

Подсекция «Трудовое право»

Деятельность МОТ как гарантия реализации трудовых прав и свобод человека в РФ.

Аксёнова Лидия Ленидовна

Студент

*Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Российская академия правосудия Северо-Кавказский филиал г. Краснодар*

Факультет юридический

E-mail: ll_aksenova@mail.ru

Международная организация труда (МОТ) была создана почти 90 лет назад и с тех пор пользуется колоссальным авторитетом в мире трудового права. В 1969 г. МОТ была присуждена Нобелевская премия мира за содействие улучшению условий жизни трудящихся. Как было указано в речи Председателя Нобелевского комитета при награждении, МОТ - это "...одно из редких институциональных образований, созданием которых может гордиться человечество". По состоянию на 2008 г. МОТ приняла 188 международных конвенций и 199 рекомендаций. В МОТ состоят почти все государства мира. Тем не менее, очевидно, что без постоянного анализа эффективности работы МОТ она, так же как и любая другая организация, достаточно быстро превратится в бюрократическую машину, обслуживающую исключительно свои собственные нужды.

В настоящее время любое государство прочно "связано" нормами международного права. Но они не всегда легко входят в российский правовой массив. Несмотря на кажущуюся однозначность принципа соотношения международных договоров РФ и трудового законодательства сохраняется дифференцированный подход к решению этого вопроса. Такой вывод вытекает из содержания многих Конвенций МОТ. Так при их внимательном прочтении мы зачастую будем сталкиваться с юридическими оборотами: «каждая страна определяет характер и форму процедур...», «заявление имеет силу если оно оправдано уровнем развития страны» и т.п.

В настоящее время в России действует 58 конвенций МОТ. Среди основных можно назвать Конвенцию "О дискриминации в области труда и занятий", "Об упразднении принудительного труда", "Об охране заработной платы" и др.

Конвенция МОТ, являясь международным договором, вступает в силу после ее ратификации не менее чем двумя государствами - членами МОТ. Но для конкретного государства вступает в силу после ее ратификации высшим органом государственной власти. В этом случае государство принимает на себя обязательства по приведению своих законодательных и иных актов в соответствие с Конвенцией, а затем должно регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер. Если конвенция не ратифицирована, то это не значит, что государство не несет каких-либо обязательств по реализации ее положений. В силу факта членства государство должно информировать МОТ по ее запросам о состоянии национального законодательства в отношении не ратифицированной конвенции, сообщать, какие предполагается принять меры для придания конвенции силы.

Рекомендации МОТ не требуют ратификации, они детализируют, уточняют, а иногда и дополняют положения конвенции. В то же время государства должны в дальнейшем представлять в МОТ относительно реализации рекомендаций такую же информацию, что и относительно тех конвенций, которые не были ратифицированы.

Деятельность контрольных органов МОТ чаще всего становится объектом критики за то, что их эффективность зависит от доброй воли государства-члена, которая у самых

злостных нарушителей отсутствует. Очевидно, что в современных политических условиях МОТ не может силой принуждения заставить суверенное государство вести ту или иную социальную политику. Тем не менее, терпеливая и настойчивая дипломатическая работа в отношении даже самых тяжелых и длительных случаев нарушений международных трудовых стандартов приносит свои плоды.

Наиболее яркой иллюстрацией этого признается случай Мьянмы. В течение долгих лет в этой стране, особенно в сельской местности, в широких масштабах использовался принудительный труд. После захвата в 1988 г. власти военной хунтой ситуация с принудительным трудом значительно ухудшилась. Комитет экспертов безрезультатно подвергал критике Мьянму за нарушение Конвенции N 29 в течение многих лет. На Конференции в 2000 г. была принята резолюция, призывающая государства - члены МОТ пересмотреть свои отношения с Мьянмой для того, чтобы та прекратила нарушения в области принудительного труда и выполнила рекомендации МОТ. Правительство Мьянмы отреагировало принятием двух постановлений, признающих принудительный труд незаконным и устанавливающих за него уголовную ответственность. В 2003 г. было достигнуто соглашение о Совместном плане по искоренению принудительного труда, предусматривающее деятельность специального посредника - гражданина Швейцарии - уполномоченного по рассмотрению соответствующих жалоб в отношении Мьянмы. В целом ситуация после долгих усилий со стороны международного сообщества улучшилась. Прогресс в данном случае был достигнут не непосредственно действиями МОТ, а теми экономическими санкциями, которые стали накладывать члены МОТ на Мьянму после привлечения международного внимания к этому вопросу. Так, например, Европейский союз временно приостановил тарифные преференции в отношении Мьянмы.

Для повышения эффективности механизмов контроля за исполнением международных трудовых стандартов еще в 1994 г. специалисты предлагали установить специальную процедуру добровольного посредничества и арбитраж, но до сегодняшнего момента ничего подобного не произошло.

Помимо этого целесообразно создать специальный международный трибунал, который имел бы компетенцию в толковании международных трудовых норм. В заключении хотелось бы отметить особую значимость деятельности МОТ, которой свойственна определенная линия поведения направленная на совершенствование национального законодательства и как следствие защиту трудовых прав и свобод граждан. Также это способствует повышению уровня правосознания и уменьшению судебных разбирательств по вопросам социально-трудовых отношений. В заключении хотелось бы отметить особую значимость деятельности МОТ, которой свойственна определенная линия поведения направленная на совершенствование национального законодательства и как следствие защиту трудовых прав и свобод граждан.

Литература

1. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: Наднациональный уровень. // Трудовое право. 2008, N 2.
2. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. N 4 - 5.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Под ред. В.И. Шкатуллы // Норма, 2007.
4. Основные права человека в сфере труда и их защита. Основопологающие международные правовые документы-стандарты. Комментарии специалистов // Б-чка РГ. Вып. N 22 - 23. М., 1999.
5. Предложения по Программе и бюджету на 2006 - 2007 годы. Представлены Генеральным директором. Женева, 2005.

Сфера действия трудового права по кругу субъектов

Алексиук Николай Игоревич

Студент

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, юридический факультет,

Киев, Украина

E-mail: aleksiuk@i.ua

Вопрос о сфере действия трудового права по кругу субъектов является принципиальным для определения предмета этой отрасли права. Он привлекает постоянное внимание отечественных и зарубежных ученых – исследователей как трудового, так и гражданского, административного и др. отраслей права (И. С. Войтинский, В. М. Догадов, Ф. Лотмар, Н. Г. Александров, Л. С. Таль, Л. Я. Гинцбург и др.).

Отмечается (А. В. Кузьменко), что активизация научных исследований в этой сфере началась после Октябрьской революции 1917 г., и была связана с появлением законодательных актов о труде, в том числе и кодифицированных (Кодексы законов о труде 1918 и 1922 гг. и др.). В СССР часто велись дискуссии о сфере действия трудового права. Преобладали теории «узкой» и «широкой» сферы действия трудового права. В «широком» смысле сфера действия трудового права распространялась, наряду с рабочими и служащими, на членов колхоза и промысловой кооперации. После активных научных дискуссий в середине 60-х – начале 70-х годов 20 ст., в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970) была закреплена узкая сфера действия норм трудового права, которая включала в себя лишь регулирование труда рабочих и служащих.

Сегодня вопрос о сфере действия трудового права является принципиальным в контексте соотношения трудового и гражданского права. В Украине цивилисты, в частности проф. Майданик Р. А., ставят вопрос о возвращении трудовых отношений в предмет гражданского права. Именно четкое определение сфер действия трудового и гражданского права по кругу субъектов предоставляет возможность для разграничения двух самостоятельных отраслей права. Например, определяя природу и разграничения корпоративных отношений, необходимо исходить из того, что сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель (собственник имущества предприятия, либо уполномоченное им лицо), а сторонами корпоративных отношений (гражданско-правовых по своей сути) являются хозяйственное общество и его участники, либо участники хозяйственного общества между собой. Кроме того, возникают вопросы о правовой природе наемного труда, труда руководителей предприятий, штрафов, применяемых к спортсменам и иным наемным работникам и т. д.

Действующее законодательство о труде Украины, Беларуси и России подходит к определению вопроса о сфере действия трудового права по кругу субъектов следующим образом: законодательство о труде Украины регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений и организаций, независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, которые работают по трудовому договору с физическими лицами (ч. 1 ст. 3 Кодекса законов о труде Украины); Трудовой кодекс Республики Беларусь применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда (МОТ), участницей которых является Республика Беларусь (ст. 3 Трудового Кодекса Республики Беларусь); Ч. 3 ст. 11 Трудового кодекса РФ констатирует, что все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны

руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В то же время, законодатели трех стран едины в том, что трудовые отношения не распространяются, в частности, на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Литература

1. Дмитриева И. К., Абрамова А. А., Зайкин А. Д., Куренной А. М., Музыченко И., Чибисов В. А. Российское трудовое право: Учебник для вузов (отв.ред. док.юр.наук Зайкин А.Д.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М. – Дело, 2002, 192 стр.
3. Советское трудовое право. Учебник для вузов. О. В. Абрамова, М. Л. Захаров, В. И. Никитинский, под.ред. А. И. Ставцевой. М. – Высшая школа, 1988, 383 стр.
4. Чанышева Г. И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: «Одиссей», 2000.
5. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. - К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. - 536 с.
6. www.lawbelarus.com (законодательство Республики Беларусь).

Проблема нормативного регулирования поощрительных процедур в трудовом праве.

*Билалова Альфия Фагильевна
студентка*

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина филиал в г.

Набережные Челны, юридический факультет,

Набережные Челны, Татарстан

E-mail: lex_and_levta@mail.ru

Формально для поощрения, казалось бы, требуется издать приказ о поощрении, и только. Однако явно это упрощенный подход к процедуре поощрения. Например, объявление благодарности работникам, добившимся высоких конечных результатов в работе, оформляется не только приказом генерального директора, но так же в обязательном порядке проводится в торжественной обстановке, с выплатой единовременной премии. Предшествовать этому могут и иные действия: возбуждение ходатайства о поощрении трудовым коллективом, согласование с органом, представляющим интересы работников. Тем не менее поощрение требует поэтапного соблюдения определенного порядка, отступление от которого может повлечь нарушение материальных прав и обязанностей. Так, в случае несвоевременного оформления поощрения нарушается право на получение преимуществ (при распределении жилой площади, на продвижение по работе). В механизме обеспечения трудовых прав и обязанностей участников поощрительных правоотношений важное значение имеют юридические поощрительные процедуры, с помощью которых фактически реализуются поощрительные нормы. Предложенное В.Н. Скобелкиным понятие правовой процедуры как особого нормативно установленного порядка осуществления юридической деятельности, обеспечивающей реализацию материальных норм трудового права и основанных на них материальных и нематериальных правоотношений, в полной мере охватывает содержание и поощрительных процедур.

Особенность поощрительных процедур заключается в том, что они регламентируют порядок поощрения наемных работников. Законодатель, закрепив исключительное право поощрения за работодателем, тем самым предоставил ему право самостоятельно определять порядок поощрения, в то время как в соответствии с ранее действовавшим КЗоТ РСФСР в ст. 132 было установлено применение поощрения работодателем совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Такой порядок, как альтернатива единоличному применению мер поощрения,

применяется и сегодня, в основном на крупных предприятиях, в разветвленной системе учреждений или организаций одного ведомства. Статья же 372 ТК РФ предусматривает процедуры проведения консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения о поощрении. Таким образом, дополнительные консультации проводятся по инициативе работодателя и в случае несогласия выборного профсоюзного органа с проектом локального нормативного акта, регламентирующего виды и основания поощрения. Тут следует обратиться к словам В.Н. Протасова, что нормы, устанавливающие материально-правовые процедуры, должны быть максимально приближены к системе законодательства, к тем регулятивным нормам, реализацию которых они обеспечивают. Таким образом, мы считаем, что порядок реализации поощрения, следует закреплять в тексте того нормативно-правового акта, в котором получила свое закрепление мера поощрения. Аргументом, подтверждающую данную позицию, является то, что процедурные нормы опосредуют нормальную, позитивную реализацию регулятивных норм и отношений, которые вообще не могут быть реализованы без помощи надлежащей процедуры. Кроме того, возникновение основных норм права должно быть синхронным. Право установления стандартов правового регулирования государство оставляет за собой. Оно же определяет пределы своего вмешательства. Законодатель, по-видимому, принимая во внимание многообразие форм и видов поощрения, счел целесообразным возложить тяжесть процедурного регулирования на плечи локального нормотворчества. На практике действительно процедуры, связанные с реализацией специальных мер поощрения, закрепляются в тексте того нормативного правового акта, которым они установлены: в законах и подзаконных актах.

