

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Межпарламентской Ассамблеи
государств - участников
Содружества Независимых Государств

О Концепции модельного Трудового кодекса

Рассмотрев представленный Постоянной комиссией МПА по социальной политике и правам человека проект Концепции модельного Трудового кодекса, Межпарламентская Ассамблея **п о с т а н о в л я е т**:

1. Принять Концепцию модельного Трудового кодекса (прилагается).
2. Направить парламентам государств - участников Межпарламентской Ассамблеи указанную Концепцию и рекомендовать ее для использования в национальном законодательстве.

Председатель Совета Ассамблеи

Е.С.Строев

Санкт-Петербург
9 декабря 2000 года
№ 16-7

Концепция модельного Трудового кодекса

Экономические преобразования в странах СНГ, связанные с переходом к рыночной экономике, привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством.

Включение экономики государств Содружества в общемировые процессы глобализации влечет расширение рынка труда и увеличение его разнообразия (привлечение иностранной рабочей силы, использование безработных на общественных работах, выделение государственной службы в особый вид трудовой деятельности и т.п.).

Названные проблемы обуславливают необходимость совершенствования трудового законодательства государств – участников СНГ.

Учитывая, что Договором о создании Экономического союза указанных государств предусмотрено углубление интеграции, в том числе и через общий рынок рабочей силы, необходимо сближение трудового законодательства этих стран. Гармонизация законодательства о труде могла бы осуществляться на основе модельного Трудового кодекса, отвечающего условиям всех государств Содружества.

Стратегия развития трудового законодательства и роль Трудового кодекса

Разработка стратегии развития трудового законодательства - это определение принципиальных подходов к решению ключевых проблем реформы трудовых отношений и трудового законодательства. Степень их обобщения и конкретизации проявляется по-разному на социальном, политическом и правовом уровнях.

На социальном уровне стратегическое значение имеют принципиальные положения, выражающие общую заинтересованность различных социальных групп в трудовом законодательстве и его дальнейшем развитии.

На политическом уровне к таким проблемам могут быть отнесены: политическая оценка причин реформы трудового законодательства, исторического наследия в трудовых отношениях и их современного состояния; определение целей, задач и приоритетов реформы трудовых отношений, содержания будущего трудового законодательства и механизма его исполнения; использование иностранных правовых систем, международного опыта и модельных правовых актов; определение степени радикализма в реформе трудового законодательства; создание механизма разработки и введения нового трудового законодательства, способного обеспечить социальное согласие в обществе.

На правовом уровне стратегическое значение для развития трудового законодательства могут иметь основные положения, характеризующие:

- цель, задачи, принципы трудового законодательства;
- правовой статус субъектов трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений;
- предмет и сферу действия трудового законодательства;
- структуру и содержание трудового законодательства;
- принципиальные нормы традиционных и новых институтов трудового права;
- систему трудового законодательства;
- этапы и формы реформирования трудового законодательства.

При разработке модельного Трудового кодекса для стран СНГ необходимо соединить социально-политические и политико-правовые подходы к будущему трудовому законодательству.

Реформирование трудового законодательства должно осуществляться с учетом того, что трудовое право является особой формой осуществления социальной политики государства и поэтому должно оставаться самостоятельной отраслью, принципиально отличающейся от других отраслей (гражданского, административного законодательства) по предмету и методу регулирования, особым гарантиям и защите прав и свобод человека труда. Именно трудовое законодательство направлено на достижение социальной справедливости в социально-трудовых отношениях, в обществе в целом.

Трудовое законодательство призвано содействовать взаимному усилению экономической и социальной политики, созданию условий для широкомасштабного и устойчивого развития.

При этом следует учитывать, что для усиления связи между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеют гарантии соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Эти гарантии позволяют работникам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданном их трудом, а также дают им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал.

В трудовом законодательстве следует закрепить и развить конституционные нормы в области труда, в частности, нормы о недопущении снижения уровня трудовых прав и социальных гарантий, положения конвенций и рекомендаций МОТ, основополагающие процедуры их осуществления, а также комплекс гарантий по каждому институту трудового права, общеобязательных для применения на всей территории страны.

Таким образом, трудовое законодательство как система должно состоять из норм конституции, международных актов, действующих на территории государства, Трудового кодекса, других национальных законодательных актов, актов исполнительной власти, локальных актов, соглашений и коллективных договоров.

Соотношение между названными актами (нормами) основывается на следующих принципах:

- верховенство конституции и международных актов (норм);
- верховенство законов над иными актами;

- верховенство актов (норм) вышестоящих органов над актами (нормами) нижестоящих органов;

- приоритет Кодекса перед другими законами (кроме конституции) и иными нормативными правовыми актами в сфере труда;

- приоритет актов трудового законодательства перед актами других отраслей законодательства (гражданского, административного и др.) в регулировании отношений, основанных на личном труде, если по своему характеру эти отношения являются трудовыми.

В связи с изменениями экономических отношений акцент в трудовом законодательстве должен быть перенесен со сверхцентрализации и множественной императивности на децентрализацию и диспозитивность, т. е. на определенное изменение роли государства в регулировании трудовых отношений и усиление его охранительной деятельности на основе признания соответствующих прав в сфере труда.

Вместе с тем изменение роли государства не должно привести к полному саморегулированию трудовых отношений. При определении соотношения государственного и договорного регулирования необходимо найти оптимальный механизм, при котором переход к локальному и индивидуальному регулированию трудовых отношений не повлек бы за собой ослабления правовой защищенности работников.

С учетом этого главные направления вмешательства государства в трудовые отношения должны заключаться, во-первых, в установлении обязательных стандартов, во-вторых – в контроле и надзоре за соблюдением законодательства, в-третьих – в регламентации норм, механизмов и процедур, которым стороны трудовых отношений и их представители обязаны следовать, если не договорятся об ином.

В решении этих вопросов государство взаимодействует с социальными партнерами на основе принципа социальной справедливости, закреплённого в Уставе МОТ.

К исключительной компетенции государства должны быть отнесены вопросы, касающиеся принципов регулирования трудовых отношений; основных прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений; основных гарантий и норм по условиям труда; ответственности за нарушение трудового законодательства; прав профсоюзов в сфере трудовых отношений, и другие.

На уровне соглашений, коллективных договоров должны определяться отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности трудовых отношений, обеспечиваться реальное повышение уровня трудовых гарантий работникам.

