноречиво свидетельствуют о внимании к готовящемуся законопроекту обширной аудитории, отражающей различные интересы. (Надо отметить, что в Думу поступило около 4 тысяч поправок. Их представили более 100 субъектов законодательной инициативы из 72 регионов. Однако не все поправки были приняты к рассмотрению Комиссией, поскольку не соответствовали требованиям Регламента Думы.)

Трудовой кодекс Российской Федерации был принят во втором чтении 19 декабря 2001 года, а в третьем чтении – уже 21 декабря.

Комментируя принятие законопроекта в третьем чтении, заместитель председателя думского комитета по труду и социальной политике Андрей Исаев (фракция ОВР) заявил "Интерфаксу", что "в данном случае здесь нет смысла искать проигравших и победивших: победил здравый смысл". По его словам, "как всякий компромисс, законопроект не может стопроцентно отвечать интересам одной из сторон (работников и работодателей), однако в данном случае является оптимальным для каждой из них".

Однако вступление в силу закона еще не означает, к сожалению, его реализацию на практике. На мой взгляд, чтобы закон стал работать, как минимум необходимо, чтобы работники знали свои права и умели пользоваться ими в своих интересах.

**3. Оплата труда работников.**

### Любая работа должна быть оплачена. Труд имеет для работника смысл только при условии оплаты. С другой стороны, работодатели не против поживиться и бесплатным трудом работников. В данном разделе я рассмотрю, каким образом новый Кодекс предлагает оценивать труд работников.

### **Заработная плата работников.**

Статьей 131 ТК введена норма устанавливающая, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

При этом в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов общей суммы заработной платы. Таким образом, на законодательном уровне закреплено, что работодатель имеет право до 20 процентов заработной платы выплачивать работнику в натуральной форме, в том числе и продукцией, производимой предприятием.

Очевидно, что данная норма введена для того, чтобы в сложившейся экономической ситуации, когда происходят длительные задержки выплаты заработной платы, предоставить работодателю возможность погасить задолженность перед работниками по выплате заработной платы путем оплаты ее в натуральной форме, и при этом ограничить долю натуральной выплаты в общем размере заработной платы работника.

По этому поводу необходимо обратить внимание на п.2 ст.4 Конвенции относительно защиты заработной платы (ратифицирована СССР 31.01.1961), в соответствии с которой, в тех случаях, когда разрешена частичная выплата заработной платы в натуре, должны быть приняты соответствующие меры для того, чтобы выдача натуры предназначалась для личного использования трудящимся и его семьей и соответствовала их интересам, а также, чтобы выдача производилась по справедливой и разумной цене.

Конвенция также запрещает выплату заработной платы в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги (ст.3 Конвенции).

Следует отметить, что Трудовой кодекс установил ограничения, в соответствии с которыми выплата заработной платы в неденежной форме возможна только по заявлению работников; а также запрет на выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

В ч.1 ст.133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда предусмотрен не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Однако законодатель изящно попытался уйти от возложения на работодателя обязанности оплачивать труд работников не ниже прожиточного минимума. В ст. 422 ТК РФ сказано о введении данного размера заработной платы отдельным федеральным законом. Когда будет принят такой закон - неизвестно. Получается, что реальное нарушение права на сорокачасовую рабочую неделю не компенсируется даже заработной платой в размере прожиточного минимума. Между тем, в ст.23 Всеобщей декларации прав человека и в ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах каждому работающему гарантируется право на справедливое вознаграждение, обеспечивающее ему самому и его семье достойное существование. Очевидно, что нельзя назвать достойным существование при заработной плате ниже прожиточного минимума. Но именно такой размер заработной платы уготован нашим работникам новым Кодексом. Налицо явное противоречие ст.422 ТК РФ, исключающей возможность выплаты минимальной заработной платы в размере прожиточного минимума, названным выше международным правилам. Кстати, они воспроизведены в ст.2 ТК РФ. Применение данной статьи законодателем не отсрочено. Да и не вправе российский законодатель приостановить действие общепризнанных международных предписаний.

### **Ответственность за задержку заработной платы.**

Принятый Трудовой Кодекс РФ прославляют за введение ответственности за задержку заработной платы. Действительно, в ст.236 ТК РФ говорится о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы. Этой нормой работодатель вроде бы обязан за каждый день задержки заработной платы выплатить денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной вовремя суммы. Вот только из ст.233 ТК РФ следует, что данный вид ответственности может наступать тогда, когда работнику удалось доказать вину и противоправное поведение работодателя по задержке заработной платы. Формулировка Кодекса предполагает обращение работника в суд с иском к работодателю о выплате процентов за задержку заработной платы.