Анализ положений ТК РФ позволяет сделать вывод об отсутствии нормативного закрепления основополагающих принципов процедурного регулирования, общих и специальных требований к поощрительным процедурам, к их системе, регламентации очередности действий участников поощрения.

В условиях несовершенства локального процедурного регулирования и усиления хозяйской власти работодателя представляется необходимым ограничение излишней заформализованности и заорганизованности, так как немаловажным является своевременность поощрения. Работодатели пользуются предоставленными им правами по своему усмотрению и вполне успешно, даже допуская случаи субъективного подхода в определении круга поощряемых, размеров материального поощрения и в других вопросах. Вместе с тем отсутствие процедуры может сделать невозможным оспаривание применения (неприменения) поощрения, результатов, завершающих правоприменительные процедуры.

При этом надо учесть, что с 1 января 2005 года Правительству РФ было предоставлено право применять для оплаты труда работников федеральных госучреждений иную систему оплаты труда (отличную от ЕТС), и оно этим правом наконец воспользовалось. Постановлением от 22.09.2007 N 605 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей (далее - Положение), предусматривающее оплату труда работников и персонала исходя из оклада (ставки) и выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

Размеры окладов (ставок заработной платы) будет устанавливать непосредственно руководитель конкретного учреждения (в рамках выделяемого ему объема ассигнований из федерального бюджета). При этом он должен учитывать:

- государственные гарантии по оплате труда (в частности, МРОТ);
- базовые оклады (ставки);
- действующие тарифно-квалификационные справочники;
- требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- сложность выполняемой работы и ее объем;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнение профсоюзов.

Как видим, реформа системы оплаты труда работников бюджетной сферы требует немалых организационных усилий и юридических знаний, а при отсутствии таковых ожидаемые новации обернутся немалыми проблемами для лиц, подпадающих под действие реформы. Но самое главное, чтобы итоги ее реализации не вошли в противоречие с конституционными и трудо-правовыми гарантиями и не ухудшили экономическое и иное социальное положение работников. Иначе без трудовых конфликтов и привлечения Конституционного Суда РФ к анализу актов, изданных органами исполнительной власти, дело не обойдется.

Следует согласиться с точкой зрения В.Н. Скобелкина о возможном фиксировании основных принципов правового регулирования трудовых процедурных отношений: демократизм правового регулирования, многообразие систем и отдельных видов процедур, процедурных форм, способов и средств, сохранение возможности оспаривания результатов, завершающих правоприменительные процедуры, а также последующих актов и действий, основанных. Ведь работодатель скорее не заинтересован в том, чтобы правовые основания и условия поощрения были формализованы, ему, конечно, удобнее оставлять за собой неограниченное право для его применения. Тем не менее, работники заинтересованы в создании такого правового механизма на предприятии. С нормативной фиксацией принципов связана возможность наступления неблагоприятных последствий для работодателя в случае нарушения им требований поощрительной процедуры, её игнорирование. Установление разных по содержанию и назначению процедурных правил в законодательном порядке или на уровне локальных нормативных актов должно быть направлено на то, что с разных сторон в различных условиях обеспечивать реализацию прав и обязанностей субъектов поощрительных правоотношений.

Литература

Архипов В.В. (2007) Реформа оплаты труда бюджетников: ЕТС, базовые оклады, (ставки), «безбазовая» оплата труда, что дальше? М.: НОРМА.

Мошкович М. (2007) ЕТС прощается, но пока не уходит. М.: НОРМА.

Протасов В.Н. (1999) Юридическая процедура. - М.: Юридическая литература.

Скобелкина В.Н. (2002) Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: изд-во Воронежского государственного университета, 2002.

Ухова Л. Д. (2006) Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. № 6.

Отдельные актуальные проблемы применения ст. 249 ТК РФ

Бородин А.С.

*аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Пермского государственного университета, Пермь, Россия
E-mail: deemster@yandex.ru*

В условиях глобального экономического кризиса, затронувшего и Россию, особую актуальность для работодателей приобретают вопросы оптимизации производственных издержек и роста производительности труда работников. Думается, что для достижения данных целей необходимо проведение мероприятий по постоянному повышению квалификации работников. Между тем на практике нередко встает проблема возмещения затрат работодателя на обучение работников. Стоит отметить, что в трудовом законодательстве существуют значительные пробелы в регулировании данного вопроса.

Согласно ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. При применении на практике данной нормы встает вопрос о правовой природе соглашения об обучении. Рассмотрим различные подходы к его разрешению:

1. Соглашение об обучении является гражданско-правовым договором. Данное суждение можно выдвинуть, при использовании аналогии права. В пользу данной позиции может говорить то обстоятельство, что в соответствии со ст. 421 ГК РФ стороны в праве заключить договор, прямо не предусмотренный ГК РФ (принцип свободы договора). Думается, что данная позиция в корне неверна. Согласно ст. 1 ТК РФ отношения по повышению квалификации работников относятся к отношениям, непосредственно связанными с трудовыми. Следовательно, данные отношения входят в предмет трудового права и должны регулироваться сугубо трудовым законодательством. Поэтому, например, недопустима точка зрения, что отдельные условия соглашения об обучении являются существенными и при не достижении согласия по ним соглашение об обучении может считаться незаключенным. Представляется, что к содержанию соглашения об обучении должны быть по аналогии применены правила, которые предъявляются, к содержанию трудового договора, содержащиеся в ст. 57 ТК РФ: отсутствие какого-либо из обязательных условий соглашения об обучении не должно являться основанием для признания соглашения об обучении незаключенным или его расторжения, соглашение об обучении должно быть дополнено недостающими условиями.

2. Соглашение об обучении является ученическим договором. Так, в соответствии со ст. 197 ТК РФ право работников на повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Данное положение позволяет толковать указанный дополнительный договор как ученический. Думается, что соглашение об обучении не является ученическим договором, так как при повышении квалификации не приобретает новая специальность, профессия, квалификация, то есть не предполагается изменение трудовой функции работника, а именно на это направлен ученический договор.

В связи с вышеизложенным, представляется, что соглашение об обучении является самостоятельной правовой формой, направленной на развитие договорного регулирования непосредственно связанных с трудовыми отношений, в соответствии с принципом, предусмотренным ст. 9 ТК РФ.

Другой важнейшей проблемой является вопрос о размере затрат, которые должен возместить работник при увольнении ранее срока отработки, указанного в соглашении об обучении. К затратам на обучение могут быть причислены стоимость обучения и командировочные расходы, связанные с направлением на обучение. Об этом, в частности свидетельствует практика применения трудового законодательства. Так, согласно определению Верховного суда РФ от 28.11.2005 N 81-В05-30 с работника были взысканы наряду со стоимостью обучения также затраты по проживанию, проезду к месту учебы. Однако, такая позиция представляется не совсем верной. Однако здесь стоит помнить о гарантиях, предоставляемых работникам, отправленным работодателем для повышения квалификации. В соответствие со ст. 187 ТК РФ им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Важным вопросом является вопрос об уведомлении работника о сумме затрат, которую он должен возместить работодателю. Так, если стоимость обучения обычно указывается в соглашении на обучение, то иные затраты (проживание и др.) работнику, как правило, неизвестны. Думается, работодатель должен уведомить работника обо всем объеме затрат в момент увольнения работника, при подписании обходного листа. При

этом в случае судебного спора, касающегося возмещения затрат на обучение, работодатель должен представить документы, подтверждающие размер затрат. Такими документами, как правило, являются авансовые отчеты о командировке работника, а также счета-фактуры, акты выполненных работ, платежные поручения об оплате услуг по договору с образовательным учреждением, в котором проходит обучение работников на курсах по повышению квалификации.

Кроме того, считаю целесообразным дополнить ст. 249 ТК РФ минимальным перечнем уважительных причин, при которых работник может не возмещать работодателю затраты на свое обучение. Думается, такими причинами могут являться случаи утраты трудоспособности работника по состоянию здоровья.

Представляется, что совершенствование трудового законодательства в условиях экономического спада должно быть направлено на обеспечение наиболее полной реализации производственной и социальной функций трудового права. В связи с этим при применении ст. 249 ТК РФ необходимо обеспечить разумное согласование интересов работников и работодателей.

Литература:

1. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России: Дис. ... канд. юрид. наук, Пермь, 2007;
2. Определение Верховного суда РФ от 28.11.2005 N 81-В05-30 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 10.

Заработная плата: международное и российское законодательство

Гедуадже М. М.¹

Студентка

Северо-Кавказский филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия правосудия», юридический факультет, Краснодар, Россия.

E-mail: marzet2007@yandex.ru

Основным международным документом, регулирующим оплату труда, является Конвенция МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы», заключенная в Женеве 01.07.1949г (далее Конвенция №95), в Российской Федерации – Трудовой Кодекс. Трудовой кодекс воспринял большинство норм, закрепленных в Конвенции.

Определение «заработной платы» по Трудовому Кодексу РФ ни в чем не противоречит Конвенции, оно только шире и закрепляет помимо самого вознаграждения компенсационные и стимулирующие выплаты.

ТК такие понятия как «заработная плата» и «оплата труда» отождествляет. Между тем, с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, ибо именно с ним связана категория наемного труда. В этом отношении Конвенция МОТ является более точной, используя только понятие «заработная плата».

Секция «Юриспруденция»

Трудовой Кодекс РФ закрепляет перечень гарантий по оплате труда работника. Большинство данных гарантий закреплено и в Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы», отсюда следует, что законодатель, закрепляя норму, касающуюся гарантии оплаты труда работника, руководствовался положениями данной Конвенции.

В Конвенции МОТ № 95 закреплены такие гарантии как: величина минимального размера оплаты труда; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; сроки и очередность выплаты заработной платы. В ТК таких гарантий закреплено больше.

19 ноября 2008г. в РФ была установлена величина прожиточного минимума на I и II кварталы 2008 года. В Краснодарском же крае в этот же день была установлена величина прожиточного минимума на III квартал 2008 гола.

Единственным недостатком российского законодательства в области заработной платы, на наш взгляд, является отсутствие ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». Ратификация Россией этой Конвенции – давно назревшая потребность, призванная усилить социальную защиту работников наемного труда.

Ограничение оплаты труда в натуральной форме – является также одной из основных гарантий оплаты труда. В связи с этим ТК РФ закрепляет, что доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

В ч. 1 ст. 3 Конвенции установлено, что заработная плата, выплачиваемая наличными деньгами, будет выплачиваться исключительно в деньгах, имеющих законное хождение, и выплата в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги, имеющие законное хождение, будет запрещена.

Что касается такого запрета по ТК РФ, то в ч. 3 ст. 131 закреплен более широкий круг, туда также входят спиртные напитки, наркотические, ядовитые, вредные и иные токсические средства, оружия, боеприпасы и другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

И, наконец, организация обязана соблюдать требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, которые работник получает в качестве оплаты труда. Это означает, что их цена не должна превышать уровень рыночных цен на аналогичный товар в данный период времени.