Индивидуально-договорное регулирование с участием самого работника используется для конкретизации характера и содержания трудовой функции, учета особых обстоятельств ее выполнения, деловых качеств работника, возможности применения различных форм стимулирования труда и в других подобных целях.

Основным нормативным правовым актом, непосредственно регулирующим трудовые и связанные с ними отношения, должен стать Трудовой кодекс. В нем необходимо на законодательном уровне сосредоточить большинство трудово-правовых норм, сохранив при этом оправдавшие себя в современных условиях наиболее принципиальные положения действующих законодательных и подзаконных актов.

Следует отказаться от практики принятия законов по отдельным институтам, включив в Трудовой кодекс основные из существующих законов в сфере труда.

По отдельным вопросам регулирования отношений, связанных с трудом, целесообразно принять специальные законы, например, об обязательном социальном страховании, в том числе по отдельным его видам.

Кроме того, Трудовой кодекс должен заменить действующие и в настоящее время многочисленные акты о труде Союза ССР, вобрав в себя нормы, способные эффективно регулировать трудовые отношения в современных условиях и на перспективу.

Во избежание коллизий в Трудовом кодексе целесообразно закрепить общее правило о недопустимости включения норм, регулирующих трудовые отношения, в другие законы, кроме случаев, когда это непосредственно предусмотрено в самом Трудовом кодексе.

Трудовой кодекс должен включать нормы прямого действия. К компетенции исполнительных органов может быть отнесено решение лишь отдельных вопросов, предусмотренных в Кодексе.

Упорядочение трудовых отношений должно осуществляться по следующим направлениям:

- обеспечение основных прав человека в сфере труда, предусмотренных международно-правовыми актами ООН, МОТ, Европейского Союза, Содружества Независимых Государств;
- реформирование трудового законодательства в целях совершенствования действующих норм применительно к новым экономическим условиям при строгом соблюдении основных прав работников (права на труд и защиту от необоснованного увольнения, право на справедливую оплату труда, право на охрану труда, право на забастовку и другие);
- преобразования в смежных отраслях, оказывающих непосредственное влияние на состояние трудовых отношений, включая налоговое, пенсионное законодательство, реформирование государственной службы и др.;
- создание надлежащих правовых гарантий в сфере труда для лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам;
- закрепление в законодательном порядке и развитие механизмов социального взаимодействия;
- определение основных направлений локального регулирования трудовых отношений;

- совершенствование правовых норм, направленных на усиление роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений и защите трудовых прав работников;

- регламентация участия работников в управлении производством и распределении прибыли;

- формирование эффективных механизмов урегулирования трудовых споров; совершенствование механизмов досудебной защиты трудовых и социальных прав работника; создание специализированной трудовой юстиции, государственная поддержка развития системы негосударственной защиты трудовых прав и самозащиты.

При подготовке Трудового кодекса следует исходить из приоритета трудовых прав работников с учетом принципиального различия между трудовым и гражданским законодательством, поскольку при регулировании трудовых отношений учитывается фактическое неравенство сторон трудового отношения на рынке труда в отличие от отношений гражданско-правового характера. Такой подход должен быть обеспечен при определении как индивидуальных, так и коллективных прав человека в сфере труда.

Подготовка предложений по реформированию трудовых отношений и разработке Трудового кодекса в государствах Содружества должна осуществляться на основе:

- учета законодательного опыта стран СНГ, иных зарубежных государств в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений;

- учета международных принципов и норм в области социально-трудовых отношений;

- учета потребностей практики в условиях становления и укрепления рыночной экономики;

- учета предложений представителей работников, работодателей и государственных органов в государствах Содружества;

- использования принятых модельных актов (об охране труда, коллективных договорах и соглашениях и др.).

Цели и задачи Трудового кодекса

Цель Кодекса заключается в создании необходимых правовых условий для достижения оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений с учетом их неравного положения на рынке труда, усилении реальной защиты трудовых и социальных прав работников при учете интересов работодателя в повышении эффективности производства.

Основной задачей Кодекса является регулирование трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений, обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав работников.

В Кодексе должны быть закреплены и обеспечены основные права человека в сфере труда в соответствии с международными актами:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- эффективное упразднение детского труда;
- исключение дискриминации в области труда и занятий.

В Кодексе следует определить объективно необходимый, юридически и экономически оправданный уровень гарантий для всех работников и специальный – для отдельных категорий работников, а в соответствующих случаях – компенсации, связанные с обеспечением этих гарантий.

Кодекс призван определить единые принципы и основные нормы трудового законодательства, обеспечивающие общность регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений.

Принципы регулирования трудовых отношений

Исходя из международных и национальных норм, основными принципами регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений признаются:

- обеспечение права на труд, свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых отношений;
- обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечение права на справедливую оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом (государством) минимального размера, права на своевременную и в полном размере оплату труда;
- обеспечение профессионального обучения работников;
- обеспечение права на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- признание и обеспечение реализации права граждан на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и интересов в сфере труда, а также права работодателей объединяться в ассоциации (союзы);
- обеспечение участия работников, работодателей, их объединений в регулировании трудовых и непосредственно с ними связанных отношений;
- установление государственных гарантий соблюдения и защиты трудовых прав работников;
- признание права на судебную защиту, определение государством порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- приоритет особых норм перед общими (при наличии особых норм, установленных компетентными органами, общие нормы по тем же вопросам не применяются);

- приоритет международных норм над национальными, если международные нормы предусматривают более высокий уровень прав и гарантий работников.

В Кодексе целесообразно определить действие актов (норм) в пространстве и во времени:

- акты общегосударственных органов действуют на всей территории государства, если в них не предусмотрено иное;

- акты территориальных органов действуют в пределах соответствующей территории;

- локальные акты действуют в рамках отдельной организации.

С принятием нового акта (нормы) компетентными органами прекращается действие ранее принятого тем же органом акта (нормы) по тем же вопросам;

- акт (норма), ухудшающий положение работника, обратной силы не имеет;

- акт (норма), улучшающий положение работника, может применяться и к ранее возникшим отношениям.

Предмет и сфера действия Трудового кодекса

Кодекс призван регулировать трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми (которые не могут существовать без трудовых отношений или без которых невозможны трудовые отношения).

Трудовыми признаются отношения по использованию труда (рабочей силы) за плату. Центральное место должны занять нормы по регулированию трудовых отношений наемных работников с работодателем на основании трудового договора.