При задержке заработной платы на срок более 15 дней ст.142 ТК РФ предоставляет работнику право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом работник может в судебном порядке потребовать оплаты и за время приостановки работы в связи с невыплатой зарплаты. Такие требования также подлежат разрешению в суде.

Однако кодекс не отвечает на вопрос о том, что может случиться с работником после возбуждения иска против своего работодателя?

Таким образом, маловероятно, что в настоящее время после введения в действие Трудового Кодекса РФ положение работников в сфере оплаты труда изменится в лучшую сторону.

### **Плата за сверхурочные.**

В ст.152 ТК РФ, как и в прежнем КЗоТ РФ, работодателям предложено оплачивать сверхурочные работы так: за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. Кроме того, сверхурочные могут быть компенсированы предоставлением работникам дополнительного времени отдыха. Из чего следует, что оформление работы в качестве «сверхурочной» повлечет для работодателей дополнительные расходы на оплату труда работников. Хотя работодатели вполне могут избежать данных затрат.

### **Оплата внутреннего совместительства.**

Работа на условиях внутреннего совместительства оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки. Считать, сколько времени отработал работник на условиях внутреннего совместительства, и какова его выработка, придется, увы, опять-таки работодателю. Но кажется маловероятным, чтобы и в данном случае подсчеты велись в пользу работников. Более того, возможно, что действующая заработная плата будет разбита на две части, одна из которых выплачивается за основную работу, а другая – за внутреннее совместительство. Тогда работник будет выполнять дополнительную работу просто бесплатно. Поэтому работодателю крайне выгодно все сверхурочные работы перевести в разряд внутреннего совместительства.

### **Компенсация за ненормированный рабочий день.**

За ненормированный рабочий день работнику полагается дополнительный отпуск продолжительностью не менее трех дней. С письменного согласия работника, переработка при ненормированном рабочем дне может быть компенсирована как сверхурочно отработанное время. На первый взгляд, работодатель поставлен перед выбором между компенсацией переработанных часов, дополнительным отдыхом или повышенной оплатой. Но может случиться и так, что работодатель получит от работника письменное заявление с согласием на повышенную оплату дополнительных часов работы. Данное заявление освобождает работодателя от обязанности предоставлять работнику трехдневный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем. Учет переработанных часов остается за работодателем. На поверку вполне может оказаться, что работодатель не обнаружит у работника с ненормированным рабочим днем сверхурочно отработанных часов. Работодателю просто невыгодно скрупулезно фиксировать их количество. При неожиданных визитах представителей контролирующих органов работодатель легко может объяснить отсутствие оплаты за сверхурочную работу суммированным учетом рабочего времени в организации. Очевидно, что и при работе на условиях с ненормированным рабочим днем работникам абсолютно не гарантировано получение дополнительных дней отпуска или оплаты. Механизм ухода от них оказывается для работодателя очень простым.

## **4. Стратегия и тактика Кодекса в нормировании труда и его оплаты.**

Тактика правового регулирования рабочего времени в ТК РФ сводится к предоставлению работодателям возможности использовать труд работников настолько, насколько это им будет угодно. Взамен работники ничего не получают. Работодатель избавлен даже от обязанности начисления работнику заработной платы в размере прожиточного минимума и оплаты в повышенном размере дополнительного объема работ. Тактически работодателю выгодно «на полную катушку» использовать бесплатный труд проверенных работников. Новые кадры на работу, выполняемую внутренними совместителями, работодателю принимать просто не выгодно. В свою очередь, имеющим работу людям новый Кодекс предлагает засучить рукава и туже подтянуть свои пояса.

Исходя из сказанного выше, принятый ТК РФ стратегически не будет работать на экономическое развитие. Ведь работодатель от расширения производства и создания новых рабочих мест не получает ничего, кроме дополнительной головной боли. Гораздо проще использовать бесплатный труд имеющихся работников, которые могут быть привлечены к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, и при этом - без повышенной оплаты.

Если раньше работодатель сидел на спинах работников, но они могли в любое время призвать его к порядку, потребовав повышенной оплаты за сверхурочную работу, то сейчас ТК РФ дает в руки работодателей своеобразную «уздечку» с целью управления дополнительным трудом без оплаты. Сколько бесплатных кругов успеют намотать работодатели на спинах работников, покажет время. Ясно только, что и после введения в действие ТК РФ работники своим трудом не разбогатеют.