Литература

1. Конвенция МОТ №95 «Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949г./ «Ведомости ВС СССР», 01.11.1961г, № 44.
2. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»
3. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ/ «Российская газета», № 256.
4. Федеральный Закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. № 82-ФЗ/ «Парламентская газета», № 114, 21.06.2000г.
5. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 ноября 2008 г. № 1170 «О величине прожиточного минимума в Краснодарском крае за III квартал 2008 года»
6. Дунаев П. К. «Выплата заработной платы – не реже чем каждые полмесяца»/ «Трудовое право», 2008г, №11.

Правовая оценка новелл законодательства Республики Беларусь о страховании
Дормешикина И.О.

студентка 4 курса

Белорусский государственный университет, юридический факультет, Минск, Республика Беларусь

E-mail: de-ja-vju@yandex.ru

В силу того, что договор страхования является одним из самых сложных типов гражданско-правовых договоров, анализ новелл законодательства о страховании приобретает особую актуальность. Указом Президента Республики Беларусь от 28.04.2008 г. № 236 (далее – Указ № 236) были внесены изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности» и утвержденное им Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь (далее – Указ № 530 и Положение). 19.05.2008 г. был издан Указ № 280 «О включении страховых взносов по видам добровольного страхования, не относящимся к страхованию жизни, в затраты по производству и реализации продукции, товаров». (далее - Указ № 280).

Новеллы законодательства о страховании можно условно разделить на 4 категории: 1) новеллы, направленные на разъяснение существующих на практике спорных ситуаций; 2) новеллы, устанавливающие новое правовое регулирование определенных вопросов; 3) новеллы, направленные на согласование норм действующего законодательства; 4) новеллы, имеющие своей целью уточнение легальной терминологии. Остановимся подробнее на анализе первых двух категорий новелл.

В процессе применения норм законодательства о страховании возникли вопросы, требующие урегулирования. Так, отсутствовала определенность в применении нормы п. 34 Положения, устанавливающей, что страховыми агентами могут быть физические лица и организации, не являющиеся страховыми организациями. На практике возникал закономерный вопрос: могут ли быть страховыми агентами индивидуальные предприниматели? Приведем пример из судебной практики.

Решением Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь страховому обществу «Б» отказано в удовлетворении заявления о признании недействительным предписания Министерства финансов Республики Беларусь.

Из материалов дела следует, что в результате проведения проверки страхового общества «Б» было установлено, что обществом заключались агентские соглашения с индивидуальными предпринимателями. В связи с этим страховое общество было привлечено к административной ответственности и ему было дано предписание от 07.05.2007 г. № 13-2-16/94 об устранении нарушений законодательства о страховании.

Указ № 236 устранил разночтения вышеназванной нормы и уточнил, что индивидуальные предприниматели не могут являться страховыми агентами.

Новеллы, внесенные в Указ № 530 и Положение, определили круг субъектов, обязанных страховать свои имущественные интересы исключительно у государственных страховщиков и страховщиков, имеющих в уставных фондах более 50 % долей (акций), находящихся в собственности Республики Беларусь и (или) административных единиц, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (далее – госкомпаний). К таким субъектам относятся Республика Беларусь, ее административно-территориальные единицы, государственные органы, государственные юридические лица, а также лица, на решения которых может влиять государство, владея контрольным пакетом акций (долей, вкладов, паев) или иным не противоречащим законодательству образом.

Формулировка «влиять иным не противоречащим законодательству образом» является юридически неверной, так как государство тем или иным способом, в том числе путем принятия правовых актов, определяющих правила регулирования деятельности юридических лиц, устанавливающих квоты и предоставляющих льготы, может влиять на деятельности и решения всех юридических лиц. Полагаем, данная норма нуждается в уточнении.

С принятием Указа № 236 на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, производящих государственные закупки товаров, поставщиком которых является нерезидент Республики Беларусь, или поставщиков товаров при осуществлении ими поставок на условиях CIF и CIP была возложена обязанность по страхованию грузов у госкомпаний. Указ предусматривает возможность страхования грузов у иных страховщиков только в случае отказа госкомпаний от указанного страхования. Данная ситуация не представляется возможной, так как договоры обязательного страхования отнесены к публичным договорам. К тому же, законом предусмотрена административная ответственность за незаконный отказ страховой организации от заключения договора обязательного страхования.

Указанные нововведения в сочетании с положением, согласно которому имущественные интересы по договору обязательного страхования могут быть застрахованы только госкомпаниями, в комплексе влекут существенное сужение сферы деятельности частных страховых организаций, вытеснение многих из них с рынка оказания страховых услуг.

Стоит отметить, что в течение 5 лет страховые взносы преимущественно уплачивались из прибыли, что не способствовало развитию страхования. Указом № 280 страховые взносы по некоторым видам страхования включаются организациями-страхователями в себестоимость. Принятие данного Указа за 3 месяца его действия повлекло прирост взносов по страхованию имущества предприятий в 73,5 %.

Существенным недостатком редакции указанной нормы является то, что в себестоимость включаются взносы по страхованию лишь имущества юридического лица, участвующего в процессе производства продукции, товаров (выполнения работ, оказания услуг). Возможно двоякое толкование нормы: речь идет о юридическом лице, участвующем в процессе производства; или же об имуществе, участвующем в процессе производства. А. Данильчик обосновывает второй подход к пониманию содержания нормы. Возникает вопрос: что следует относить к такому имуществу и как разделять взносы, если страхование зачастую производится по описи, без выделения сумм. Указ № 280 не дает ответа на данный вопрос.

Внесенными изменениями из Положения были исключены нормы, регулирующие обязательное страхование ответственности за неисполнение обязательств по договорам создания объектов долевого строительства. Неясно, означают ли подобные действия законодателя исключение указанного вида страхования как такового или же впоследствии он будет регламентирован иным нормативным правовым актом. Согласно п. 1 Положения в нормативных актах, не регулирующих вопросы страхования в целом, как правило, не должны содержаться нормы, определяющие его порядок и условия. Следовательно, данный вид страхования не может быть урегулирован в рамках специального законодательства о долевом строительстве, а требуется принятие отдельного нормативного правового акта.

Краткий анализ новелл законодательства о страховании свидетельствуют о том, что несмотря на то, что внесенными изменениями были разрешены определенные спорные ситуации, сложившиеся в правоприменительной практике, тем не менее, возникли новые вопросы и проблемы, требующие дальнейшего урегулирования.

Литература

1. Караткевич Е. По материалам кассационной практики Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь // Юрист. 2008. № 8. С. 65 - 68.
2. Данильчик А. О тенденциях развития рынка страховых услуг // Юрист. 2008. № 7. С. 19 – 22.
3. Соколова О. Совершенствование порядка осуществления страхования в Республике Беларусь // БНПИ. Юридический мир. 2008. № 6. С. 14 -18.

Особенности расторжения трудового договора по инициативе спортсмена

Евтеев Алексей Вячеславович

студент

Тульский государственный университет, факультет экономики и права, Тула, Россия

E-mail: yevteev_avtch@mail.ru

Расторжение трудового договора по инициативе работника – наиболее распространенное основание прекращения трудового договора. Между тем, для отдельных групп работников установлены особые правила, которые обуславливаются спецификой сферы их трудовой деятельности. К их числу относятся спортсмены, в отношении которых проблема прекращения трудового договора стоит намного острее, чем в отношении работников иных сфер деятельности. Как справедливо отмечает Ю.В.Зайцев, «спортивные клубы несут огромные затраты, выплачивая компенсации предыдущим клубам спортсмена, а, следовательно, не в их интересах расставаться со спортсменом без возмещения затрат, произведенных на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также средств, выплаченных его предыдущему клубу»[1]. В итоге, на практике нередко возникают конфликты между потерявшими мотивацию спортсменами, не желающими выступать за клуб, и спортивными клубами, которые не хотят отпускать спортсменов без соответствующей компенсации.

Действовавший до 30 марта 2008 г. Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. № 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» содержал норму о запрете досрочного расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, если не достигнуто соглашение между его нынешним работодателем и физкультурно-спортивной организацией, с которой спортсмен намеревается заключить новый трудовой договор. Данная норма противоречила конституционным положениям о свободе труда и основным началам трудового законодательства. С принятием и вступлением в силу Федерального закона от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Закон о внесении изменений в ТК РФ), которым в Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) была введена новая глава 54.1, посвященная особенностям регулирования труда спортсменов и тренеров, ситуация изменилась.

В настоящий момент некоторые особенности прекращения трудового договора по инициативе спортсмена закреплены в ст. 348.12 ТК РФ.

К таким особенностям, прежде всего, относится более длительный срок предупреждения работодателя о прекращении трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию). Кроме того, расторжение трудового договора спортсменом может происходить в двух случаях: при наличии уважительной (спортивно обоснованной) причины и без уважительных причин. Причем закон устанавливает разные правовые последствия для каждого из данных вариантов расторжения трудового договора. Так, в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин стороны в трудовом договоре могут предусмотреть обязанность спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату.

Проблемным является вопрос о том, какие обстоятельства можно считать уважительными. Спорт – особая сфера общественных отношений, поэтому причины расторжения трудового договора, являющиеся уважительными для иных категорий работников, не применимы к трудовым отношениям с участием спортсменов. Для ответа на него следует обратиться к регламентирующим документам общероссийских спортивных федераций (например, Регламент Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов, Регламента проведения Открытого Чемпионата России по хоккею – Чемпионата Континентальной хоккейной лиги сезона 2008-2009 гг.), занимающим особое место в системе трудового законодательства, поскольку их отдельные положения содержат нормы трудового права. Анализ данных норм позволяет сделать вывод о том, что к числу уважительных (спортивно обоснованных) причин расторжения трудового договора по инициативе спортсмена можно отнести нерегулярное выступление на спортивных соревнованиях; не включение спортсмена в заявку на текущий сезон, не связанное с полной или частичной потерей трудоспособности; восстановление любительского статуса спортсменом; прекращение спортивной деятельности вследствие получения спортивной травмы, что повлекло за собой полную или частичную утрату трудоспособности. Кроме того, нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, соглашений, локальных актов, либо трудового договора также является основанием для расторжения спортсменом трудового договора без выплаты компенсации его работодателю.

Наиболее спорным и дискуссионным на сегодняшний день остается вопрос о выплате компенсации клубу и о размере такой выплаты при расторжении трудового договора спортсменом по собственной инициативе без уважительных причин. Согласно ст. 348.12 ТК РФ размер денежной выплаты определяется трудовым договором. Данная норма подвергается справедливой и обоснованной критике, поскольку фактически не ограничивает работодателя в установлении максимального предела денежной компенсации, что на практике может приводить к существенному ограничению правомочия спортсмена на расторжение трудового договора по собственной инициативе и прекращение своей трудовой деятельности у данного работодателя.

По мнению Д.И. Рогачева, размер данной выплаты следовало бы ограничить суммой, не превышающей среднего заработка спортсмена у этого работодателя за шесть месяцев. Причем подобные ограничения могут быть установлены соответствующими общероссийскими спортивными федерациями для подчиняющихся им клубов[2]. Такую позицию следует признать обоснованной, тем более что прецеденты подобного «регламентного регулирования» размера денежной выплаты работодателю уже созданы[4].

В итоге, можно сделать вывод о том, что особенности расторжения трудового договора спортсменом по собственному желанию, нашедшие свое закрепление в главе 54.1 ТК РФ, отражают специфику трудовых отношений в сфере профессионального спорта. Однако отдельные институты (в их числе компенсационные выплаты

работодателю, уважительность причин прекращения трудовых отношений) нуждаются в уточнении. Особая роль в решении этих задач должна быть отведена нормотворческой функции общероссийских спортивных федераций для достижения единой цели – обеспечения спортсменов и их работодателей подробными и понятными нормативными текстами, логичными процедурами и, как следствие, справедливой социальной защитой.

Литература

1. Зайцев Ю.В. Особенности прекращения трудового договора спортсмена // Спорт: экономика, право, управление. – 2008. – № 3. – С. 6 – 9.
2. Рогачев Д.И. Модернизация правового регулирования труда спортсменов и тренеров // Новое спортивное законодательство и материалы конференции «Спортивное право: перспективы развития» / сост. Д.И.Рогачев. – М.: Проспект, 2008. – 184 с.
3. www.rfs.ru (Российский футбольный союз).
4. www.khl.ru (Континентальная хоккейная лига).