Кроме трудовых отношений, регулированию нормами Кодекса подлежат следующие непосредственно связанные с трудовыми отношения по:

- участию работников и профсоюзов в установлении условий труда;
- подготовке кадров непосредственно в организации;
- участию профсоюзов в применении законодательства о труде и охране труда;

- надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- социальному страхованию (общие положения);

- разрешению трудовых споров.

Предмет регулирования предопределяет сферу действия Кодекса и трудового законодательства в целом. Их действие должно распространяться на трудовые отношения, а также отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

В связи с тем, что трудовое законодательство предоставляет гражданам более высокий уровень прав и гарантий по сравнению с лицами, выполняющими

ми работу по гражданско-правовым договорам, целесообразно распространить его действие на все отношения, обладающие признаками трудовых отношений, независимо от их формы.

В Кодексе следует сформулировать понятия трудового отношения, работника и работодателя. Должны быть установлены критерии отнесения отношений, основанных на труде, к отношениям, подпадающим под действие трудового законодательства.

Необходимо предусмотреть, что Кодекс и трудовое законодательство в целом распространяются не только на граждан данного государства, но и на иностранцев, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории данного государства, на его граждан, работающих за границей в организациях, принадлежащих данному государству.

Особенности регулирования труда указанных лиц могут определяться межгосударственными соглашениями.

Следует установить также, что Кодекс, трудовое законодательство распространяется на трудовых мигрантов, беженцев, вынужденных переселенцев.

Особенности трудовых отношений, положения работника и работодателя, обусловленные спецификой деятельности (например, государственных служащих, лиц, занятых на семейных предприятиях, в фермерских хозяйствах, при выполнении работ в домашнем хозяйстве, у частных лиц и т. д.), необходимо отразить в специальных главах Кодекса.

Следует также определить порядок установления особенностей регулирования труда лиц, занятых в иностранных организациях, имея в виду, что они могут изменяться в зависимости от потребностей государства в развитии производства с участием иностранного капитала в соответствии с межгосударственными соглашениями.

Трудовое законодательство должно распространяться на всех работников независимо от формы собственности (государственная, частная, иная), организационно-правовой формы организации (унитарное предприятие, акционерное общество, кооператив, товарищество, народное предприятие, некоммерческие организации (общественные, религиозные организации, фонды и др.), ведомственной подчиненности, структуры организации (единая организация, со структурными подразделениями - филиалами, представительствами и др.).

Учитывая, что в настоящее время во многих государствах Содружества большинство работников заняты в негосударственных организациях, в Кодексе требуется четко определить, какие трудовые отношения, возникающие из членства и участия в корпоративных организациях, регулируются законодательством о труде, а какие - законодательством о деятельности соответствующих организаций, их уставами и положениями.

Субъекты отношений в сфере труда

Субъектами отношений в сфере труда являются стороны трудовых отношений - работник и работодатель, их представители, а также стороны других отношений, непосредственно связанных с трудом.

В связи с этим в Кодексе следует сформулировать соответствующие понятия, предусмотреть их основные права и юридические обязанности.

Правовое положение работников и работодателей в сфере труда

Исходя из широкой сферы действия Кодекса (трудового законодательства) под работником следовало бы понимать физическое лицо, предоставляющее свой труд (способность к труду, рабочую силу) в распоряжение другого лица (физического или юридического) за плату; под работодателем - физическое или юридическое лицо, в распоряжение которого работник предоставил свой труд (способность к труду, рабочую силу) за плату.

Правовое положение работников и работодателей определяется их правами и обязанностями.

Исходя из международных актов и принципов в Кодексе следует закрепить:

- право на свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы, т. е. право на труд с определенного возраста;

- право на равные условия труда, занятости, оплаты труда независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

- право работников на объединение в профсоюзы, вступления и выхода из них, а также право работодателей на объединение в союзы (ассоциации);

- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

Кроме того, международными актами и национальным законодательством признано право человека и гражданина на охрану здоровья, на жизнь; право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом; право на образование, уважение достоинства личности. Эти положения также должны найти отражение в Кодексе.

В Кодексе право на жизнь и охрану здоровья должно обеспечиваться, прежде всего, нормами об охране труда; право на образование – нормами о дополнительных льготах работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы; достоинство – обязанностью работодателя и его представителей уважать достоинство работников и ответственностью за нарушение этой обязанности. Право работников на социальное обеспечение по различным основаниям, связанным с трудом, должно быть обусловлено правом работника быть

застрахованным по системам обязательного и дополнительного страхования в соответствии с законодательством.

Права работников в сфере труда могут быть подразделены на индивидуальные и коллективные.

К основным индивидуальным трудовым правам в Кодексе следует отнести права, определяющие их личный статус в трудовых отношениях (т. е. статус работника как субъекта трудового права). Среди них:

- право на труд;
- право на справедливые условия труда, включая его оплату;
- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право на профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку и переподготовку;
- право на защиту законных претензий в случаях неплатежеспособности (банкротства) работодателя;
- право на защиту своего достоинства по месту работы;
- право прекратить трудовые отношения по своей инициативе в установленном порядке;
- право на защиту после прекращения трудовых отношений;
- равные возможности и равное обращение в занятости и выборе рода занятий без дискриминации по признаку пола;
- право на информацию об условиях своего труда и экономическом положении организации;
- право трудящихся с семейными обязанностями на равные возможности и равное обращение.

Основные индивидуальные трудовые права подкрепляются основными коллективными трудовыми правами, к которым следует отнести:

- право на организацию, в том числе на создание профсоюзов, вступление в них и выход из них, на участие в профсоюзной деятельности;
- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений;
- право на участие в определении и улучшении условий труда, производственной среды;
- право на информацию и консультации, в том числе при массовых увольнениях по сокращению численности или штата;
- право на участие в управлении организацией и распределении ее дохода;
- право представителей трудящихся на защиту и льготы в организациях.

В круг обязанностей работника должны входить:

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей в соответствии с договором, заключенным с работодателем, правилами внутреннего трудового распорядка;
- выполнение установленных норм труда;
- соблюдение требований по безопасности и гигиене труда;
- бережное отношение к имуществу работодателя.