**5. Стимулирующие и компенсационные выплаты бюджетникам в Сахалинской области.**

В целях недопущения ущемления прав и законных интересов работников бюджетной сферы Сахалинской области, губернатор Игорь Фархутдинов поручил департаменту образования, культуры и спорта, департаменту социальной защиты населения Сахалинской области новые порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат по организациям бюджетной сферы, финансируемым из областного бюджета.

К стимулирующим и компенсационным выплатам по трудовому законодательству относятся доплаты, надбавки, премии и т. д. Ранее, до введения нового Трудового кодекса РФ, областные и районные власти в целях повышения чрезвычайно низкой заработной платы работникам бюджетной сферы устанавливали доплаты к основной ставке работника из так называемой экономии фонда оплаты труда, которая складывалась от вакантных должностей. Сюда включалось все: надбавки за напряженность, за замещение временно отсутствующего работника, за совмещение профессий, совмещение должностей, за так называемое расширение зон обслуживания и "надтарифный" фонд и премии. В итоге заработная плата бюджетника вырастала в 3 раза.

Новый Трудовой кодекс предусматривает повышение базовой ставки (первый разряд Единой тарифной сетки) в 1.89 раза.

Кроме того, ст. 284 нового Кодекса регламентирует продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, в размере до 4-х часов в день. Таким образом, четко определяются статьи и размеры дополнительных выплат.

Причем многие из них, с учетом повышения базовой ставки единой тарифной сетки в 1,89 раза, новым трудовым законодательством вообще не предусмотрены.

И поэтому задача сахалинских властей сегодня - привести в соответствие "старые" правила игры с новым российским законодательством. "Мы не должны допустить ущемления прав и законных интересов сахалинских врачей и педагогов, которые действительно работают в сверхурочное время, - сказал губернатор, - однако, необходимо прекратить и бессмысленные выплаты за несуществующую работу".

Согласно распоряжению губернатора Сахалинской области, новый порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат по организациям бюджетной сферы должны быть утверждены (после согласованию с главным финансовым управлением Сахалинской области) к 19 марта нынешнего года.

## **6. Основные направления защиты трудовых прав.**

### **1. Оплата работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени.**

В ст.19 Конституции РФ гарантируется равенство прав и свобод работников независимо от должностного положения. Очевидно, что установление различной оплаты за сверхурочную работу и внутреннее совместительство противоречит вышеназванному конституционному требованию. Ведь различие понятий «сверхурочная работа» и «внутреннее совместительство» проводится в ТК РФ в зависимости от того, по чьей инициативе выполняется работа за рамками нормальной продолжительности рабочего времени, и по скольким профессиям, специальностям или должностям она оформлена. Во главу угла в данном случае поставлено должностное положение и выполняемая работа, так как волеизъявление работника в силу его зависимости от работодателя не может иметь решающего значения. Получается, что если работник трудится у работодателя по одной профессии, специальности или должности сверх нормальной продолжительности рабочего времени, то он может претендовать на оплату сверхурочных работ. Но как только такая работа оформляется по иной специальности, профессии или должности, то она не подлежит оплате в повышенном размере.

Поэтому вполне уместно возбуждать в судах общей юрисдикции или у мировых судей дела об оплате внутреннего совместительства, как и сверхурочных работ, в повышенном размере. При этом, помимо ссылки на ст.19 Конституции РФ, можно ссылаться на притворность сделки о внутреннем совместительстве, которая фактически освобождает работодателя от оплаты работ сверх установленной продолжительности рабочего времени в повышенном размере, не неся больше для работников никакой смысловой нагрузки.

### **2. Минимальная заработная плата.**

Следует заметить, что ст.422 Трудового Кодекса РФ вступила в противоречие не только со ст.2 ТК РФ, которая выступает в качестве нормы-принципа и потому имеет большую юридическую силу, но и с названными ранее, основополагающими в сфере регулирования трудовых отношений, международными актами.