«Совершенствование регулирования охраны труда на основе социально-ориентированной концепции»

Завьялов Михаил Федорович

Студент 5 курса

Юридический факультет Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.

Sweetaway2525@yandex.ru

В настоящее время сложилась весьма нестабильная ситуация с охраной труда в Российской Федерации. Это подтверждается с цифрами, показанными в таблицах приложений 1-3. Как видно из приведенных цифр, количество пострадавших на производстве, а так же погибших в результате несчастных случаев снизилось. Однако, количество работающих в условиях, не отвечающих нормативам – выросло. В такой ситуации вполне возможно, что впоследствии и количество пострадавших начнет увеличиваться. Одной из причин такого положения на наш взгляд является недостаточно четкое законодательное регулирование охраны труда. Законодательство, закрепляющее нормативы безопасного труда в настоящий момент достаточно развито. Однако, его реализация находится на низком уровне.

В настоящий момент в охране труда сформировалась примерно такая концепция взаимоотношений субъектов. Работодатель обязан сам и за свой счет проводить все необходимые мероприятия по охране труда. Он же несет административную и уголовную ответственность в случае происшествий. Для того, чтобы следить за работодателем, принуждать его выполнять требования трудового законодательства государством создан аппарат контроля. Наиболее пассивную роль в охране труда играет работник, обязанности по выполнению работником правил и норм по охране труда обеспечиваются только мерами организационного воздействия. Никакое иное принуждение по этому основанию невозможно. Такая ситуация вряд ли является обоснованной.

Мы предлагаем пересмотреть действующую модель, дополнить её положениями об общественном надзоре за охраной труда. Эта разновидность надзора должна существовать на предприятии наравне с государственным контролем и призвана следить за текущими отношениями работник-работодатель, более оперативно реагировать на их изменения. Для реализации этой модели необходимо провести реформирование законодательства по нескольким направлениям.

1. Наделение работников более широкими правами в сфере охраны труда, для этого необходимо внести изменения в ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотреть среди иных прав работников и право участвовать в формировании политики в сфере охраны труда на предприятии. Кроме того, в ситуации, когда

мероприятия, предлагаемые работником, не принимаются работодателем разногласия должны быть урегулированы в порядке гл. 60. 61 Трудового кодекса.

2. Необходимо предусмотреть положения об ответственности работников за ненадлежащее исполнение обязанностей по охране труда, в случае. Если работодателем доказано, что он со своей стороны принял все необходимые меры. В случае, если работник виновно нарушает правила, то он должен нести за это ответственность наряду с ответственностью должностного лица. Ответственность должна нести кроме всего прочего превентивную функцию, чтобы работник понимал неотвратимость административного или уголовного наказания в случае нарушения.

3. Необходимо серьезное реформирование положений о представительстве. В настоящий момент законодатель фактически предоставляет профессиональным союзам монополию по защите прав и интересов работников. Такая ситуация не является обоснованной, кроме того возникает вопрос о соответствии указанного регулирования ст. статья 30 Основного закона, которая гарантирует, каждому право на объединение для защиты своих прав. Законодатель же фактически ограничивает возможности работников объединяться для защиты своих прав путем проведения коллективных переговоров. Предусмотрено, что представлять должен профессиональный союз, объединяющий более половины работников. И это даже если общее собрание коллектива пожелает выбрать иного представителя, например другой профсоюз или профессионального юриста. Таким образом получается парадоксальная ситуация, если в профсоюзе состоит более 50% работников, то презюмируется, что работники добровольно отказываются от своего права на выбор способа защиты своих прав. Такая ситуация не является обоснованной. Необходимо законодательно обеспечить плюрализм представительства работников, здоровую конкуренцию в этом вопросе.

4. Во-вторых, в настоящий момент объединение, созданное для защиты прав работников не имеет для этого никаких фактических полномочий. Наиболее четко законодательно прописаны полномочия профсоюзных объединений работников. Эти полномочия можно условно разделить на две группы полномочия по проведению проверок и полномочия по применению мер реагирования на нарушения мер реагирования на выявленное нарушение законодательно установлено две. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательные для рассмотрения. Законодательно не установлено никаких специальных мер ответственности за нарушение/неисполнение требования профсоюзного органа. В этом случае, профсоюз обращается в инспекцию труда, которая может привлечь работодателя к административной ответственности и наложить взыскание в виде штрафа в размере от 500 до 5000 рублей. Понятно, что на практике, требование профессионального союза выгоднее не исполнять. Возникает закономерный вопрос, какими специальными инструментами законодатель наделил профессиональные союзы для эффективной защиты прав работников. Таких полномочий нет. Фактически профсоюз это система информирования государственных органов о нарушениях законодательства о труде. Ясно, что подобное положение не способствует поднятию авторитета профессиональных союзов. Мы предлагаем внести изменения в законодательство, разрешить профессиональному союзу объявлять забастовку. В большинстве стран это есть, в России законодатель пошел другим путем, закрепив, что забастовку имеют право объявлять только собрание рабочего коллектива.

5. Изменение общей концепции забастовки. Кроме изменения субъектного состава, необходим еще ряд реформ. Основанием проведения забастовки в настоящий момент является нерешенный коллективный трудовой спор. Это не является обоснованным. Так как в этой ситуации работники зачастую оказываются беззащитны перед организационной властью работодателя. Правом на проведение забастовки должны быть обеспечены ряд

правомочий представительных органов работников, в частности профсоюзов. Процедура объявления и проведения забастовок излишне формализована. Мы предлагаем упростить процедуру, отказавшись от необходимости собирать весь трудовой коллектив. Кроме того необходимо отойти от сложной процедуры проведения предварительных согласительных процедур. Забастовка сама по себе есть мирная согласительная процедура, при которой правда, работники выражают свое мнение крайне категорично.

Регулируя трудовые отношения законодатель должен помнить, о том, что работник априори является в этих отношениях слабой стороной. Изначально работодатель, обладая организационной властью может принудить работника отказаться от реализации принадлежащих ему прав, как бы хорошо они ни были урегулированы. Для того, чтобы этого не происходило законодателю необходимо более четко прописать полномочия работников, а так же снабдить их эффективным механизмом контроля за их реализацией. Из этого следует и необходимость расширения прав объединений работников и иное регулирование забастовок. Именно это мы и подразумеваем, когда говорим о социально ориентированной концепции управления охраной труда.

Правовое регулирование заемного труда: система основных терминов и понятий

Шакирова И.А.

к.ю.н., доцент кафедры частного права ГОУ ВПО Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, г. Набережные Челны, Республика Татарстан, Россия

Самигуллин Р.Ю.

старший преподаватель кафедры частного права ГОУ ВПО Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, г. Набережные Челны, Республика Татарстан, Россия

E- mail: Indiraksu@rambler.ru

Несмотря на многолетнее существование правового института заемного труда в мировой практике, его применение в России вызывает большое количество вопросов.

Ученые и практики используют такие термины, как «лизинг персонала», «лизинговый труд», «заемный труд». В публикациях уже неоднократно указывалось, что использование терминов «лизинг» и «заем» вызывает большие сомнения, так как смысловая нагрузка, придаваемая им гражданским правом, не позволяет употреблять их в отношении человека.

В печати можно встретить определение рассматриваемых правоотношений как «услуги по подбору временного персонала» и «аутсорсинг». Возникают сомнения в справедливости применения термина «временный» по отношению к предоставляемому персоналу. Спорным также представляется употребление термина «подбор». Так, при использовании такой схемы, как аутстаффинг, речь о подборе персонала зачастую вообще не идет – работники предприятия переводятся в штат кадрового агентства и предоставляются этому же предприятию, то есть никакого поиска персонала не осуществляется, происходит лишь смена работодателя для работников. Что касается аутсорсинга, то это термин, определяющий самостоятельный договор, который имеет целью передачу компанией какой-либо из своих функций внешней компании.

Представляется, что отношения по предоставлению персонала можно именовать «адресным трудом» либо «предоставляемым трудом». Первое из приведенных определений можно вывести по аналогии из употребляемого в российском законодательстве выражения «адресная помощь», т.е. предоставление кому-либо какой-либо помощи. Если это выражение перефразировать и применить к «заемному» труду, то оно будет означать предоставление предприятию-пользователю (тому, в чьих интересах трудится работник) труда, т.е. труд в интересах предприятия-пользователя.

Второе определение вытекает из положений подп. 4 п. 1 ст. 148, подп. 18 ст. 255, подп. 19 п. 1 ст. 264, п. 7 ст. 306 Налогового кодекса Российской Федерации, где законодатель упоминает «услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями». В этом случае для того, чтобы снять вопросы о нравственной стороне наименования «заемный работник» в нем необходимо сделать соответствующие корректировки и применять термин «предоставляемый работник».

В литературе высказывается мнение, что в процессе описания и анализа новых форм общественных отношений и последующей разработки и принятия соответствующих нормативных актов, «необходимо ориентироваться на стандарты, принятые на международном уровне, и в том числе, оперировать соответствующими терминами».

В то же время Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 20 определяет: «работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником». Принимая во внимание, что в случае легализации заемного труда в России произойдет расширение предмета трудового права, а также учитывая возникновение трудовых отношений между предоставляемым работником и предприятием-пользователем необходима корректировка применяемых в Конвенции №181 определений для приведения их в соответствие с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами.

В понятие «заемный труд» включаются три его схемы: аутстаффинг (outstaffing), лизинг персонала (staff leasing), подбор временного персонала (temporary staffing). Отнесение же к рассматриваемым услугам договора аутсорсинга (outsourcing), т.е. передачи организацией-пользователем функций, не являющихся для неё профильными внешней компании, когда организация-пользователь покупает услугу, а не труд конкретных работников, а заемный работник при этом состоит в относительно стабильных трудовых отношениях с частным агентством занятости, но трудится на территории организации-пользователя с использованием её оборудования и в её интересах, следовательно – данные отношения вполне могут быть урегулированы нормами гражданского права.

Аутстаффинг (от англ. Outstaffing – выход из штата, вне штата) – это одна из форм «заемного» труда, при которой компания (организация-пользователь) выводит часть своих работников за рамки штата и передает их кадровому агентству (частное агентство занятости). При этом работники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять прежние функции. Отличительной чертой, которая позволяет отграничить аутстаффинг от лизинга персонала, является непосредственная зависимость судьбы трудового договора работника и кадрового агентства от воли фактического работодателя. При использовании данной схемы заемного труда в случае отказа предприятия-пользователя от услуг конкретного работника, кадровое агентство увольняет последнего.

Таким образом, вывод персонала за пределы штата можно определить как форму предоставления персонала, при которой уже состоящие в трудовых отношениях с организацией-пользователем либо вновь нанимаемые работники переводятся либо зачисляются в штат частного агентства занятости с целью предоставления их труда организации-пользователю для снижения издержек последнего.

Литература

1. См. напр.: Миронов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее // Интернет-сайт Психология и HR-менеджмент // <http://www.hr-portal.ru/articles.php?lng=ru&pg=641>.
2. См. напр.: Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. - 2004. - №2. - С.52
3. См. напр.: Нуртдинова А.Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. - 2004. - №9. - С.23; Головина С.Ю. Содержание трудового договора при заемном труде // Хозяйство и право. - 2004. -

- №10. - С.21; Харитонов Ю.С. Как заключить договор о предоставлении персонала? // Хозяйство и право. - 2004. - №10. - С.25.
4. Харитонов Ю.С. Договор о предоставлении персонала // Законодательство. 2003. - №5. - С.25
 5. Пронин Д. Кадровики о секретах работы // Фармацевтические ведомости. - 2004. - №6. (Текст статьи получен из СПС Гарант)
 6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 (в ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. - 2000. - №32. - Ст.3340.
 7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 (в ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1). – Ст.3.
 8. См.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург. - 1998. - С.21-22.
 9. Ершова Е.А. Заемный труд // Трудовое право. - 2004. - №10. - С.28.

