**Правовая защита трудовых прав работников**

С.В. Передерин, Воронежский государственный университет, кафедра трудового права

В последние годы значительно увеличилось число нарушений трудовых и иных социальных прав граждан. Участились случаи незаконных увольнений, приняли массовый характер несвоевременная выплата заработной платы и направление работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Во многих коммерческих организациях трудовые отношения не оформляются в законном порядке.

В основном это связано с общим изменением социально-экономических условий, несоответствием действующих норм трудового права новым экономическим отношениям, неподготовленностью действующей системы правоприменительных органов к рассмотрению резко возросшего числа обращений за защитой трудовых прав.

В то же время характерной особенностью развития нашего государства на данном этапе являются создание системы социального партнерства, введение механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях. Получили развитие трехсторонние и двухсторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соглашений.

Важной юридической гарантией, направленной на защиту субъективных трудовых прав работников, является ст. 37 Конституции Российской Федерации, которая признает за гражданами право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку. Для того чтобы работники могли реализовать закрепленное в ней право, необходимо разработать четкий правовой механизм разрешения трудовых споров. Представляется весьма своевременным закрепление в Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 гг. положения о необходимости разработки Трудового процессуального кодекса [1].

Актуальнейшей задачей становится формирование трудового процессуального права. Вопрос о нем обсуждался как в общей теории права [2], так и в науке трудового [3]. Были высказаны и обоснованы различные точки зрения.

Специалисты трудового права писали и о существовании трудового процесса [4], и о трудовом процессуальном праве как подотрасли [5], и об отпочковании от трудового и гражданского процессуального права самостоятельной отрасли - трудового процессуального права [6]. Большинство же рассматривало порядок разрешения трудовых споров как правовой институт трудового права, который охватывал нормы гражданского (искового) и административного процессов [7].

Представляется, что в настоящее время появились экономические и правовые основания для формирования и признания в качестве самостоятельной отрасли - трудового процессуального права.

Факторами, обуславливающими его необходимость, можно назвать следующие:

Во-первых, усложнение в период построения правового государства взаимодействия между различными звеньями государственного и общественного механизма разрешения трудовых споров. В современных условиях возрастает роль не только материальных, но и процессуальных, а также процедурно-организационных норм, которые призваны регламентировать деятельность органов по разрешению трудовых споров (КТС, примирительных и других комиссий, трудового арбитража и т.д.), упорядочить, облегчить взаимодействие различных субъектов процессуальных правоотношений. В настоящее время процессуальные и процедурно-организационные нормы, регламентирующие порядок разрешения трудовых споров, выступают как важнейшее средство, способствующее устранению неблагоприятных последствий все усложняющихся процессов и тесно с ними связанных отношений.

Необходимость разработки и принятия новых процессуальных норм в области трудового законодательства вызывается самой жизнью и объективными потребностями совершенствования правового механизма разрешения трудовых споров;

Во-вторых, значительное возрастание материально-правовой базы юpидического регулирования на основе сплошного обновления действующего законодательства и его систематизация и кодификация, что объективно сопровождается увеличением количества и усилением роли процессуальных норм в области защиты трудовых прав работников.

Специалистами в области трудового права неоднократно отмечалось, что в действующем трудовом кодексе имеется множество процессуальных норм трудового права [8], они также указывали на наличие этих норм в других отраслях права. Как нам представляется, в идеале любая материальная норма трудового права нуждается в процессуальных формах опосредствования для того, чтобы быть эффективным регулятором соответствующих общественных отношений. Любая норма трудового права должна быть подключена к такому правовому регулированию процедурно-процессуальным предписанием, которое бы давало возможность работнику реально защитить свои трудовые права, иначе она становится декларативной. В действующем Кодексе законов о труде можно найти много материальных норм такого характера. Например, ст.170 запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу они могут обжаловать действия работодателя в суд. Но механизма реализации этой материальной нормы трудовым и гражданским процессуальным правом не предусмотрено. Так, не ясно, что сможет сделать суд в том случае, если на место, на котоpое хотела поступить женщина, за время рассмотрения дела в суде принят другой работник либо рабочее место или должность за это время были сокращены.

Такое же замечание можно сделать в отношении ст. 1721 КЗоТ и некоторых других;

В-третьих, потребность создания трудового процессуального права в современный период объективно обуславливается общей тенденцией усиления правовой защиты субъективных трудовых прав работников. Без этой отасли может нарушиться единый порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров. Конституция отнесла вопросы правового регулирования к совместной деятельности Российской Федерации и ее субъектов, которые обладают большими полномочиями в области разработки и принятия норм трудового права. Поэтому реализация материально-правовых норм должна найти свое процессуально-процедурное опосредование и оформление в соответствующем едином законе. Следует согласиться с мнением И.А. Галагана о том, что без процессуально-процедурных материально-правовые нормы не могут быть "подключены" к непосредственному властно-организационному воздействию на решающих стадиях правового регулирования [9];

В-четвертых, вне сферы действия гражданского процессуального права находится порядок разрешения коллективных трудовых споров, так как они не входят в компетенцию судов общей юрисдикции. Рассмотрение этого вида разногласий осуществляется на основе процессуальных норм, закрепленных в трудовом законодательстве.