За работодателем следует закрепить следующие права:

- принимать на работу и прекращать трудовые отношения в порядке и по основаниям, установленным Кодексом;
- регулировать трудовые отношения и принимать локальные нормативные правовые акты в установленном порядке;
- вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- создавать объединения работодателей и вступать в них с целью представительства и защиты своих прав и интересов;
- поощрять работников;
- требовать от работников выполнения трудовых обязанностей, соблюдения внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с Кодексом.

Среди обязанностей работодателя должно быть:

- предоставление работнику обусловленной при приеме работы;
- соблюдение законодательства о труде, условий договоров с работниками, соглашений и коллективного договора, обеспечение контроля за их выполнением должностными лицами администрации;
- участие в коллективных переговорах, инициированных работниками, их представителями (профсоюзами);
- предоставление работникам и их представителям необходимой информации о деятельности организации и об условиях труда;
- заключение коллективного договора на согласованных сторонами условиях;
- обеспечение безопасных и здоровых условий труда работникам;
- организация производительного труда;
- проведение мероприятий по повышению профессионально-квалификационного уровня работников;
- своевременная и в полном размере оплата труда;
- уплата страховых взносов и других обязательных платежей, установленных законом.

Правовое положение представителей работников и работодателей в сфере труда

Представители работников и работодателей, как и стороны трудовых отношений, также должны обладать необходимыми для осуществления представительства правами (полномочиями) и нести в связи с этим определенные обязанности.

В Кодексе особое внимание должно быть уделено правам профсоюзов, как основным представителям работников в сфере труда. При отсутствии профсоюза могут быть избраны специально уполномоченные работниками на представительство их интересов выборные представители.

При этом должна быть принята во внимание Конвенция № 135 МОТ, согласно которой в случае, если на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество между ними.

В Кодекс следует включить основные гарантии деятельности профсоюзов (их независимости от работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, других общественных объединений, невмешательства в деятельность профсоюзов и т. д.). Должны быть определены также формы представительства профсоюзов по участию в подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников – в том числе право законодательной инициативы, право на участие в правоприменении в определенных законодательством случаях (консультации, соглашение, согласие, учет мнения). Профсоюзы должны действовать в рамках Конституции, других действующих в стране законов.

Конкретные права профсоюзов необходимо предусмотреть в главах, посвященных трудовому договору, занятости, рабочему времени, времени отдыха, оплате труда, охране труда, защите прав работников.

Представителем работодателя на уровне организации должен быть руководитель организации или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом либо иным нормативным правовым актом. Поскольку управление трудом в организации от имени работодателя осуществляется не только руководителем, но и другими лицами, обладающими необходимыми властными полномочиями (администрацией), необходимо также отразить их положение в сфере трудовых отношений.

Представителями работодателей на уровне выше организации следует признать объединения работодателей (их органы). Порядок создания объединений работодателей как разновидности общественных объединений целесообразно предусматривать в отдельных законах о таких объединениях.

В Кодексе же следует установить определенные нормы, касающиеся представительских полномочий объединений работодателей, в частности, закрепления их уставом, а также правомерности действий каждого из объединений работодателей в отношениях с работниками и их представителями от имени входящих в данное объединение работодателей и работодателей, не входящих в это объединение, но уполномочивших его письменно выступать от их имени. Должны быть определены также основные права и обязанности объединений работодателей, связанные с коллективными переговорами, заключением соглашений, участием в регулировании трудовых отношений на соответствующем уровне.

Социальное взаимодействие

По мере продвижения экономических реформ прямое вмешательство государства в регулирование социально-трудовых отношений постепенно уменьшается, тогда как его функция в качестве «третьей стороны», определяющей «правила игры» и поддерживающей социальный диалог, приобретает все большее значение.

Одновременно возникает необходимость непосредственного, а также через представителей участия работников и работодателей в принятии решений по широкому кругу социально-трудовых вопросов в рамках двух- и трехсторонних переговоров. Все это требует соответствующего отражения в Кодексе законов о труде.

Нормы Кодекса должны основываться, прежде всего, на принципах, заложенных в конвенциях и рекомендациях МОТ: свободы объединения; права на коллективные переговоры; права на создание ассоциаций (объединений).

Следовало бы дать юридическое понятие социального взаимодействия сторон на рынке труда, отразить формы такого сотрудничества.

Социальное сотрудничество означает взаимодействие между правительством, организациями работодателей и профсоюзами в определении и проведении в жизнь социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Сотрудничество может осуществляться на различных уровнях: на национальном, отраслевом, региональном, на уровне организации. Кроме этого, начало развиваться такое сотрудничество и в рамках СНГ.

Взаимодействие может иметь консультативный характер или осуществляться на основе переговоров, нацеленных на достижение договоренностей, в соответствии с которыми стороны принимают на себя обязательства и несут ответственность за их невыполнение.

Такие консультации и переговоры должны иметь целью:

регулирование социально-трудовых отношений;

привлечение сторон трудовых отношений и их представителей к участию:

а) в разработке и применении законодательства, затрагивающего их интересы;

б) в создании и деятельности общегосударственных органов, связанных с функционированием рынка труда;

в) в разработке и осуществлении программ в области социально-экономического развития, экономического реформирования;

г) в совместном изучении вопросов, представляющих взаимный интерес с целью достижения согласованных решений.

Помимо консультаций и переговоров, следует предусмотреть и другие формы взаимодействия. Наиболее важными из них являются те, которые относятся к отправлению правосудия по трудовым делам, и те, которые имеют

функцию принятия решения. В связи с этим должно быть обеспечено представительство работников и работодателей в органах, осуществляющих правосудие по трудовым делам, и в других органах, рассматривающих индивидуальные и коллективные трудовые споры. Полномочия, связанные с принятием решений, должны касаться как разработки политики в отдельных сферах социально-трудовых отношений (не исключая возможности законотворческой инициативы сторон по этим вопросам), так и осуществления этой политики, включая участие в управлении системой социального страхования по различным его видам, контроль за системой охраны труда, условиями ее обеспечения и иное.

Кодекс должен служить в качестве основной правовой формы стимулирования развития в государствах процессов социального взаимодействия. В нем следовало бы отразить такие механизмы ведения коллективных переговоров.