Злоупотребление субъективными трудовыми правами **Кожушко С.В.¹**

Студентка

Северо-Кавказский филиал государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия правосудия», факультет юриспруденции, Краснодар, Россия
E-mail: nyamochka_89@mail.ru

В настоящее время ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения понятия «злоупотребление правом». Так, некоторые исследователи полагают, что злоупотребление трудовыми правами можно рассматривать как особый вид правонарушения, не совпадающий с дисциплинарными проступками или имущественными правонарушениями. Другие ученые (А.М. Лушникова) считают что, злоупотребление правом не является правонарушением, формально укладывается в рамки правомерного поведения, но при этом порядок (способы) реализации трудовых прав не соответствует принципам трудового права.

Злоупотребление субъективным правом может быть как со стороны работодателя, так и со стороны работника. В п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" установлено: "При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профессионального союза, или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профсоюзного органа организации либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа". Характерны и последствия такого поведения: "При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения),

поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника". Известны случаи, когда лицо само подает заявление об увольнении, скрывая от работодателя значимые факты, а впоследствии предъявляет иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

От работника Трудовое законодательство требует добросовестности только при исполнении своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (абз. 17 ст. 21 ТК), однако не содержит аналогичного требования применительно к реализации и защите работником своих трудовых прав. Отсутствие подобного требования следует рассматривать как пробел трудового законодательства, подтверждением чего служит анализ ситуаций, в которых суд испытывал затруднения при квалификации действий работника как недобросовестных.

Что касается работодателя, он должен руководствоваться при осуществлении своих полномочий принципом «запрета дискриминации в сфере труда», в соответствии с которым «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» (ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК).

Таким образом, злоупотребление субъективным правом в сфере трудовых правоотношений - это такое недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, предоставленных Трудовым кодексом РФ, а также иными федеральными законами, при котором управомоченное лицо создает видимость законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение организационных, имущественных и иных выгод, сопряженное с обманом другой стороны трудового договора.

Правовыми последствиями злоупотребления субъективными правами являются отказ в защите права и иные неблагоприятные последствия, что должно найти закрепление в законе.

Литература

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63 "О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
2. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 3.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова "Юридический центр Пресс", 2006.
4. Миронов В.И. Судейские будни. 4-е изд., испр. и доп. М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2004.
5. Михайлов А.В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности // Трудовое право. 2007. № 5.
6. Пашин В.М. Институт злоупотребления субъективными правами de lege fere. №da.-В сб.: Актуальные проблемы гражданского права: Сборник статей. Вып. 7/Под ред. О.Ю. Шилохвоста. М., 2003.
7. Трудовое право России: Учебник / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК "Велби", изд-во "Проспект", 2005.
8. Филющенко Л.И. О пределах осуществления трудовых прав. // Спорт: экономика, право, управление. 2007, № 4.
9. Юдин А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. // Трудовое право, 2007, № 10.

***Правовое регулирование экономического воздействия
на участников трудовых правоотношений***

Панасюк Александр Олегович

студент

all_7@ukr.net

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко
юридический факультет, Киев, Украина*

В докладе рассматривается система методов воздействия на трудовое поведение работника. Основываясь на классификации методов, дана характеристика способов экономического воздействия на поведение работников.

Опыт советской науки и практики трудового права свидетельствует о преобладании воздействий морального характера на поведение работника. В настоящее время в связи с изменением экономической системы общества основную роль на сегодняшний день играют методы экономического характера, что не исключает применение методов морального влияния.

В науке трудового права «методы» классифицируются по-разному. Их в свою очередь можно разграничивать по содержанию – убеждение, стимулирование, принуждение, контроль; по характеру воздействия – прямые и косвенные; по степени самостоятельности – основные (убеждение, стимулирование, принуждение) и дополнительные (контроль). Указанные методы следует рассматривать как элементарные, что дает возможность комбинировать их применение на практике.

Экономические методы – способы воздействия на поведение работника, которые влияют на его экономическую, материальную заинтересованность, а также способы уменьшения дохода в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей.

Система оплаты труда, как способ определения размеров заработной платы работника и подразделяется на сдельную, и повременную. Ее можно характеризовать как такой метод прямого влияния, направленный на стимулирование надлежащего исполнения трудовых обязанностей.

Премирование (депремирование) может устанавливаться как при заключении трудового договора. Эти методы могут как улучшить, так и, соответственно, ухудшить материальное положение работника.

Практика трудовых отношений указывает на применение такого экономического метода влияния на трудовое поведение, как штраф. Проблема его применения заключается в отсутствии нормативного закрепления. Это прослеживается как на

Секция «Юриспруденция»

законодательном, так и на локальном уровне. Причиной существования данного экономического метода является эффективность его прямого воздействия.

Примером методов непрямого воздействия является положение ч.5 ст.96 КЗоТ Украины в соответствии с ними возможно снижение разрядов при нарушении технологической дисциплины.

Доклад посвящен определению понятия и признаков экономических методов. Таким образом, применение методов экономического воздействия является неотъемлемой частью системы методов определения трудового поведения, что обеспечивает необходимый порядок на производстве и, в конечном счете, повышает производительность труда.

Литература:

1. Основы трудового права Украины Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З. Я., Синчук С.М. . – Учебник для студентов вузов, под ред. Пилипенко П.Д.. – Львов, «Новий світ – 2000», 2004 – 152 с.
2. Советское трудовое право: Учебник для техникумов. О.В. Абрамова, М.Л. Захаров, В.И. Никитинский: под ред. А.И. Ставцевой. – М.: Высш. Шк., 1988 – 383 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Дело, 2002. – 192 с.
4. Законодательство Украины об охране труда (в трёх томах), - Киев., 1995, 558 с.

Некоторые аспекты установления субъекта неправомерных действий при банкротстве

Пашаев А.К.

студент юридического факультета

*Северо-Кавказский (г.Махачкала) филиал ГОУ ВПО «Российская правовая академия
Министерства юстиции Российской Федерации», Махачкала, Россия*

E-mail: doktorb@yandex.ru

Нормы Особенной части УК РФ, устанавливающие ответственность за неправомерные действия при банкротстве требуют особого внимания. Повышенное внимание к ним обусловлено целым рядом причин и условий. Одним из таких условий является увеличение числа предприятий - банкротов, в том числе и тех, неплатежеспособность которых связана с различными криминальными или недобросовестными действиями должностных лиц. При этом следует учитывать разразившийся международный экономический кризис, в связи которым множество российских индивидуальных предпринимателей и коммерческих юридических лиц окажутся на грани банкротства. Такая ситуация поставила перед правоприменительными органами множество задач, требующих квалифицированного решения. Как заметил В.А. Химичев, неправомерные действия при банкротстве столь многообразны в своих формах и проявлениях, что вряд ли можно привести их исчерпывающий перечень¹. Также вызывает некоторые трудности и тот факт, что диспозиция статьи является бланкетной: для уяснения нормы уголовного закона требуется знание законодательства о банкротстве, бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита. Кроме того, следует отметить,

что латентность этого вида преступления гораздо выше остальных, связанных с банкротством. Все это придает особую актуальность вопросам исследования проблем неправомерных действий при банкротстве.

Наиболее сложным является разграничение неправомерных действий совершенных руководителем юридического лица и главным бухгалтером. Часть преступлений главного бухгалтера может совершить как лично, так и по предварительному сговору, например, с другими работниками бухгалтерии или руководителем организации (например, ст. 174, 194 УК РФ), а часть только в качестве соучастника, не являясь непосредственным исполнителем (например, ст. 176, 177, 195 УК РФ)¹. В этой связи возникает вопрос, как можно разграничить действия совершаемые руководителем и другими лицами?

Объективная сторона неправомерных действий при банкротстве (по ч. 1 ст. 195) выражается в деянии, которое может быть представлено в следующих формах: а) сокрытие имущества, имущественных прав или имущественных обязанностей, сведений об имуществе, о его размере, местонахождении либо иной информации об имуществе, имущественных правах или имущественных обязанностях; б) передача имущества во владение иным лицам; в) отчуждение имущества; г) уничтожение имущества; д) сокрытие бухгалтерских и иных документов, отражающих экономическую деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя; е) уничтожение этих документов; ж) их фальсификация¹. Деяние, предусмотренное пунктом а, д, е, ж, статьи 195 УК РФ в равной мере может быть совершено как руководителем, так главным бухгалтером. Либо данные действия могут быть совершены в преступном сговоре, так как главному бухгалтеру запрещается принимать к исполнению и оформлению документы по операциям, противоречащим законодательству и нарушающим договорную и финансовую дисциплину. «О таких документах он письменно сообщает руководителю, который может своим распоряжением обязать принять указанные документы к исполнению; с этого момента ответственность за незаконность совершенных операций несет руководитель организации. В тоже время главный бухгалтер в необходимых случаях контролирует передачу материалов в следственные и иные судебные органы»¹. «Исходя из Закона «О бухгалтерском учете», в случае разногласий между руководителем организации и главным бухгалтером по осуществлению отдельных хозяйственных операций документы по ним можно принять к исполнению с письменного распоряжения руководителя организации, который несет всю полноту ответственности за последствия осуществления таких операций»¹. Это подтверждается письмом Минфина России от 19 мая 2005 г. № 07-05-04/11¹. Следовательно, если руководитель не вынес данного распоряжения, а главный бухгалтер не сообщил об этом в следственные органы то можно говорить о преступном сговоре.

На наш взгляд неправомерные действия при банкротстве в основном могут быть совершены либо путем искажения (фальсификации) бухгалтерской и иной отчетности, либо фальсификацией этих документов. «При проведение финансово-экономического анализа необходимо учитывать человеческий фактор, поскольку велика вероятность проявления узких интересов в формировании финансовой отчетности несостоятельности предприятия». «Отечественные специалисты выделяют следующие типичные приемы фальсификации: пропуск в балансе тех или иных статей; включение в баланс сумм, подлежащих списанию; произвольная оценка статей баланса»¹. А если учитывать, что в соответствии со статьей 7 ФЗ «О бухгалтерском учете»: главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю организации и несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности; главный бухгалтер обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств; без подписи главного бухгалтера денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства считаются недействительными и не должны приниматься к исполнению и т.д.¹.

Более того, в п. 10 Положения о главных бухгалтерах п. 10, приводятся должностные обязанности главного бухгалтера, которые включают в себя: полный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, а также своевременное отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с их движением; достоверный учет издержек производства и обращения, исполнения смет расходов, реализации продукции, выполнения строительно-монтажных и других работ, составления экономически обоснованных отчетных калькуляций себестоимости продукции, работ и услуг; точный учет результатов хозяйственно - финансовой деятельности объединения, предприятия, организации, учреждения в соответствии с установленными правилами; составление достоверной бухгалтерской отчетности на основе первичных документов и бухгалтерских записей, предоставление ее в установленные сроки соответствующим органам; бухгалтер должен обеспечить сохранность бухгалтерских документов, оформление и передачу их в установленном порядке в архив и т.д.¹. Можно говорить о том, что данные действия могут быть совершены либо самим главным бухгалтером, либо с его ведома руководителем.

Учитывая выше указанные положения, можно сделать вывод, что такие действия как сокрытие бухгалтерских и иных документов, отражающих экономическую деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя; уничтожение этих документов; их фальсификация, могут быть совершены если не самим бухгалтером, то, как минимум с его ведома или подачи руководителя, а значит, если бухгалтер не сообщил об этих действиях в соответствующие органы целесообразно говорить о преступном сговоре и привлечение бухгалтера к уголовной ответственности как соучастника преступления.

Иждивение детей как условие назначения пенсии по потере кормильца: украинское и российское регулирование

Приймєнко А.С.

