

ностного лица к обращающимся к нему гражданам.

В современных условиях у нас в стране в целях обеспечения законности развитие правосознания, повышение правовой культуры в обществе должны стать целенаправленным процессом. Этому в значительной степени способствует закрепленная в статье 24 Конституции Российской Федерации норма, в которой указано: «Органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом».

Таким образом, уровень правосознания граждан является неотъемлемым фактором обеспечения законности. Он тесным образом связан с другими подобными факторами. Так, в связи с конституционными преобразованиями в стране правовой акт, не соответствующий общественному, групповому и индивидуальному правосознанию, вряд ли найдет понимание и одобрение в общественном пра-

восознании, и наоборот: низкий уровень общественного правосознания может свести на нет действие самого совершенного закона.

Основой юрисдикции важнейшего фактора обеспечения законности – судебной защиты – является пункт 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации: «Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод».

Право на судебную защиту является необходимым элементом правовой защищенности личности, важнейшей гарантией обеспечения прав и свобод человека, закрепленных в статье 2 Конституции Российской Федерации. Без судебной защиты нет законности, так как она ее восстанавливает. Каждый гражданин имеет право на судебную защиту своих интересов. Праву гражданина соответствует обязанность государства обеспечить ему судебную защиту.

Потребности юридического опосредования конституционных преобразований 1993–2003 годов в Российской Федерации настоятельно требуют дальнейшего развития и реализации факторов обеспечения законности в стране.

**Н.А.Абузярова,**

*доктор юридических наук,  
профессор Академии управления  
ТИСБИ и Казанского филиала  
Российской академии правосудия*

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СКВОЗЬ ПРИЗМУ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Смысл законодательства о труде после конституционных преобразований 1993–2003 гг. состоит в том, чтобы не позволить работникам попираť интересы друг друга.

Трудовое право является гарантом осуществления широкого комплекса прав и свобод, которыми наделяются как работник, так и работодатель как

участники трудового процесса. В ст.2 Конституции Российской Федерации закреплено: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью». Не случайно трудовые права и свободы вместе с политическими, гражданскими и другими признаны мировым сообществом критерием цивилизованности любого государства.

Социальная функция трудового права не ограничивается только охраной труда, она должна состоять еще из заботы государства о наиболее полном закреплении и последовательном развитии прав человека в области труда через централизованное коллективно-договорное регулирование труда.

В Конституции Российской Федерации закреплено: «Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства», поэтому Трудовой кодекс Российской Федерации призван повысить уровень правовых гарантий работника, приблизив его к значительно расширившимся в условиях рыночной экономики правам работодателя, а также создать равные стартовые условия для всех граждан независимо от уровня их доходов; предусмотреть на государственном уровне минимальные гарантии в сфере труда; уровень социальной защиты работников, в том числе при структурной перестройке, банкротстве предприятий, приостановке производства и по другим причинам экономического характера и др. Этому соответствует Трудовой кодекс Российской Федерации. Так как в целом Трудовой кодекс является гарантом широкого комплекса прав и свобод как работника, так и работодателя, статьи 21 и 22 в совокупности призваны обеспечить баланс их интересов.

Однако большое сомнение вызывает основная задача трудового законодательства, поставленная в ч.2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации, которая гласит: «Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства...». В любом случае эта норма дает работодателю индульгенцию.

В условиях рыночных методов хозяйствования регулирование трудовых отношений в большей степени, нежели при социализме, приобретает децентрализованный характер, и по-

ложение работника в огромной степени становится зависимым от работодателя, что может привести к значительному снижению степени защищенности трудящихся. Потенциально деструктивная природа рынка требует от государства противостояния этому. Вот почему в условиях рыночных отношений значительное место должно быть отведено регулирующей роли государства в трудовых отношениях. В свое время британский премьер-министр Г. Макмиллан подчеркивал: «Если бы капитализм развивался исключительно согласно теории свободного предпринимательства, у нас уже давно была бы гражданская война».

Приоритет интересов работодателя неминуемо приведет к обнищанию, закабалению работника. Если есть возможность недодать по закону, работодатель, каким бы хорошим он ни был, непременно недодаст. Какое уж тут оптимальное согласование интересов работников и работодателей, работник зависит от работодателя. Поэтому государство ни в коем случае не должно предоставлять работодателю карт-бланш. Наемный работник беззащитен перед экономической мощью работодателя. И сегодня эта наиболее слабая сторона в трудовых отношениях нуждается в защите государства.

Нет сомнений, что надо поддерживать работодателя и экономику. Поддерживать работодателя надо льготными условиями кредитования, использованием стимулирующей роли налогов, но только не трудовым законодательством, которое заключается лишь в регулировании трудовых отношений. Нам всегда надо помнить, что предпринимателями не рождаются, сегодня работник с хорошей заработной платой, из которого не выжаты все силы, может стать предпринимателем и тоже включиться в поддержку экономики своими средствами.