К факторам, способствующим становлению самостоятельной отрасли - трудового процессуального права, можно отнести следующие:

- Создана определенная нормативная база, регламентирующая порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. На протяжении трех лет внесены существенные изменения в Кодекс законов о труде РФ, приняты федеральные законы "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" [10], "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях" [11], Указ Президента Российской Федерации Ö российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" [12], утверждено Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров [13];

- Сформирована система органов, разрешающих как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры. К ним относятся: КТС, примирительные и трехсторонние комиссии, посредники, трудовой арбитраж, суды. В качестве основного недостатка этой системы следует отметить отсутствие специализированных судов, формирование которых не следовало бы откладывать надолго.

Общепризнанным в правовой науке является деление отраслей права по двум критериям: предмету и методу. В настоящее время, на наш взгляд, завершается формирование предмета, метода, а также принципов процессуального трудового права.

Его предмет включает в себя три больших группы общественных отношений: процессуальные, процедурные и организационные.

Основу предмета составляют процессуальные отношения, которые складываются по поводу разрешения трудовых споров, возникающих в связи с реализацией трудовых и тесно связанных с ними иных отношений, а также отношений по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Эта группа состоит из двух подгрупп. Первая включает в себя отношения, возникающие при разрешении индивидуальных трудовых споров: 1) по поводу обращения работника в соответствующий юрисдикционный орган за защитой своих субъективных трудовых прав; 2) по поводу рассмотрения трудового спора; 3) в связи с вынесением решения; 4) в связи с исполнением решения.

Вторая подгруппа - отношения по рассмотрению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с разногласиями между работниками и работодателями; между работниками, работодателями и органами по разрешению споров; по формированию органов, рассматривающих трудовые споры (КТС, примирительные комиссии, трудовой арбитраж и другие).

В третью группу входят отношения по поводу оформления и вынесения решения по рассматриваемому спору.

Трудовое процессуальное право обладает и специфическим методом, для которого характерны определенные особенности. К ним следует отнести: 1) разнообразие субъектов правоприменительной деятельности и неоднородность их правовой природы; 2) осуществление одним и тем же органом в одних случаях основных, в других - вспомогательных функций; 3) сложную структуру некоторых правоприменителей (трехсторонние и примирительные комиссии); 4) возможность проявления обязательной инициативы со стороны органов и лиц, не находящихся в трудовых отношениях (формирование трудового арбитража); 5) особый режим правового регулирования общественных отношений по разрешению трудовых споров (использующих, как правило, примирительные процедуры).

В пользу существования трудового процессуального права свидетельствует и то, что при разрешении трудовых споров используются, наряду с общими, специфические принципы их разрешения. В науке трудового права проблема принципов является одной из дискуссионных. Не вдаваясь в подробности, отметим только следующее. В свое время В.Н. Скобелкиным была выдвинута довольно оригинальная идея о делении всех норм права на материальные и нематериальные [14]. Если за основу классификации принципов разрешения трудовых споров взять эту идею, то их можно разделить на материальные и нематериальные. Материальные принципы закрепляются в нормах материального права, а нематериальные - в процессуальных нормах права. Название "материально-правовые" и "нематериально-правовые" принципы применимо для любых правоприменительных производств, однако они могут дополняться и конкретными принципами, более точно отражающими суть тех или иных правоприменительных действий.

К материально-правовым можно отнести следующие принципы: 1) законности в практике применения материального закона для фактического разрешения по существу конкретной правовой ситуации; 2) материально-правовой обоснованности разрешения дела; 3) демократизма, гуманизма, справедливости и целесообразности; 4) ответственности за ненадлежащее осуществление правоприменительной деятельности; 5) учета интересов работников и работодателей и другие.

Нематериально-правовыми принципами, которыми руководствуются соответствующие юрисдикционные органы при разрешении трудовых споров, являются: диспозитивность, гласность, устность, состязательность, непосредственность, непрерывность, объективность и другие.

Эти принципы процессуальных отраслей права конкретизируются в трудовом. Так, при разрешении индивидуальных трудовых споров действуют принципы: учета интересов работника и работодателя; учета интересов отдельных категорий трудящихся (женщин, имеющих детей, несовершеннолетних, инвалидов); упрощенной процедуры разрешения трудовых споров, состоящей либо из двух стадий (КТС, суд) либо одной (суд); посредничества и примирения сторон и др. Принципами разрешения коллективных трудовых споров являются: полномочность представителей сторон; добровольность принятия обязательств, соблюдение норм законодательства и справедливость при разрешении коллективных трудовых споров; доступность правовой защиты трудовых прав и интересов работника и др.

Говоря о целесообpазности создания трудового процессуального права, можно указать и на существование специализированных органов надзора и контроля за соблюдением норм трудового законодательства (в частности, Рострудинспекции), деятельность которых по реализации своих полномочий остается за пределами сферы действия гражданского процессуального законодательства, но слабо регулируется процессуальными нормами трудового. Следует согласиться с мнением, высказанным в юридической литературе, о необходимости ее регулирования нормами трудового процессуального кодекса [15]. Разработка этого кодекса - насущная необходимость.

**Список литературы**

СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 2085.

Алексеев С.С. Структура советского права. М., 1975; Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1976; Процессуальные нормы и отношения в советском праве. Воронеж. гос. ун-т, 1985 и др.

Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955; Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979; Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966.

Ставцева А.И. Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1961. С. 74.

Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. С. 32-33.

Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1977. С. 56; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 331.

См., например: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 143-153.

Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. С. 18.

Галаган И.А. Проблема общего юридического процесса в современной правовой науке // Процессуальные нормы и отношения в советском праве. Воронеж. гос. ун-т, 1985. С. 37.

СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4557.

СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4558.

СЗ РФ. 1997. N 4. Ст. 521.

СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1999.

Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. C. 5-27.

Миронов В.И. О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам // Государство и право. 1997. N 7. С. 61.