аспірант

Харьковский национальный педагогический университет им. Г.С. Сковороды, Харьков, Украина

E-mail: alex_priymenko@mail.ru

Смерть близкого человека является не только потерей морального характера, но и зачастую связана с возникновением материальных проблем. Их решение требует от государства исполнения своей социальной функции путем назначения пенсии в связи с потерей кормильца. Для достижения целевого характера данных выплат выдвигаются условия, которые позволяют выявить действительно нуждающихся лиц. В частности, выдвигаются общие требования к получателям этого вида пенсии, а именно: нетрудоспособность и нахождение на иждивении.

В тезисах исследуются особенности нахождения детей на иждивении умершего кормильца. Изучение проблемы нахождения на иждивении детей не может быть полным без определения содержания самого понятия «иждивение».

Иждивение – обеспечение неработающего (как правило, неработоспособного: больного, престарелого, несовершеннолетнего) средствами, необходимыми для существования (1, 232).

Несмотря на большое количество специальных нормативных актов, касающихся определенных категорий граждан, автор в данных тезисах анализирует исключительно базовые законы Украины и Российской Федерации. Таковыми являются: закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» (2) и Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (3).

Украинский законодатель закрепил в ст.36 указанного закона положение, в соответствии с которым детям пенсия в связи с потерей кормильца назначается независимо от нахождения на иждивении кормильца. Эта норма распространяется на: 1)

детей, которые не достигли 18 лет или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 18 лет; 2) детей, которые учатся по дневной форме обучения в высших учебных заведениях I-IV уровней аккредитации и профессионально-технических учебных учреждениях, – до окончания такими детьми учебных заведений, но не дольше чем до достижения ими 23 лет; 3) детей-сирот – до достижения ими 23 лет независимо от того, учатся они или нет.

В российском законодательстве, в отличие от украинского, заложены дифференцированные требования к необходимости доказывания нахождения на иждивении.

Иждивение детей умерших родителей предполагается и не требует доказательств. Однако, если за пенсией по случаю потери кормильца обращается полностью дееспособный ребенок или ребенок, достигший 18 лет, необходим документ об иждивении (4, 247). Упомянутый выше Федеральный закон в ст.9 подробно регулирует назначение пенсии в связи с потерей кормильца. В частности, установлена верхняя возрастная планка получения пенсии в 23 года при условии обучения по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания такого обучения. Если ребенок стал полностью дееспособным и соответственно получил возможность зарабатывать деньги и распоряжаться ими на свое усмотрение, то в таком случае следует сравнить доходы кормильца и доходы ребенка для признания последнего иждивенцем.

Украинское законодательство в данном вопросе является более лояльным, так как на всех детей распространяется правило об отсутствии необходимости доказывать факт своего иждивения.

Не является ли российский подход слишком жестким и таким, который сужает права ребенка? А может быть украинское законодательство слишком просто подходит к решению данной проблемы?

Думается, отказ от необходимости предоставления документов, подтверждающих иждивение, для детей до приобретения ими полной дееспособности является правильным. Ведь, как минимум до этого момента в жизни ребенка, родители обязаны о нем заботиться и содержать.

Наиболее дискуссионным в российском законе, конечно, следует признать требование подтверждения факта иждивения полностью дееспособным ребенком.

Важно определить конкретные случаи, когда такой подход будет оправданным. Заключение ребенком трудового договора или регистрация в качестве субъекта предпринимательской деятельности влечет за собой появление дополнительного дохода. Исходя из целевого характера пенсионных выплат, что предполагает получение их исключительно нуждающимися лицами, в данном случае необходимость доказывания нахождения на иждивении будет способствовать более эффективному распределению средств Пенсионного фонда.

По поводу детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме, можно отметить ряд следующих положений: 1) очная форма подразумевает отрыв от производства; 2) по общему правилу, стипендия выплачивается только успешным в учебе студентам; 3) недостаточно высокий уровень стипендиального обеспечения. Следовательно, требование к данной категории детей (за исключением работающих студентов и студентов-предпринимателей) доказывать факт нахождения на иждивении стоит в целом рассматривать как нецелесообразное.

Таким образом, изучение российского и украинского законодательства в этом вопросе позволит усовершенствовать действующие правовые нормы, добиться соблюдения баланса между целевым характером пенсионных выплат в связи с потерей кормильца и доступностью их получения.

Стоит признать обоснованным требование доказывания нахождения на иждивении детей, заключивших трудовой договор или зарегистрировавшихся в соответствующих государственных органах в качестве субъектов предпринимательской деятельности. В остальных случаях следует руководствоваться признанием прав ребенка на получение пенсии в связи с потерей кормильца независимо от того, состоял ли он на иждивении кормильца или нет, чтобы обеспечить максимальную доступность выплат.

Рассмотренные проблемы требуют более широкого обсуждения и рамками тезисов не могут ограничиться.

Литература

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. (1995) Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: АЗЪ.

2. Закон Украины (2003) «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» // Урядовий кур'єр, №150.

3. Федеральный закон (2001) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Российская газета, №247.

4. Право социального обеспечения России: Учебник (2004) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов и др.; Под ред. К.Н. Гусова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект.

Трудоустройство работников-инвалидов

Терентьева Н.А.

Студент

*Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина,
юридический факультет, Казань, Россия*

E-mail: nato4ka89@list.ru

В середине декабря 2006 года Генеральной Ассамблеей ООН была принята Международная конвенция о защите и поощрении прав и достоинства инвалидов, которая 30 марта 2007 г. была принята и нашей страной, так как положения данной Конвенции являются весьма актуальными для России. В Конвенции особо выделен принцип не дискриминации, который в первую очередь должен соблюдаться в области труда и занятости, признания права инвалидов на труд наравне с другими. По официальным данным, численность российских инвалидов превышает 11 млн. человек, и только 15% инвалидов трудоспособного возраста вовлечено в профессиональную деятельность (Парягина, 2007). Трудоустройство инвалидов одна из самых сложных и важных проблем современного общества.

Какие же возможны пути трудоустройства работников-инвалидов?

Конечно же, это всем известные пути поиска работы через службу занятости, самостоятельный поиск работы. Но особо хочется отметить и рассмотреть пути, которые присущи лишь данной группе граждан.

На сегодняшний день квотирование рабочих мест – основная форма трудоустройства инвалидов в РФ.

Организациям, в которых численность работников составляет 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднестатистической численности работников не менее 2 и не более 4 % (ст. 21 ФЗ “О социальной защите инвалидов”)

Таким образом, порядок определения квоты для приема на работу инвалидов относится к компетенции регионов. В Республике Татарстан по данному вопросу действует закон “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите”.

При рассмотрении вопроса о квотировании рабочих мест я бы хотела уделить внимание такой проблеме, как возможность для работодателя вносить платежи вместо выполнения квоты.

В настоящее время у субъектов РФ имеется право устанавливать платежи работодателей за каждого нетрудоустроенного инвалида за счет квоты. На первый взгляд, введения обязанности вносить платежи вместо выполнения квоты – это ограничение прав работодателей, точно такое же, как и установление квоты для приема на работу инвалидов. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ и ст. 1 ГК РФ ограничить гражданские права можно только ФЗ, и только при условии защиты конституционно значимых ценностей. Поэтому полномочие по установлению квоты рабочих мест для инвалидов – это полномочие федерального уровня, оно должно быть решено федеральным законодательством. Я, считая, что установление платежей за каждого нетрудоустроенного инвалида это наоборот расширение прав, у работодателей. Появляется право выбора поведения: либо принять инвалида в счет квоты, либо внести обязательный платеж в бюджет субъекта РФ, который может пойти на создание специальных рабочих мест для инвалидов.

На сегодняшний день право работодателя вносить ежемесячный платеж вместо выполнения квоты предусматривается в Москве, Санкт-Петербурге и Иркутске.

Ещё одной формой трудоустройства этой категории граждан является создание специальных рабочих мест. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается субъектами РФ.

В законе Республики Татарстан «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» говорится, что работодателям, выделяющим или создающим рабочие места в соответствии с установленными квотами и количеством резервируемых рабочих мест и трудоустройства на эти рабочие места инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, предоставляется приоритетное право на получение инвестиций из бюджета РТ в соответствии с приказом Министерства труда и занятости РТ №88. Компенсации колеблются от 19 до 24 МРОТ в зависимости от отрасли и затрат работодателя на создание специального рабочего места.

Так же хочется отметить, что российским законодательством предусматривается административная ответственность работодателя за необоснованный отказ инвалиду в принятии на работу в счет установленной квоты. Состав административного правонарушения при нарушении норм о трудоустройстве инвалидов предусмотрен в п. 1 ст. 5.42 КРФоАП.

Подводя итоги, хочется сказать, что трудоустройство работников-инвалидов сложнейшая задача современной России, которая в первую очередь должна решаться на государственном уровне. На мой взгляд, одним из самых эффективных путей решения данной проблемы – разработка национального проекта “Социально-трудовая реабилитация работников-инвалидов”. И, конечно же, решение данной проблемы не возможно без переоценки ценностей каждым из нас. Мы должны понять, что нет инвалидов, а есть такие же люди как мы, но с ограниченными возможностями. И они имеют право на полноценную жизнь, а не на существование. Давайте перестанем закрывать глаза на чужие проблемы...!

Литература

1. Парягина О.А. Инвалиды: дискриминация и занятость //Трудовое право. 2007. №4 С.11.
2. Бондарева Э.С. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы //реализации Трудовое право.2007. №8. С.65.

Продление срочного трудового договора

Уткин С.В.

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

На современном этапе развития российского трудового законодательства вопрос о допустимости продления срока действия срочного трудового договора является дискуссионным. Одни юристы полагают, что продление срочного трудового договора на новый срок как общее правило не допускается. Поэтому, если стороны намереваются продолжить трудовые отношения после истечения срока действия трудового договора, им необходимо прекратить действующий трудовой договор и заключить новый на тот же или иной срок. Другие авторы предлагают продлевать срочный трудовой договор по аналогии с гражданско-правовым договором, т.е. вносить изменения в действующий трудовой договор, относительно срока его действия. В этом случае продление срочного трудового договора оформляется путем заключения дополнительного соглашения между сторонами трудового договора об изменении срока его действия.

Основной аргумент юристов, считающих продление срочного трудового договора недопустимым, сводится, как правило, к тому, что законодательство не содержит общих правил, регулирующих процедуру продления срочных трудовых договоров. Следовательно, если стороны договорятся о продлении трудового договора, то трудовые отношения между ними будут продолжаться за пределами первоначально установленного срока действия договора, и, следовательно, такой трудовой договор согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ будет считаться заключенным на неопределенный срок. Противники подобной точки зрения, в качестве контраргумента, указывают на то, что само трудовое законодательство предусматривает случаи продления срочных трудовых договоров с беременными женщинами (ч. 2 ст. 261 ТК РФ) и с педагогическими работниками (ч. 8 ст. 332 ТК РФ), соответственно, продление возможно.

Представляется, что обе позиции являются спорными. Так, противники продления срочного трудового договора справедливо отмечают отсутствие законодательного регулирования указанной процедуры. Однако они забывают о том, что Трудовой Кодекс допускает изменение по соглашению сторон условий трудового договора, а срок в соответствии со ст. 57 ТК РФ относится к таким условиям. В тоже время, доводы их оппонентов также представляются неубедительными, т.к. приведенные ими примеры относятся только к отдельным категориям работников, поэтому их нельзя принимать за общее правило.

Законодатель разделил основания заключения срочных трудовых договоров на две группы (ч. 1 и 2 ст. 59 ТК РФ). Поэтому представляется обоснованным придерживаться данного разделения, и рассмотреть допустимость продления трудовых договоров с определенным сроком действия применительно к каждой из этих групп.