Социальное взаимодействие требует в первую очередь не только наличия четко обозначенных сторон, готовых к сотрудничеству, но и того, чтобы эти стороны были способны выполнять функции эффективным образом и имели для этого соответствующие возможности. Это предполагает, что организации работодателей и трудящихся на всех уровнях являются достаточно представительными, без чего они не могут рассматриваться как законные партнеры, что они хорошо организованы, а потому способны принимать на себя обязательства и обеспечить их выполнение, что позиция этих двух партнеров не ослаблена наличием множества соперничающих организаций и что оба партнера обладают техническим потенциалом, достаточным для компетентного обсуждения вопросов, являющихся предметом дискуссий. Важно, чтобы этим условиям удовлетворяла каждая из сторон, причем таким образом, чтобы существовало достаточно равновесие сил между ними.

Для стимулирования коллективных переговоров в Кодексе необходимо отразить соблюдение двух важных условий: профсоюз должен признаваться в качестве партнера по переговорам и государственные органы, работодатели обязаны предоставлять информацию, необходимую для этих целей.

Формирование процедурных механизмов коллективных переговоров, включая проблему признания профсоюзов в качестве участников переговоров, имеет особое значение в условиях профсоюзного плюрализма. Следовало бы в Кодексе выработать критерии признания стороны трудящихся в переговорах, когда профсоюзы не могут договориться об общем представительстве. Целесообразно исходить из исключительного права на ведение переговоров для профсоюза, представляющего большинство работников по сравнению с другими профсоюзами.

В Кодексе следует определить:

- порядок и сроки разработки и заключения соглашений и коллективных договоров, утверждения разработанного представителями сторон проекта соглашения или коллективного договора;
- содержание, структуру и сроки действия соглашений и коллективных договоров. Следует отразить обязательность включения в коллективные договоры положений, касающихся форм, систем и размеров оплаты труда, обеспе-

чения занятости работников, их профессиональной подготовки и переподготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков, экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, отказа от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор или соглашение при их выполнении;

- порядок изменения заключенных соглашений и коллективных договоров;

- вопросы осуществления контроля за выполнением заключенных соглашений и коллективных договоров;

- порядок разрешения споров в связи с коллективными договорами и соглашениями, порядок привлечения к ответственности при нарушении сторонами положений заключенных соглашений и коллективных договоров, включая судебное разрешение споров между сторонами по соглашениям и коллективным договорам.

Совершенствование трудового законодательства по отдельным институтам

Трудовой договор и занятость

В условиях рыночных методов хозяйствования существенно возрастает роль трудового договора как основного инструмента в регулировании трудовых отношений. В связи с этим наиболее важно определить понятие трудового договора, его стороны и содержание, процедуру заключения трудового договора, условия трудового договора и порядок их изменения, основания прекращения трудовых отношений и его последствия для сторон.

В Кодекс должно быть включено также требование заключения трудового договора в письменной форме с определением в нем всех основных и при необходимости дополнительных условий, а также предусмотрена ответственность работодателя (должностных лиц администрации) за нарушение этого требования и самих условий трудового договора.

Учитывая, что трудовое законодательство должно иметь широкую сферу действия, трудовой договор может быть определен как соглашение между работником и работодателем, по которому работник предоставляет работодателю свой труд (способность к труду, рабочую силу) и обязуется выполнять определенную работу (трудовую функцию), подчиняться внутреннему трудовому распорядку (законным распоряжениям работодателя), а работодатель обязуется предоставить работнику обусловленную соглашением работу (трудовую функцию), оплачивать его труд в установленном размере и в установленные сроки, обеспечить безопасные и здоровые условия труда.

Из числа признаков трудового отношения необходимо исключить его обязательную связь с наличием заключенного трудового договора.

В этом случае выполнение работником определенной работы (трудовой функции), подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка (закон-

ным распоряжениям работодателя), оплата труда по установленным нормам позволит признавать соответствующие отношения трудовыми независимо от заключения трудового договора и применять к ним трудовое законодательство.

Должна быть внесена ясность в соотношение трудового договора, контракта, трудового соглашения и введено единое понятие соответствующего акта, свидетельствующего о наличии трудовых правоотношений.

Возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) должна быть строго ограничена случаями, непосредственно предусмотренными законом.

Необходимо предусмотреть механизмы (средства), компенсирующие ухудшение положения работника при срочном трудовом договоре.

Непосредственно в Кодексе следует определить перечень документов, необходимых при оформлении на работу.

В Кодексе следует отразить особенности оформления трудовых отношений при прохождении работником конкурса, избрании, назначении или утверждении в должности, направлении на работу полномочным органом, при заключении договора о подготовке специалиста между работодателем и будущим работником или между работодателем и учебным заведением, при приеме на работу с предварительным испытанием.

Должно быть сохранено принципиальное положение о том, что условия, на которых трудится работник (условия трудового договора), не могут ухудшать условия, установленные Кодексом, иными законами, другими нормативными правовыми актами (в том числе соглашениями и коллективными договорами).

В Кодексе следует определить правовые последствия для трудовых отношений таких обстоятельств, как смена собственника организации или ее организационно-правовой формы, реорганизация, изменение подчиненности организации или смена его руководителя.

Необходимо четко определить правовые последствия простоев в связи с финансово-экономическими, производственными, организационными обстоятельствами, предусмотрев сохранение во всех случаях трудовых отношений.

В Кодексе следует сохранить оправдавшие себя на практике нормы, определяющие основания прекращения трудовых отношений, поскольку отказ от них повлечет за собой неконтролируемые нарушения трудовых прав граждан при увольнении.

Перечень оснований увольнения по инициативе работодателя может быть дополнен таким основанием, как нарушение работником требований по охране труда, если нарушение повлекло или могло повлечь тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию).

Предусмотренный Кодексом перечень оснований увольнения по инициативе работодателя должен быть признан исчерпывающим и не подлежащим расширению иными актами.

Некоторые дополнительные (особые) основания увольнения следует предусмотреть для должностных лиц администрации (руководителя организации и др.), в частности, за нарушение законодательства о труде и охране труда.

При увольнении работников по инициативе работодателя следует выработать наиболее приемлемый вариант предварительного контроля со стороны профсоюзов. Это тем более необходимо при массовых нарушениях работодателями законодательства о порядке расторжения трудового договора.

Обеспечение занятости населения - одна из острых проблем в странах СНГ. Действующие правовые нормы о занятости относятся не только к трудовому, но и к административному законодательству.