Преимущество одних всегда ущемляет интересы других, что непременно выливается в социальное напряжение. Именно поэтому стороны в тру-

довых отношениях должны быть равноправными, чтобы у работника от безысходности не возникло желание громить цех, мастерскую, магазин, и наоборот, чтобы работник не манкировал своими обязанностями. Отсюда основной задачей трудового законодательства должно быть достижение баланса интересов работодателя и работника, обязательно при активном участии государства как контролера достижения этой задачи.

Трудовое законодательство должно быть гарантом широкого комплекса прав и свобод, которыми должен быть наделен как работник, так и работодатель. Кроме того, если трудоспособный гражданин может трудиться, государство обязано обеспечить его подходящей работой. Если же оно не может этого сделать, то жизненные его потребности должны быть удовлетворены за счет государственной казны. Это основная обязанность государства, ради чего оно создано.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, к сожалению, отсутствует институт «Занятость и трудоустройство». Мне могут возразить, что есть отдельный Закон «О занятости населения России». Да есть, но можно же было в основном кодифицированном нормативном акте о труде (коль он о труде, а не о трудовом договоре) заложить основные принципиальные положения о занятости населения, определить основные руководящие идеи государственной политики на рынке труда, направленной на содействие полной продуктивной и свободно избранной занятости. Несмотря на наличие отдельного закона по этому вопросу. Так, например, включить условия продажи рабочей силы, эффективные меры по профессиональной подготовке, занятости. Дать понятие массового высвобождения работников, перечислить обязанности работодателя по созданию дополнительных рабочих мест за счет расширения деятельности по обслуживанию населения, дополнительной занятости работников внутри предприятия на ус-

ловиях неполного, сокращенного рабочего дня, предоставления частично оплачиваемых отпусков; организации переподготовки по новой профессии, то есть обязанности по защите населения от безработицы. Перенести основной центр борьбы с безработицей на организации. И это должно было бы отразиться именно в Трудовом кодексе.

Для уменьшения безработицы необходимо широкое введение гибких форм труда – неполного рабочего времени, временных и сезонных работ, широчайшее использование и совершенствование общественных работ.

К сожалению, в Трудовом кодексе Российской Федерации не только не устранены, а даже усилены утверждения типа «исключительные случаи», «как правило», которые дают возможность работодателю на законных основаниях нарушать закон.

Письменная форма трудового договора, закрепленная ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации, в итоге ставит работника в ситуацию выбора жесточайших условий, к тому же значительно затрудняет работу кадровых служб.

Необходимо придавать огромное значение трипартизму на национальном уровне и ни в коем случае нельзя превращать его только в «консультационную говорильню».

Задача комиссии, разрабатывающей проект коллективного договора, – включить в него такие нормы и условия, чтобы высвобождение работающих и сокращение занятости стали невыгодными и неудобными для работодателя, для предприятия, его подразделений. Сюда необходимо включить условия продажи рабочей силы, меры по охране труда, профессиональной подготовке, обеспечению занятости. В этом заключается демократический потенциал коллективного регулирования труда, его прогрессивное значение в развитии трудового права.

Неплохо было бы при дополнении Трудового кодекса Российской Феде-

рации включить в содержание коллективного договора такие условия, когда высвобождение и сокращение занятости стали бы невыгодными работодателю. А в содержание коллективного договора – включить условия продажи рабочей силы, меры по охране труда, профессиональной подготовке.

Было бы весьма продуктивно проведение аттестации и паспортизации организаций и объектов предпринимательской деятельности на соответствие требованиям безопасности труда: установление коэффициента, класса профессионального риска организаций; защита внутреннего рынка труда с отражением этого в Трудовом кодексе.

К сожалению, в Трудовом кодексе по отдельным вопросам недостаточен механизм применения. Так, в ст. 236 говорится, что в случае задержки заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Между тем проведенный нами опрос граждан на улицах Казани и Уфы, а также ознакомление с работой отдельных предприятий этих городов показали, что эти нормы не работают, ибо нарушаются они повсеместно.

За несвоевременную выплату заработной платы, на наш взгляд, работодатель, прежде всего, должен нести определенные штрафные санкции перед государством. Законодательное закрепление выплаты пени работнику за несвоевременную выплату заработной платы неэффективно, так как работодатель предпочитает пени не выплачивать, а работник в большинстве случаев не желает «портить отношения» с ним. Введение штрафных санкций за несвоевременную выплату заработной платы в пользу государства было бы более эффективным средством.

Заработной плате необходимо вернуть две ее важные функции – воспроизводственную и стимулирующую. В комплексе мер по кредитной и налоговой политике это могло бы решить немаловажную проблему усиления мотивации труда. Суть рынка заключается во взаимном регулировании существенных условий труда. При рынке их нельзя регулировать сверху, их следует устанавливать в зависимости от условий труда на каждом отдельном предприятии.

Государство может воздействовать на заработную плату в 4-х направлениях: установление механизма заработной платы; определение ее структуры; внедрение определенных форм оплаты рабочей силы; индексация заработной платы и сдерживание фактора предотвращения чрезмерного роста заработной платы.