По этой причине у работников и их представителей есть законные основания для возбуждения в судах общей юрисдикции или у мировых судей дел о взыскании заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума. Естественно, что такое право возникает у работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума. Если подобные дела будет рассматривать независимый и беспристрастный суд, то, на основании требований ст.15 Конституции РФ, ст.23 Всеобщей декларации прав человека, ст.7 Международного пакта об экономических, о социальных и культурных правах, и ст.2 ТК РФ, он обязан взыскать в пользу работников заработную плату в размере прожиточного минимума. В случае если у судебных органов не хватит мужества выполнить требование закона, у работников возникает право апеллировать к международным органам по защите прав граждан с требованием рассмотрения заявления о выплате зарплаты в размере прожиточного минимума независимым и беспристрастным судом. Состав такого суда в соответствии с ч.5 ст.32 Конституции РФ должен включать представителей общественности, то есть не только так называемых профессиональных, но и независимых общественных судей. Может быть, данное направление деятельности послужит скорейшему повсеместному введению минимальной заработной платы в размере прожиточного минимума, а также созданию судебных составов по трудовым делам из судьи и общественных судей от работников и работодателей.

Стоит обратить внимание еще раз на то, что сейчас не имеется законных оснований для отказа в удовлетворении требований работников о выплате заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума.

### **3. Новое направление в деятельности правозащитных организаций.**

В настоящее время в судах общей юрисдикции культивируются дела о защите прав неопределенного круга физических лиц. Возбуждение дел данной категории связано с изданием нормативных правовых актов, действительно или мнимо нарушающих права и свободы граждан. Существующее процессуальное законодательство не возбраняет и возбуждение гражданских дел о признании недействующими нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права работников. Для возникновения подобных дел вовсе не обязательно доказывать в суде факт нарушения трудовых прав конкретного работника. Достаточно указать, что оспариваемый нормативный акт гипотетически способен привести к нарушению трудовых прав работников. То есть, дела данной категории не связаны для работников с возникновением конфликта с работодателем.

В частности, можно возбудить гражданское дело о признании недействующим указа Президента РФ или постановления Правительства РФ, иных актов федеральных органов исполнительной власти, если в них имеются положения, ущемляющие права работников в сравнении с федеральными законами.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации также не должны ущемлять права работников в сравнении с федеральным законодательством. Иначе и они могут быть оспорены на предмет их признания недействующими в судебном порядке.

Акты органов местного самоуправления не могут умалять права работников, гарантированные в федеральном и законодательстве субъектов Российской Федерации, в противном случае они также могут быть признаны в судебном порядке недействующими.

Сказанное полностью относится и к коллективным договорам и соглашениям.

Особо следует выделить приказы и распоряжения работодателя, которые рассчитаны на неоднократное применение и ущемляют права работников в сравнении с действующим законодательством. Подобные приказы тоже могут стать предметом судебного разбирательства. Стоит отметить, что работодатели редко ущемляют права одного отдельного работника. Как правило, нарушения касаются всех или большинства подчиненных ему работников. В связи с этим признание приказа или распоряжения работодателя недействительным позволяет защитить права всех работников, на которых он распространялся. Самый важный момент заключается в факте доведения дела о признании недействующими приказов и распоряжений работодателей до суда. Ведь карманные профсоюзы не будут этим заниматься, хотя данное направление деятельности может стать весьма перспективным в работе правозащитных организаций, в том числе призванных защищать права работников на профессиональной основе.

Кроме того, профсоюзам следует добиваться, чтобы в коллективных договорах и соглашениях устанавливался процент от прибыли, который пойдет на оплату труда работников. Он должен колебаться от 40 до 50 процентов. В этих актах следует попытаться закрепить правило, по которому доля гарантированной заработной платы в виде должностного оклада или тарифной ставки составляет не менее 90 процентов. Установление данного процента может ослабить зависимость работников от работодателя. Ведь в настоящее время работодатель вправе установить подчиненному минимальный оклад или тарифную ставку, а главную часть заработной платы выплачивать в виде премий. Более того, он может в любое время лишить работника этой премии, то есть основной части заработанного, что делает работника полностью зависимым от работодателя. Фактически в данном случае по отношению к работникам используются штрафные санкции. Введение же указанного процента позволяет работодателю лишить работника лишь незначительной части заработанного.

Несомненно, многое теперь зависит от правозащитников, в том числе - от профсоюзов. И есть реальный шанс добиться того, чтобы за труд платили больше, столько, сколько он стоит на самом деле.

**7. Заключение.**

Итак, нужно ли было принимать новый Трудовой кодекс? Конечно, нужно. Хотя бы потому, что старый КЗоТ образца 1971 года, безнадежно устарев, перестал отвечать реалиям сегодняшнего дня, и регулировать те новые экономические отношения, которые сложились в России за последние 10 лет. Наемных работников он толком не защищал, предприниматели научились его легко обходить, да, и зачастую просто игнорировали, а масса новых законов и подзаконных актов, которые были приняты в последние годы, дабы подпереть шатающееся здание трудового законодательства, только безнадежно запутывали и без того сложную ситуацию. Например, с 1992 по 1999 год было принято четыре крупных закона, не считая дополнений.