В Кодекс следует включить только основные нормы, относящиеся к трудовому законодательству и регулирующие отношения между работником и работодателем: обязанность работодателя принять меры по упреждающей профессиональной подготовке, переподготовке и трудоустройству высвобождаемых по невиновным основаниям работников, выплатить выходное пособие, сохранять заработную плату в течение установленного законом времени после увольнения; запрет на прием новых работников в период проведения сокращения численности или штата; право уволенных по таким основаниям работников на первоочередное принятие на работу в течение определенного срока после увольнения (например, одного года).

Подготовка и переподготовка кадров (персонала) в организации

Кодекс должен предоставить право работодателю определять необходимость подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также перечень профессий и уровень квалификации подготавливаемых работников с учетом требований тарифно-квалификационных справочников и государственных образовательных критериев; отразить возможные формы подготовки и переподготовки кадров в организации (индивидуальное, бригадное обучение), гарантии лицам, проходящим обучение и переподготовку (в том числе обязанность работодателя предоставить работу в соответствии с полученной профессией, квалификацией) и т. д.

Необходимо включение в Кодекс статей об ученическом договоре с лицами, проходящими обучение профессии или переподготовку непосредственно в организации или по ее направлению: привести понятие ученического договора, определить права и обязанности сторон договора, установить для них обязательные гарантии – распространение законодательства о труде, социального страхования, включение периода ученичества в трудовой стаж и т.д.

Внутренний трудовой распорядок

Положения о внутреннем трудовом распорядке в настоящее время фактически остались вне сферы правового регулирования. В связи с этим в Кодексе необходимо определить понятие, виды актов, регулирующих внутренний трудовой распорядок, процедуру их принятия, средства укрепления трудовой дисциплины – поощрения, взыскания, их виды, порядок применения.

Необходимо предусмотреть запрет расширения перечня дисциплинарных взысканий по сравнению с установленным законом.

Рабочее время

В Кодексе должны быть определены понятия рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное, нормированное, ненормированное), порядок установления и определения его продолжительности. Непосредственно в Кодексе должно быть указано на максимальную продолжительность рабочего времени.

Необходимо определить также понятия режима рабочего времени, его виды, порядок введения и изменения режима рабочего времени, предусмотреть порядок решения вопросов, связанных с суммированием рабочего времени, сменностью, графиками работы (в частности, гибкими), решения других вопросов рабочего времени, в том числе при отклонениях от нормы (сверхурочные, ночные работы и т.д.). Представляется возможным разрешить в Кодексе привлечение работников к сверхурочным работам только после консультаций с их представителями, поскольку решение этого вопроса связано с занятостью, оплатой и охраной труда.

Время отдыха

В Кодексе следует регламентировать вопросы, связанные с отдыхом. Должны быть указаны виды отдыха, порядок установления их продолжительности и порядок привлечения к работе в дни отдыха.

Помимо понятия и видов отпусков, необходимо указать минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, основания установления дополнительных оплачиваемых отпусков и порядок их суммирования с основным (минимальным) отпуском, основания установления удлиненных отпусков отдельным категориям работников, определить правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, указав периоды, включаемые и не включаемые в этот стаж. При этом может быть предусмотрена возможность включения в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, помимо периодов, определенных Кодексом, других периодов на основании соглашения, коллективного и трудового договора.

В отличие от существующих правил в Кодексе следует предусмотреть предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый рабочий год по истечении шести месяцев работы (а не одиннадцати), а также возможность разделения отпуска на части, установив при этом гарантии, предусмотренные международными нормами.

В Кодексе необходимо также решить вопросы об основаниях, условиях и порядке перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска за пределы рабочего года, за который он должен быть предоставлен, замены отпуска денежной ком-

пенсацией при увольнении, предоставления отпуска с последующим увольнением в случае прекращения трудовых отношений.

Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, в Кодексе следует предусмотреть возможность предоставления работникам отпусков по основаниям, не связанным с выполнением трудовых обязанностей: по семейным обстоятельствам - свадьба, рождение ребенка, похороны и др., в связи с инвалидностью, участникам войны, ветеранам труда и т.д. Вопросы их продолжительности и оплаты могут быть решены законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договорами.

Следует прямо предусмотреть, что отпуска, в соответствии с Кодексом, предоставляются только для отдыха. Длительное отсутствие работы по причинам финансово-экономического, производственного, организационного характера представляет собой простой не по вине работника, который должен соответственно оплачиваться.

Оплата и нормирование труда

В главе, посвященной оплате и нормированию труда, необходимо: сформулировать относящиеся к этим вопросам понятия (оплаты и норм труда, систем заработной платы и др.); определить формы и системы оплаты труда; закрепить государственные гарантии для работников в области оплаты труда (установление государством минимума заработной платы, обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работнику заработную плату, ответственность работодателя за нарушение этой обязанности, основания и пределы удержаний из заработной платы по инициативе работодателя, совокупный предел удержаний для погашения задолженности перед работодателем и для выполнения обязанностей работника перед государством и другими лицами - налогов, алиментов и др., периоды погашения задолженности).

Следует закрепить принцип установления справедливой оплаты в соответствии с затратами труда, его количеством и качеством, общественной значимостью, а также с целью обеспечения работникам и их семьям достойного жизненного уровня. Желательно установить предел соотношения минимального и максимального уровня оплаты труда в организации, не ограничивая максимальный размер.

Необходимо также сформулировать положения, касающиеся надзора и контроля за своевременной выплатой заработной платы.

Кодекс должен содержать положения, определяющие порядок установления условий оплаты труда работников, разграничивать компетенцию органов, полномочных решать эти вопросы. Минимальный размер оплаты труда должен

устанавливаться законом на уровне не ниже минимального потребительского бюджета. В централизованном порядке устанавливаются условия оплаты труда работников бюджетной сферы, государственных служащих. Во внебюджетных организациях условия оплаты труда устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами (положениями об оплате труда, премировании, выплате из прибыли вознаграждения по итогам работы за год и др.), принимаемыми работодателем с участием представителей работников (профсоюзов).

В Кодексе следует закрепить основные положения о тарификации работ и работников (понятия, критерии и процедуру определения профессионально-квалификационного уровня), определить правила оплаты труда (минимальный размер) при отклонениях от нормальных его условий (при совмещении профессий и должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника и т.д.), предусмотреть индексацию заработной платы, проводимую в соответствии с законами государства, а также на основании соглашений и коллективных договоров.

Необходимо установить порядок разработки, введения и пересмотра норм труда с обязательным участием профсоюзов и заблаговременным предупреждением о новых нормах работников. Должна быть установлена обязанность работодателя по созданию условий для нормальной работы и выполнения норм труда.