Государственное регулирование минимального размера оплаты труда также является важнейшим способом формирования правосознания работников и должно соответствовать действующим международным нормам. При установлении минимальной заработной платы, на наш взгляд, должны учитываться следующие положения: потребности трудящихся и членов их семей; стоимость жизни и изменения в ней; пособия по социальному обеспечению; сравнительный уровень жизни других социальных групп; экономические факторы, включая требования экономического развития; уровень производительности труда и желательное достижение и поддержание высокого уровня занятости.

В соответствии со ст.7 Конституции Российской Федерации в России устанавливается гарантийный минимальный размер оплаты труда. Однако он слишком мал, тогда как зарплата должна выполнять воспроизводственную функцию. Ее ставки могли бы устанавливаться отдельно для каждой отрасли экономики, местности с учетом условий труда на основе подвижной шкалы стоимости жизни, что

могло бы найти отражение в коллективных договорах.

По нашему мнению, запрещение или ограничение сверхурочных работ государством может иметь разные мотивы:

– заботу о здоровье работника, который в погоне за заработком может работать сверхурочно, не считаясь со своими физическими возможностями. Если он повредит свое здоровье, то платить ему и его детям придется работодателю и государству;

– предупреждение безработицы, так как при массовых сверхурочных работах может появиться избыток рабочей силы, соответственно увеличится уровень безработицы и произойдет обесценение труда.

Таким образом, сверхурочные работы невыгодны ни работодателю, ни работнику.

Для того, чтобы сократить сверхурочные работы, их нужно сделать экономически невыгодными для предприятия посредством повышенной оплаты. Кроме того, возможно установление на федеральном уровне предельно допустимого для одного работника количества (ежедневное и месячное) сверхурочных часов, к которым работодатель вправе привлечь его, не спрашивая согласия. При наличии предельной месячной нормы отпадает надобность и в годовой. Годовая норма сверхурочных работ, 120 часов в год, установленная в Трудовом кодексе, малоэффективна.

К исключительному ведению государства относится и вопрос ответственности работодателей и должностных лиц за нарушение трудового законодательства. В Трудовом кодексе отсутствует порядок привлечения к ответственности работодателя за несоблюдение норм закона. В нем необоснованно много отсылочных норм по ответственности работодателя.

При ныне действующем порядке разработки нормативных актов, преимущественно по отраслям, могут встречаться нормативные акты с комплексным объектом воздействия, на-

пример, правовые акты, принимаемые на стыке гражданского и трудового права. Следовало бы изменить критерии отбора объектов правового воздействия и создать систему норм межотраслевого характера.

Трудовое право как самостоятельная отрасль права возникло в целях защиты прав и интересов работника, который при найме оказывался заведомо в худшей ситуации, чем работодатель. Поэтому жизнь потребовала возникновения трудового права.

А ст. 227 Трудового кодекса приближает трудовое право к гражданскому, это может привести к резкому снижению гарантий для наемных работников, усилению социальной напряженности в обществе. Вспомним, зачем трудовое право отпочковалось в свое время от гражданского. Для защиты наемного работника от работодателя.

Одной из основных задач современного трудового права должно быть сохранение социальных гарантий советского периода. Напомню, что в развитых странах восьмичасовой рабочий день, пенсия, оплачиваемые отпуска, доступное образование, улучшение труда и быта были введены именно под влиянием завоеваний социализма. В Трудовом кодексе сохранена система социальной защиты населения (чем не могут похвастаться многие республики). Более того, в нем введен новый XII раздел «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», по существу введена специальная часть трудового законодательства, чего так долго добивались трудовики. И это нельзя не приветствовать.

В Трудовом кодексе именно нормы, которые могут и должны создавать механизм защиты трудовых прав, не могут выполняться в силу целого ряда субъективных причин и прежде всего из-за отсутствия соответствующего контроля со стороны государства.

На многие негативные положения Трудового кодекса повлияло и то, что он создавался без общей концепции

реформирования законодательства о труде. А ведь концепция – это система взаимосвязанных между собой и вытекающих одно из другого положений, определяющих развитие законодательства на десятилетия, достижение в трудовом праве баланса интересов сторон трудового договора на очень длительный период времени.

Принятие в стране концепции реформирования трудового законодательства чрезвычайно актуально. Концепция должна содержать пять основных, логически связанных между собой блоков задач, которые включают: развитие трудового законодательства; реализацию норм трудового права; эффективность государственных и общественных институтов; обеспече-

ние прав и свобод участников общественно-трудовых отношений; совершенствование защитного механизма трудового права. При подготовке концепции одним из неперенных условий должна быть озабоченность авторов не только изложением конечных целей, но и, прежде всего, тем, как их достичь с помощью реформирования трудового законодательства.

Рождение концепции реформирования трудовых отношений, на наш взгляд, было бы замечательным событием, рассчитанным на долгие годы.

**Н.А.Абузярова,**

*доктор юридических наук,  
профессор Академии управления  
ТИСБИ и Казанского филиала  
Российской академии правосудия*