По мнению директора Независимого института социальной политики Татьяны Малевой, в результате всей этой путаницы, невозможно стало разобраться, в какой момент работают нормы КЗоТа, в какой - нормы дополнений к КЗоТу, а в какой - нормы какого-то закона. Не говоря уже о том, что многие трудовые отношения вообще регулируются не КЗоТом, а совершенно другими законами.

Одним словом, дискутировали по проблеме трудового законодательства более 6 лет. За это время было разработано множество вариантов. Шла упорная борьба между авторами законопроектов, из которых в итоге осталось два основных - правительственный и профсоюзный. Потом напряженно работала согласительная комиссия. В конечном результате мы получили закон, выигрышный, по мнению большинства экспертов, в основном для работодателей. Наемные же работники так и остались бесправными, правда, теперь по закону.

Сейчас в России в огромной части коммерческого сектора вообще не действуют никакие законы, направленные на защиту трудящихся. Люди работают без трудовых книжек, неофициально, получают зарплату в конвертах. Они не имеют никаких прав, но вполне смирились с этим, потому что лучше не иметь никаких прав, чем вообще не иметь никакой работы. Причем это наблюдается повсеместно.

Новый Трудовой кодекс, по сравнению со старым, достаточно сильно развязывает руки работодателям в плане облегчения процедуры увольнения, чтобы предпринимателю было проще повышать эффективность производства, в том числе за счет рабочих.

Правительственная пропаганда в поддержку нового кодекса в значительной степени основывалась на том, что этот Кодекс сравнивается с реальной ситуацией, которая характеризуется, с одной стороны, действительно полным бесправием людей, а с другой стороны, отсутствием законных рычагов воздействия на нерадивых работников у работодателей. Действительно, новый кодекс по сравнению с тем положением, которое было на момент его разработки, дает хоть какие-то гарантии. А это лучше, чем ничего. Если, конечно, новый кодекс будет применяться на практике. Но отнюдь не факт, что мелкий и средний предприниматель после принятия нового Кодекса вдруг просветится и начнет его применять. Непонятно, с какой стати он это будет делать? Потому что до тех пор, пока у нас будут выдавать зарплату в конвертах, никакой, даже самый прогрессивный Кодекс действовать не будет.

Конечно, нельзя не отметить, что в результате всех этих усилий все-таки произошла некоторая рационализация процедур и типов трудовых отношений с учетом новых реалий. Новый кодекс, безусловно, более адекватен, но все же и он оставляет массу хвостов и нерешенных проблем, которые придется решать в ближайшие годы, если мы не хотим вновь увязнуть в болоте социальных и трудовых споров.

Есть в новом кодексе очень позитивный момент - он предусматривает, что минимальная оплата труда не может быть ниже прожиточного минимума. Но, во-первых, введение этой нормы откладывается на неизвестный срок, а, во-вторых, эта норма не дифференцируется по регионам, устанавливая один прожиточный минимум на всю страну. Понятно, что в разных регионах разный прожиточный минимум, и то, что не существует региональной дифференциации, обесценивает все хорошее, что есть в этой норме.

Подводя итог можно сказать, что идея с принятием нового Трудового кодекса была хорошая и правильная, но реализовать ее грамотно так и не сумели. Сделан излишне сильный крен в пользу предпринимателей, права рабочих остались незащищенными, оставлено много принципиальных недоработок, которые в будущем могут привести к серьезным проблемам.

**8. Литература.**

1. Владимир Миронов, доктор юридических наук, профессор, член Независимого экспертно-правового совета, руководитель секции трудового законодательства Экспертного совета при Уполномоченном по правам человека в РФ, "Уздечка для работников", Бюллетень неправительственных организаций, 30 января 2002г.;
2. И.Н. Александров, эксперт РСПП, "О Трудовом кодексе Российской Федерации: экспертное заключение", январь 2002г.;
3. Карсетская Е.В., "Новый трудовой кодекс", Экономика и Жизнь, 14 января 2002г.;
4. Склярова И., "Новое трудовое законодательство", Консультант директора, 1 февраля 2002г.;
5. Андрей Хапочкин, по материалам, предоставленным Пресс-центром Администрации Сахалинской области, 20 февраля 2002 г.;
6. Павел Зимин, "Новый КЗОТ на защите прав работодателей", utro.ru, 20 декабря 2001г.