Гарантии и компенсации

В соответствующей главе должны быть приведены определяющие для соответствующих положений понятия гарантий, компенсаций, основания и порядок их предоставления, минимальные размеры возмещения работнику расходов, понесенных в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Среди оснований предоставления гарантий следует указать направление работника в служебную командировку, разъездной характер работы, выполнение государственных или общественных обязанностей, осуществление полномочий членов профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам, представителей работников (профсоюза) в комитетах (комиссиях) по охране труда.

Для лиц, выполняющих функции по общественной защите прав работников (членов профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам, комитетов или комиссий по охране труда), следует предусмотреть дополнительные гарантии при увольнении, переводах на другую работу, наложении дисциплинарных взысканий, приоритет на сохранение за ними работы в случае сокращения численности или штатов и т. д.

В рыночных условиях с работодателя должна быть снята обязанность сохранять заработную плату при выполнении работником государственных или общественных обязанностей. Эти расходы должны возмещаться работнику государственными или общественными органами, если иное не предусмотрено соглашением, коллективным договором.

Дополнительные гарантии женщинам, несовершеннолетним и другим категориям работников следует предусмотреть в соответствующих главах об особенностях регулирования их труда, а инвалидам, участникам войны, донорам и другим определять в специальных актах.

Предоставление гарантий и компенсаций при обучении вне организации должно быть поставлено в зависимость от условий обучения (по направлению работодателя, по договору с ним, самостоятельное обучение).

Особо должны быть выделены гарантии и компенсации работникам в связи с прекращением трудового договора. Необходимы нормы об основаниях выплаты и минимальном размере выходного пособия при увольнении, о возможности расширения этих оснований и увеличении размера пособия в соглашениях, коллективных и трудовых договорах.

Целесообразно, помимо выходного пособия, предусмотреть выплату компенсаций при увольнении работников по невиновным основаниям, расторжении работником трудового договора (любого вида) в случае нарушения работодателем законодательства о труде, условий труда, установленных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

В Кодексе необходимо предусмотреть право определенных категорий работников на преимущественное оставление на работе в случае сокращения численности или штата (персонала) организации и основания для установления этих преимуществ. Перечень категорий работников, названный в Кодексе, может быть расширен соглашением, коллективным договором.

Охрана труда

Основные правовые положения, обеспечивающие охрану труда, должны занять в Кодексе одно из ведущих мест. Учитывая, что проблемы организации охраны труда носят комплексный характер, в Кодексе должны быть предусмотрены правовые положения ее обеспечения как на уровне предприятий, так и на национальном уровне. В целях обеспечения единых подходов к решению этой проблемы следует привести относящиеся к ней понятия в соответствие с принятым МПА модельным законом «Об охране труда».

В Кодексе должен быть сформулирован основной принцип организации охраны труда на предприятии, предусмотренный международными правовыми нормами, законодательством стран СНГ и модельными законами - обязанность работодателя обеспечить на каждом рабочем месте и в организации в целом здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями законодательства об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства. Необходимо сформулировать меры, которые работодатель должен осуществлять в этих целях.

Не менее важное значение должно быть придано в Кодексе праву работников на охрану труда, закреплены гарантии реализации этого права (в том числе профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда), а также обязанность работников выполнять требования по охране труда.

В Кодексе необходимо определить главные направления политики в области охраны труда на национальном уровне, исходя из того, что одним из основных направлений в этой сфере является признание и обеспечение приоритета безопасности жизни и здоровья работников в производственной деятельности. Следует также отразить роль государства в ее выработке и реализации этой политики, гарантии государства в обеспечении прав работников на охрану труда, меры, осуществляемые им в этих целях.

В странах Содружества достаточно высоким остается уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Однако многие потерпевшие не получают положенного им возмещения вреда.

В связи с этим настоятельной необходимостью является включение в Кодекс норм о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, страховании работников от несчастных случаев на производстве, возмещении вреда, причиненного их жизни и здоровью и условиях такого возмещения с учетом норм гражданского законодательства.

Материальная ответственность

В отдельную главу следует выделить положения о материальной ответственности работников перед работодателем и работодателя перед работниками за причиненный ущерб. При этом Кодекс должен исходить из охранительного принципа: ограничивать, как правило, размер ущерба, подлежащего возмещению, строго определять случаи, когда работник может быть привлечен к ответственности в полном объеме. Необходимость сохранения этого принципа непосредственно вытекает из обязанности работодателя нести издержки, вызванные нормальным производственно-хозяйственным риском. В связи с этим в Кодексе следует сохранить присущую трудовому законодательству терминологию «материальная ответственность», в отличие от гражданского законодательства, где предусматривается «имущественная ответственность».

Для работодателя следует предусмотреть материальную ответственность за ущерб, причиненный невыплатой заработной платы во всех случаях (при незаконном отстранении от работы, увольнении, несвоевременном исполнении решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении на прежней работе, задержке выдачи трудовой книжки, «вынужденных» отпусках, при несвоевременной выплате заработной платы, в других случаях, предусмотренных законами и коллективными договорами).

Работодатель должен нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, находящемуся у работодателя на ответственном хранении или используемому работником в интересах работодателя.

В Кодексе необходимо предусмотреть и возможность возмещения морального вреда работнику в связи с незаконным увольнением, переводом, привлечением к дисциплинарной ответственности, причинением вреда здоровью, в

других случаях причинения работодателем (должностными лицами администрации) нравственных и физических страданий работнику.

Социальное обеспечение

Социальное обеспечение является особой отраслью законодательства. Поэтому в Трудовом кодексе следует отразить лишь общие положения, касающиеся обязательного страхования работников на случаи болезни, старости, безработицы, повреждения здоровья и др.

Конкретные нормы по вопросам социальной защиты должны содержаться в законодательстве о социальном обеспечении и страховании.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

К работникам, в отношении которых должны устанавливаться особенности правового регулирования труда, относятся несовершеннолетние, женщины, лица с семейными обязанностями, инвалиды, участники войны, совместители, временные и сезонные работники, лица, занятые в домашнем хозяйстве, в фермерском хозяйстве, на семейных предприятиях, руководители организаций, государственные служащие и другие категории работников.