Так, в ч. 1 ст. 59 ТК РФ основанием для заключения срочного трудового договора служит временный характер работы. Поэтому срок действия трудового договора в этих случаях может быть только определенным и ограничиваться временем выполнения указанной работы. Следовательно, в продлении таких договоров нет необходимости, т.к. окончании срока действия трудового договора возможно только по завершению работы. Иначе это будет означать, что работа не носила временного характера и, соответственно, не было основания для заключения срочного трудового договора. Получается, что продление срочных трудовых договоров, заключенных на основании ч. 1 ст. 59 ТК РФ, не допустимо, поскольку это противоречит самому смыслу существования указанных договоров.

Что касается ч. 2 ст. 59 ТК РФ, то в ней основанием для заключения срочного трудового договора служит принадлежность работника к определенной категории лиц. Рассматривая вопрос о допустимости продления данных договоров, следует также обратить внимание на Международные акты, которые согласно ст. 10 ТК РФ включены в систему источников трудового права России. В частности на Рекомендацию МОТ «О

прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», в которой предлагается считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько раз договорами о найме на неопределенный срок. Исключение делается только для случаев когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Следовательно, продление срочного трудового договора, заключенного на основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ, противоречит указанной Рекомендации МОТ и не должно осуществляться даже при соглашении сторон об изменении условия о сроке действия трудового договора.

Также продление срочных трудовых договоров ставит работника в уязвимое положение, т.к. в случае возникновения трудового спора, его интересы могут оказаться незащищенными. Согласно п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Из данного разъяснения следует, что факт многократности продления срочного трудового договора не будет являться основанием для признания такого договора заключенным на неопределенный срок.

Представляется, что на основании вышеизложенного можно сделать вывод о недопустимости продления срочного трудового договора, т.к. подобная процедура не соответствует международному праву и нарушает интересы работника.

Литература

1. Рекомендация Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 22.06.1982 г. № 166. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. Т. II. Международное бюро труда. Женева, 1957 - 1990 г.
2. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. № 2. // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.
3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 31.10.2007 г. № 4413-6. // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 23.
4. Чиканова Л. (2006) Трудовой договор. // Хозяйство и право. № 9.
5. Гуслистая Т.В. (2006) Срочные трудовые договоры: Автореф.дис...канд.юрид.наук. Москва.
6. Скрябина О. (2008) Дополнительные соглашения к трудовому договору. // Кадровик. Кадровое делопроизводство. № 10.
7. Хачатурян Ю.А., Воробьева А.К. (2006) Можно ли продлить срочный трудовой договор? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. № 4.
8. Катвицкая М.Ю. (2008) Особенности срочного трудового договора. // Трудовое право. № 3.

Проблема множественности лиц на стороне работодателя

Харитонов М.М.

Соискатель

Санкт-Петербургский государственный университет, юридический факультет, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: m_kharitonov@mail.ru

Любой результат человеческой деятельности несовершенен в той же мере, в какой несовершенен сам человек. Право здесь не является исключением. Следовательно, правовое регулирование никогда полностью не отражает реальные потребности жизни. В силу этого, одна из задач юридической науки — выявлять «белые пятна» в нормативной регламентации той или иной сферы общественных отношений и способствовать их устранению.

В сфере трудового права таких неисследованных участков более чем достаточно. Обратимся к одному из них — к вопросу о множественности лиц на стороне работодателя.

Категория множественности лиц на стороне работодателя незаслуженно является почти полностью забытой и игнорируемой в современном трудовом праве. Между тем она существовала раньше и существует по сей день. Еще в 1920-х гг. в научной литературе упоминалось как о наличии этого явления, так и о том, что в его регулировании есть определенные пробелы.¹ Имелся даже нормативный акт, в котором была сделана попытка урегулировать частный случай данного вида трудовых отношений, — Постановление Народного комиссариата труда РСФСР от 26 октября 1926 г. № 252/1324 «О порядке найма и условиях труда общественных пастухов (чабанов) и подпасков».¹

В настоящее время российское законодательство и доктрина исходят из того, что работник может заключить один трудовой договор, связанный с реализацией одной трудовой функции, лишь с одним физическим или юридическим лицом. При таком подходе совершенно не учитывается ситуация, когда работник осуществляет одну трудовую функцию, но при этом действует в хозяйственной сфере нескольких лиц, его продукт труда поступает в имущественный комплекс нескольких лиц, и вознаграждение за труд и все необходимые затраты на организацию труда осуществляются за счет средств нескольких лиц. Здесь правами и обязанностями работодателя будут обладать несколько субъектов, но все они окажутся направлены на одного работника и реализацию им одной трудовой функции. Следовательно, работнику противостоит не множество работодателей по отдельным трудовым договорам, а множественность лиц на стороне работодателя в рамках одного трудового договора.

Множественность лиц на стороне работодателя возможна в следующих случаях:

— при осуществлении двумя или более лицами совместной деятельности (в сферу которой и привлекается наемный труд), если их объединение не признается самостоятельным субъектом права; примером такого рода может служить простое товарищество или религиозное объединение, не обладающее правами юридического лица;

— при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания имущества, находящегося в общей собственности;

— при необходимости привлечения наемного труда для обслуживания объединенного имущества нескольких лиц, не находящегося в общей собственности; в качестве примера можно привести объединение голов скота, принадлежащих членам сельской общины, в одно стадо с наймом пастуха по его обслуживанию, — именно эту форму множественности лиц регулировало вышеупомянутое Постановление Народного комиссариата труда РСФСР;

— при необходимости привлечения наемного труда для реализации общего неимущественного интереса двух или более лиц (например, супруги нанимают няню для ухода за ребенком).

Независимо от формы проявления при существовании множественности лиц на стороне работодателя будут иметь место проблемы, связанные с: 1) заключением трудового договора; 2) осуществлением прав и обязанностей работодателя; 3) ответственностью сторон трудового договора; 4) изменением и прекращением трудового правоотношения.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

— в рамках одного трудового договора на стороне работодателя может присутствовать множественность лиц. Это явление будет возникать в том случае, когда

работник реализует свою способность к труду одновременно в пользу нескольких лиц, действуя в общей хозяйственной сфере указанных лиц с их ведома или согласия.

— трудовые отношения с множественностью лиц на стороне работодателя отличаются определенной спецификой как при возникновении, так и при осуществлении и прекращении. Эта специфика должна отражаться и в правовом регулировании; при этом необходимо учитывать характер правовых связей внутри данной множественности.

Включение категории множественности лиц на стороне работодателя в поле зрения законодателя представляется насущной необходимостью, поскольку такие отношения вполне могут существовать в реальной действительности, а современное трудовое законодательство их даже не касается. Так, следует определить:

— понятие и отдельные случаи множественности лиц на стороне работодателя — физического лица;

— порядок заключения трудового договора с «множественным» работодателем;

— порядок осуществления прав и обязанностей «множественного» работодателя;

— ответственность сторон трудового договора;

— порядок изменения и прекращения трудового правоотношения при множественности лиц на стороне работодателя — физического лица.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М. : Юрид. лит., 1948. – 336 с.
2. Варшавский К. М. Трудовое право С. С. С. Р. – Л.: Academia, 1924. – 180 с.
3. Гражданское право: В 3 т. Т. 1. Учебник. 4-е изд., переработ. и доп. / Отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. – М.: Проспект, 1999. – 616 с.
4. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. I: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 573 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – М.: Юристъ, 2005. – 1261 с.
6. Сарбаш С.В. Обязательства с множественностью лиц и особенности их исполнения. – М. :Статут, 2004. – 112 с.

Самозащита трудовых прав как один из способов реализации права на защиту.

Хатинова Л.К.

студент

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина в г. Набережные Челны, юридический факультет, г. Набережные Челны, Россия

E-mail: lilya-hatipova@yandex.ru

Согласно Конституции Российской Федерации (ч.2 ст. 45) каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Это право отражается и в отраслевых кодифицированных нормативных актах, в частности ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает право каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Одним из таких способов названа самозащита трудовых прав. Понятие этого способа защиты Трудовой кодекс Российской Федерации не дает, отсутствует оно и в других актах отраслей законодательства. Несмотря на это самозащиту можно определить как меры, предпринимаемые работником для защиты нарушенного права без обращения в государственные органы, уполномоченные обеспечивать защиту прав граждан и рассмотрение споров, связанных с их нарушением. Выделяют следующие признаки, характерные для самозащиты трудовых прав¹: 1) право на самозащиту возникает в случае нарушения трудовых прав лица; 2) это односторонние, самостоятельные личные действия субъектов трудового права по защите принадлежащих им прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы; 3) это правомерное поведение

субъекта; 4) это выбор форм защиты, не превышающих установленные пределы самозащиты.

Правовое регулирование данного способа защиты осуществляется Главой 59 Трудового кодекса. Несмотря на то, что статья именуется как «Формы самозащиты» в ней названа всего лишь одна из форм самозащиты: отказ работника от выполнения работы. Этот отказ возможен в двух случаях: 1) если работа не предусмотрена трудовым договором и 2) работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Однако есть некоторые исключения, при наличии которых самозащита не может использоваться как способ защиты: «случаи, предусмотренные настоящим кодексом и иными федеральными законами». В частности, возможность отказа от работы предусмотрена ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации при задержке выплаты зарплаты более чем на 15 дней.

Установлен порядок отказа от выполнения работы. Работник обязан известить работодателя о таком отказе в письменной форме. Срок предупреждения не оговаривается, однако предполагается, что оно должно быть заранее до непосредственного прекращения работы. Законодательство предусматривает гарантии на время отказа от работы в виде сохранения всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Корреспондирующим на право работника использовать самозащиту является обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав.

Литература

1. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. – №7. – С.42-45.
2. Очерки теории трудового права / М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова. – СПб.: Юр. Центр. Пресс, 2006. – 940с.
3. Трудовое право: Учебник. / Под ред. В.И. Миронова. – М.: Управление персоналом, 2005. – 1152с.

Перспективы правового регулирования «дистанционной занятости» в России

Целищев Антон Александрович¹

Студент

Юридический факультет ГОУ ВПО «Марийский государственный университет», г.

Йошкар-Ола, Россия

E-mail: triton.at@mail.ru

Учитывая сложившуюся ситуацию в экономике, стоит указать на особую миссию законодателя в сфере нормотворчества. Так, следует обратить внимание именно на отрасль трудового права, осознавая ее взаимосвязь с социальной и экономической сферой. Так, наиболее интересным институтом права следует считать тот, который сегодня способен решить ряд проблем, связанных как с возможностью сокращения расходов для работодателей, так и с необходимостью сохранения рабочих мест и предотвращения безработицы в условиях экономического кризиса.

Важно понимать, что для решения кризиса требуется принятие нестандартных решений. «Фордистская модель» управления трудом, которой свойственно массовое производство, основанное на узкой специализации операций и навыков и пирамидальной организации труда, становится менее эффективным¹. «Теперь уже стало общим местом утверждать, что указанная схема быстро уступает свою роль другим моделям организации труда, сложившимся в результате взаимодействия трех факторов, а именно: повышения квалификационного уровня, роста темпов технологического прогресса, растущего давления со стороны конкуренции на все более открытых рынках»¹. Все это позволяет говорить о необходимости использования атипичных форм организации труда. «В

развитых странах такой формой занятости охвачено в среднем от 15 до 30 % работников»¹.

Определяя наиболее перспективную атипичную форму организации труда в условиях экономического кризиса, укажем на ряд требований.

Возможность снижения затрат для работодателя в условиях рецессии без ущерба для качественных и количественных показателей деятельности предприятия. Не допускается экономия за счет сокращения штатной численности. Приветствуется оправданное содержание большого штата работников с возможностью небольшого, но стабильного заработка. Необходимо ориентирование на развитие: переквалификация, «осваивание» экономически неразвитых регионов и муниципальных образований. Также следует учитывать осуществление поддержки малозащищенных категорий работников.

Считаем, что перспективной для нормотворчества научной концепцией следует считать институт «дистанционной занятости». Свою актуальность он приобретает именно сегодня, отвечая на высоком уровне заявленным выше требованиям. Фиксация указанной концепции может осуществляться посредством принятия поправок к действующему ТК РФ. Предусматривается внесение дополнительной главы «Дистанционная занятость» в раздел 3 «Трудовой договор» кодекса или в раздел «Атипичные формы занятости» в случае его формирования в ТК РФ.

Предлагаем вариации основных положений. «Дистанционная занятость – способ организации труда, при котором трудовая функция реализуется в месте и во время, по выбору работника с согласия работодателя. Оплата труда обусловлена качеством трудовой деятельности, ответственность за которую несут работодатель и работник солидарно в отношениях с третьими лицами и в пределах договоренности между собой».

Указанная категория является общей и содержит основные критерии для идентификации и использования. В свою очередь, «дистанционная занятость» подразделяется на «удаленную работу» и «телеработу». Каждый вид включает в себя положения общей дефиниции.

«Телеработа – вид дистанционной занятости, отличающийся обязательным использованием коммуникационных систем как средств труда». Синонимичным понятием следует считать термин «telecommuting» (1972 г. ученый Jack M. Nilles¹).

«Удаленная работа – вид дистанционной занятости, при котором использование коммуникационных систем как средств труда, не является обязательным».

Важно учесть, что в обоих случаях телефон, сеть Internet и т.д. могут использоваться для выполнения функций по контролю и организации процесса работы, не определяя тем самым вид «дистанционной занятости».

В рамках рассматриваемой нами концепции возможно решение некоторых проблем, связанных с трудоустройством малозащищенных категорий работников. Так, необходимо закрепление гарантий работникам на осуществление трудовой функции именно посредством механизма дистанционной занятости, например путем включения в ТК РФ нормы следующего содержания: «В случае использования работодателем как дистанционного, так и обычного способа занятости преимущественное право на получение возможности осуществления дистанционной занятости получают инвалиды, а также лица, исполняющие семейные обязанности. Данное правило распространяется на случаи конкуренции работников, обладающих равными профессиональными деловыми качествами».

В случае внесения иных поправок откроются новые возможности по привлечению работников из труднодоступных или экономически неразвитых территорий. Предлагаем следующую формулировку: «Дистанционная занятость может осуществляться на территории всей страны независимо от местонахождения работника и работодателя. Условия трудового договора, в т.ч. нормирование и оплата труда, время отдыха и т.д. могут изменяться в зависимости от местонахождения работника, однако не могут носить кабальный характер».

Кроме прочего, необходимо внесение в текст новой редакции главы «Дистанционная занятость» положений, которые смогут отграничить «дистанционные» трудовые отношения от гражданско-правовых. Одним из критериев предлагаем считать титульное владение средствами и предметом труда работодателем. Работник, в свою очередь, выполняя трудовую функцию, является беститульным владельцем.

«Дистанционная занятость – это способ организации труда, применяемый только в трудовых отношениях, вследствие заключения трудового договора».

«Средства и предмет труда предоставляются работнику работодателем. Работодатель может быть как собственником (лицом обладающим исключительным правом), так и временным пользователем или (и) владельцем средств и предмета труда. Указанные ресурсы принадлежат работодателю изначально, могут быть приобретены у работника либо взяты во владение и (или) пользование у работника или третьего лица».

Полагаем, что перспективы актуальности «дистанционной занятости» в России очевидны. Учитывая фактор глобализации и технического прогресса, можно с уверенностью говорить, что описанная нами концепция будет востребована. Притом, возможно, именно кризисные явления, будучи своего рода катализатором, сыграют в этом непривычно нужную и очень важную роль.

Литература

1. Лушников А.М. (2008) Основные тенденции развития трудового права России в XXI веке. Казань: Казанский филиал ГОУ ВПО РАП, 2008.
2. Сулио А. (2000) Трансформация труда и будущее трудового права в Европе: междисциплинарный подход // Международное обозрение труда. Том 138, № 1-2.
3. Шмелькова Е. Телеработа для всех// <http://skyfamily.ru/books/iwork/index1.htm>.

Защита прав и законных интересов студента профессиональными союзами

Цулин Р.С.

Студент юридического факультета

Российской правовой академии Министерства Юстиции Российской Федерации

Средне-Волжский (г.Саранск) филиал, Саранск, Россия

E-mail: romperstomper72@yandex.ru

Профсоюзное движение имеет очень глубокие корни. Оно зародилось во времена стойких противоречий возникающих при построении индустриального общества. Родиной профессиональных союзов считается Франция, так как принято полагать, что именно Французские революции заставили отступить от крепостнических элементов управления предприятиями и сделать первый шаг к демократизации производственного процесса и труда в целом. Исторически сложилось так что начало профсоюзной деятельности в большинстве стран сопровождалось бурными экономическими процессами причем не только в обществе в целом но и в сознании каждого гражданина. Так профсоюзная и революционная деятельность пошла бок о бок и в России и сыграли немаловажную роль в осуществлении контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов. Позволили провести широкую гуманизацию труда, и вывести весь трудовой механизм на принципиально новый уровень, сделавший наше государство одним из самых развитых в мире!

На современном этапе Российская Федерация переживает своеобразную революцию. Но революцию несколько иного плана, связанную с реформой образования. Это очень справедливая заявка для получения достойного будущего нашей страны. В условиях всемирной интеграции и глобализации, создании единых пространств и национальных союзов студенчеству принадлежит одна из руководящих ролей так как именно на наши плечи и ляжет исполнение приоритетных задач диктуемых сегодня органами государственной власти. Переход к рыночной экономике вызвал значительные изменения социального положения различных групп населения, в том числе и таких

которые традиционно считались носителями передовых идей. Одно из главных мест в новых условиях принадлежит молодёжи. Выбранные ею социальные ориентиры во многом определяют будущее общества.

В процессе реализации проводимой реформы перехода на трехступенчатую систему образования проблема законодательного регулирования создания и деятельности профессиональных союзов студентов необходима нашему обществу. Формируя и развивая достойные условия для учебной и творческой жизни студента, групповых и индивидуальных занятий, культурных и спортивных мероприятий студенческие профессиональные организации выведут, при достаточной нормативной базе, Российское образование на более высокий уровень. Современная жизнь диктует новые реалии. Современным Российским студентам все чаще приходится совмещать трудовую деятельность, семейный быт с учебой, и это диктует принципиально новые подходы для организации как рабочего так и учебного времени. Кроме того студенческие профессиональные организации способны выступить посредником в диалоге администрации учебного заведения и широких студенческих масс, что позволит поднять на принципиально иной уровень взаимоотношения внутри учебного заведения.

Проведенная работа позволила изменить в лучшую сторону многие приоритетные положения позволяя намного улучшить качество образовательного процесса, а именно:

- Проводить с разрешения администрации учебного заведения экспертизу условий для обучения, и обеспечения безопасности в учебном заведении;
- Осуществлять контроль за соблюдением федерального, регионального, и локального законодательства;
- Получать информацию от руководителей должностных лиц учебного заведения о состоянии учебного заведения материального и технического обеспечения;
- Защищать права и интересы студента а также членов профсоюзной организации;
- Направлять в руководство учебного заведения представления об устранении выявленных нарушений законов и локальных нормативно правовых актов в учебном заведении обязательные для рассмотрения;
- Принимать участие в спорах возникающих между студентом и администрацией учебного заведения;
- Принимать участие в разработке нормативно правовых актов локального характера касающихся интересов студента;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативно правовых актов.

Все это позволит укрепить положение студенчества а следовательно и улучшить качество подготовки бакалавров, специалистов и магистров, что в свою очередь способно поднять уровень всего Российского образования в целом. Сильная Россия это прежде всего сильная молодежь!

КВОТИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Черкашин Андрей Владимирович

студент

Казанский Государственный Университет им. В. И. Ульянова-Ленина, г. Казань, Россия

arhaget@yandex.ru

Согласно ч.1 ст.23 Всеобщей Декларации прав человека 1948 года «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Но все ли имеют физическую возможность для реализации этого права? Существует несколько категорий людей, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве. Одной из таких категорий являются инвалиды.

Статья 2 Конвенции 1983 года «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» гласит, что термин "инвалид" означает лицо, возможности которого получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, значительно ограничены в связи с надлежащим образом подтвержденным физическим или психическим дефектом.

Основным способом трудоустройства инвалидов является квотирование. Квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников организации) для приема на работу инвалидов, которые работодатель обязан создать или выделить за счет собственных средств, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Прием на работу инвалидов в пределах установленной квоты относится к полномочиям Российской Федерации в области содействия занятости населения. Но, как следует из ч.1 ст.1 Закона «О занятости населения», указанные полномочия передаются для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации. Этим объясняются некоторые различия в правилах квотирования в разных регионах. На федеральном уровне закреплены наиболее общие и абстрактные положения. В выше упомянутом Законе в п.6 ч.1 ст.25 говорится лишь о том, что работодатели должны содействовать проведению государственной политики занятости населения путем установленной квоты для трудоустройства инвалидов. При этом сам закон не оговаривает размер квоты, и как работодатели должны содействовать данной политике. Некоторое прояснение дает ч.3 ст.25, обязывая работодателей ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В ст.21 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" говорится, что организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов). Это требование относится к любым видам организаций, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (ст.20). Исключение составляют лишь общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов. Ст.22 рассматриваемого Федерального закона возлагает обязанность установления минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Как известно, любая обязанность предполагает санкцию за ее неисполнение. Согласно ч.1 ст.5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей. Разумеется, это очень незначительная санкция, и для работодателя зачастую удобнее заплатить три тысячи рублей, чем брать на работу инвалида и создавать ему специальные условия для труда

Как сказано выше, полномочия Российской Федерации в области квотирования переданы для непосредственного осуществления субъектам РФ. Однако, только в одной трети субъектов приняты соответствующие законы.

Показателен опыт Санкт-Петербурга, где действует закон "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге" от 21.05.2003г. Например, согласно этому закону организациям, численность которых составляет более 30 человек, устанавливается квота в процентах к среднесписочной численности работников. В то время как в ч.1 ст.21 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» указано, что квота для приема на работу инвалидов устанавливается организациям, численность работников которых составляет более 100 человек. Хотелось бы отметить, что, в соответствии со ст.2.5 Ленинградского кодекса об административных

правонарушениях, несоздание или невыделение организацией рабочих мест в счет установленной квоты, непредставление в установленном порядке информации для организации занятости инвалидов влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятисот рублей до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от пяти тысяч рублей до тридцати тысяч рублей. Это более значительная санкция, чем в федеральном кодексе об административных правонарушениях.

В Татарстане, где я проживаю, действует Закон «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в организациях и учреждениях, расположенных на территории Республики Татарстан, для граждан, особо нуждающихся в социальной защите» от 29 мая 2002 года. Данный Закон обеспечивает дополнительные гарантии для трудоустройства гражданам некоторых категорий, в том числе и инвалидов. Например, согласно ст.6, работодателям, выделяющим или создающим рабочие места и осуществляющим прием граждан на них в соответствии с установленными квотами, могут предоставляться льготы по налогам и сборам, зачисляемым в местные бюджеты, в соответствии с законодательством, а также приоритетное право на получение инвестиций из бюджета Республики Татарстан и местных бюджетов. При равных условиях в процессе конкурсного отбора работодатели, выполняющие квоту, имеют преимущественное право на размещение заказа на закупку продукции для государственных нужд Республики Татарстан. А подобная статья 26 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», посвященная государственному стимулированию участия предприятий и организаций в обеспечении жизнедеятельности инвалидов, в 2004 году утратила силу.

Важно заметить, что РФ ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года, где, в п.1 ч.1 ст.27, посвященной труду и занятости инвалидов, сказано о необходимости со стороны государства в законодательном порядке стимулировать найм инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры. На федеральном уровне таких шагов пока не предпринято.

Литература:

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2031 - 2035. КОНВЕНЦИЯ N 159 Международной организации труда "О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ"
2. "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915. ЗАКОН РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"
3. "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, N 48, ст. 4563. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"