Необходимо указать и на наличие особенностей в регулировании трудовых отношений основного производственного персонала ряда отраслей, предусмотрев, что эти особенности устанавливаются законом. Особенности, имеющиеся во всех отраслях, отразить в Кодексе невозможно, а избирательный подход неприемлем.

Начать этот раздел следует с перечня оснований, существенно влияющих на трудовые отношения и предопределяющих специфику их регулирования. Это, прежде всего, характер и условия труда, характер трудовой связи работника и работодателя, природно-климатические условия, физиологические особенности работника.

При установлении особенностей условий труда женщин следует исходить из предоставления им равных с мужчинами возможностей в сфере труда, занятости, оплаты труда, создания максимально возможных условий для обеспечения такого равенства, однако с учетом специфики женского организма.

В связи с физиологическими особенностями необходимо сохранить нормы о защите женщин от вредного воздействия производственной среды, запрет на выполнение тяжелых работ, обязательность перевода беременных женщин на более легкую работу, дополнительные гарантии при увольнении, дополнить их новыми положениями. Увольнение женщин по инициативе работодателя при ее равных деловых качествах с мужчиной должно быть расценено как дискриминация по признаку пола. Следует также предусмотреть ответственность работодателя (его представителей) за преследование женщин по сексуальным мотивам, защиту их от сексуальных домогательств на работе. Вместе с тем целесообразно отказаться от запретов, связанных с направлением женщин в коман-

дировки, привлечением к ночной и сверхурочной работе женщин, имеющих малолетних детей, при условии согласия женщин.

Кодекс не должен допускать возможности использования положений о дополнительных гарантиях несовершеннолетним для их дискриминации в трудовых отношениях. Ряд действующих норм в отношении них нуждаются в пересмотре (например, о доплате за время, на которое их рабочее время сокращается по сравнению с продолжительностью работы взрослых работников).

Необходимо определить границы несовершеннолетия и тем самым круг работников, на которых распространяются льготы, установленные по этому признаку. Минимальный возраст, по достижении которого допускается прием на работу, следует определить в главе о трудовом договоре, поскольку с ним связана трудовая правоспособность, позволяющая вступать в трудовые отношения.

Юридические средства защиты трудовых прав работников

В качестве юридических средств защиты трудовых прав работников должны быть предусмотрены положения о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда (органах надзора и контроля, их полномочиях), о порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (определить понятия таких споров, органы по их рассмотрению, их компетенцию, порядок принятия решений), об ответственности за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Государственный надзор и контроль должен сочетаться с профсоюзным контролем за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Среди прав указанных государственных и профсоюзных органов должно быть обязательное право посещать места работы в любых организациях (для профсоюзов - где работают члены данной организации), право применять предусмотренные законом меры принуждения к соблюдению законодательства о труде и охране труда.

Работникам должно быть предоставлено право на разрешение возникших индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку как средство разрешения коллективного трудового спора.

Право на объявление и проведение забастовок должно принадлежать и профсоюзам.

В целях обеспечения реального права на забастовку следует установить, что процедуры посредничества и арбитража могут применяться в любое время в период конфликта и не должны рассматриваться в качестве обязательных стадий разрешения коллективного спора, без которых объявление забастовки признается незаконным. Это особенно важно при разрешении споров из-за длительных задержек заработной платы.

Следует запретить локаут в качестве ответной меры на забастовку, поскольку в отличие от забастовки, связанной с временной приостановкой работы и создающей равные возможности на переговорах для представителей трудя-

щихся и работодателя, локаут означает прекращение трудовых отношений, что является мерой, не адекватной забастовке.

Кодекс не должен допускать использования также и иных форм прямого или косвенного преследования инициаторов и участников законных забастовок. Участники законных забастовок, возникших по вине работодателя, должны иметь право на сохранение заработной платы за время забастовки.

Усилению защиты трудовых прав работников может способствовать создание специализированных трудовых судов в составе государственного судьи, а также представителя профсоюзов и представителя работодателей, которые могли бы избираться региональными органами профсоюзов и работодателей. К компетенции трудовых судов следовало бы отнести разрешение как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

Необходимо определить основные права профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов работников: в области коллективных прав и интересов; по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

Особо следует выделить положения, связанные с осуществлением профсоюзного контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, в том числе о правах профсоюзных инспекторов труда, а также о защите профсоюзами интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Необходимо закрепить право профсоюзов (их органов), профсоюзных инспекторов труда требовать смещения, наказания или увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о труде и о профсоюзах, не выполняющих обязательств по коллективному договору, соглашению, установить сроки для выполнения этих требований. При этом должностному лицу, в отношении которого выдвинуто подобное требование, следует предоставить право на судебную защиту. Требованию о смещении, дисциплинарном наказании, лишении поощрительных выплат, увольнении должностного лица, допустившего такие нарушения, может предшествовать предупреждение со стороны профсоюзного органа в адрес соответствующего должностного лица.

Профсоюзные органы и их представителей необходимо наделить правом обращения в органы, полномочные возбуждать административное и уголовное производство в случае выявления ими нарушений законодательства о труде и охране труда, за которые законом предусмотрены административные и уголовные санкции.

Среди средств защиты трудовых прав работников следует указать и на самозащиту, т.е. использование тех средств и способов, к которым вправе прибегнуть сами работники для защиты своих прав в сфере труда, в том числе - право отказаться от выполнения трудовых обязанностей в опасных для жизни и здоровья условиях или в случае длительной задержки заработной платы, при нарушении работодателем условий трудового договора, право работника не выполнять явно незаконные распоряжения работодателя и другие.

Завершить Кодекс следует главой об ответственности за нарушение законодательства о труде. В ней должна быть предусмотрена конкретная ответственность работодателей, объединений работодателей и их представителей, должностных лиц администрации организации, государственных органов и органов местного самоуправления и их должностных лиц за конкретные правонарушения (нарушение условий трудового и ученического договора, незаконное увольнение или перевод на другую работу, дискриминацию в трудовых отношениях, нарушение прав профсоюзов и др.). В числе мер ответственности следует предусмотреть возможность применения дисциплинарных, материальных, административных, уголовных санкций за нарушения законодательства о труде, охране труда и правах профсоюзов. Непосредственно в Кодексе могут быть установлены дисциплинарные, материальные санкции, а также меры воздействия компенсационного характера. Конкретные уголовные, административные, имущественные санкции следует предусмотреть в законодательных актах, относящихся к соответствующим отраслям права.