Тема: «Социальная защита трудовых прав и интересов работников»

Выполнила: Булгак Наталья Александровна.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……...……3

Глава 1. Общие положения защиты трудовых прав и интересов работников……....8

1.1 Становление защиты трудовых прав и интересов работников……...8

1.2 Понятие и формы защиты трудовых прав работников……..……....14

1.3 Законодательное регулирование социальной защиты трудовых прав и интересов работников…….....22

Глава 2. Особенности социальной защиты трудовых прав и интересов работников Российской Федерации……....……..26

2.1 Опыт защиты трудовых прав и интересов работников в Российской Федерации……26

2.2 Анализ деятельности органов, защищающих трудовые права работников……30

2.3 Проблемы и предложения по совершенствованию защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников…..35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..…46

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……....50

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А. Информация о результатах проверок, проведенных в Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге (2018 год)

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со ст. 45, ст. 46 Конституции Российской Федерации признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. Именно государство гарантирует защиту прав и свобод человека и гражданина. По этой причине в любой отрасли права, так же, как и в трудовом праве, защита субъективных прав, свобод и законных интересов занимает важное место. Субъективное право, предоставленное лицу, но не обеспеченное от его нарушения необходимыми средствами защиты, является лишь «декларативным правом».

Необходимость исследования защиты трудовых прав работников на современном этапе обусловлена объективными причинами: изменениями условий применения труда субъектов отношений, основанных на власти и подчинении; появлением нелегальных отношений в сфере труда; потребностью в более совершенном механизме регулирования отношений, связанных с реализацией права на защиту, в правовом механизме, обеспечивающим защиту трудовых прав работников, иных субъектов трудового права и др.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Однако при этом стоит отметить, что интересы работодателя и нанимаемого им работника в большинстве случаев не совпадают, и это, прежде всего, обусловлено противоположностью их целей - с одной стороны работодатель, который имеет цель получить качественный результат с минимальными затратами на труд работника, с другой стороны работник, который старается уменьшить свои физические и умственные затраты на труд, но при этом получить достойной вознаграждение. Поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых

отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. А в конфликтных ситуациях с работодателем работник чувствует себя в большинстве случаев беззащитным и не в состоянии самостоятельно защитить свои трудовые права. Именно по этой причине государством созданы органы и организации, осуществляющие защиту трудовых прав работников. Это суды, федеральные органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, профессиональные союзы.

Отношения, возникающие в сфере труда, безусловно, нуждаются в правовом регулировании, ведь уровень развития общества в целом, во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений в сфере труда. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Наиболее сложными делами о защите трудовых прав работников в настоящее время являются:

- переводом на другую работу;
- невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот;
- отказом от заключения трудового договора
- и другие.

И в данной ситуации работник нуждается в защите своих трудовых прав.

Актуальность защиты трудовых прав работников обусловлена изменениями в социально-экономическом устройстве страны и связанным с этим реформированием трудового законодательства. С переходом к рыночным отношениям увеличилось число нарушений трудовых прав работников. В то же время построение правового социального государства невозможно без совершенствования юридических гарантий осуществления трудовых прав работников, способов и форм их защиты.

Актуальность темы исследования также обусловлена следующими факторами [13]:

- потребностью в более совершенном процедурно-процессуальном правовом механизме реализации материальных и нематериальных норм трудового права;
- трудностями работников самостоятельно защитить свои трудовые права при незаконных и недобросовестных действиях работодателя;
- препятствием со стороны работодателей участию работников в профсоюзах и их деятельности по защите трудовых прав работников.

Следует отметить, что отечественной практике рынок труда является базовым элементом социальной политики. В связи с этим трудовое законодательство является приоритетным направлением модернизации.

Проблемами настоящего исследования являются: реализация социальной защиты работников при реализации трудовых трав в РФ; законодательное регулирование социальной защиты трудовых прав и интересов работников; вопрос совершенствования защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников.

Целью дипломной работы является теоретический и практический анализ социальной защиты трудовых прав работника. Данная цель тесно связана и реализуется через решение следующих основных задач:

- проведение анализа литературы (зарубежной и отечественной) по теме «Социальная защита трудовых прав и интересов работников»;

- систематизациям полученной информации;

- изучение понятия, форм и способов защиты трудовых прав работников;

- исследование опыта трудовых прав работника;

- анализ деятельности соц. органов, защищающих трудовые права работников.

- рассмотрение проблем и предложений по совершенствованию защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников.

Объектом исследования данной дипломной работы являются общественные отношения, которые складываются в связи с защитой трудовых прав работниками.

Предмет настоящего исследования составляет трудовое законодательство, которым регулируется защита трудовых прав работников, а также исследование прав трудящихся и способы защиты этих прав.

Гипотеза исследования - предполагается, что защита трудовых прав и интересов работников гарантирована всем без исключения, а самый минимум стандарта трудовых прав сохраняется и не ухудшается.

Методологической основой является совокупность научных способов и приемов исследования включающая в себя комплексный анализ явлений и процессов: диалектико-логический; системный; технико-юридический и другие.

При изучении темы данной работы в основу были положены работы общественных деятелей и юристов, которые внесли существенный вклад. Среди них можно выделить следующих деятелей: Соболев С.А, Трубецкой Е.Н., Шершеневич Г.Ф. и другие.

Практическая значимость исследования: работа представляет интерес для работников любых организаций и предприятий РФ. В работе рассмотрена защита трудовых прав и интересов для отдельных групп категорий работников.

Данное исследование состоит из ведения, заключения, двух глав и приложения, в первой из которых раскрыты общие положения защиты трудовых прав и интересов работников. Во второй главе исследования говорится об особенностях социальной защиты трудовых прав и интересов работников Российской Федерации.

Глава 1. Общие положения защиты трудовых прав и интересов работников

1.1.Становление защиты трудовых прав и интересов работников

История становления в России регулирования трудовых отношений в общем, и порядка заключения трудового договора в частности, существенно отличается от западных стран.

Урегулирование трудового договора (договора найма) фактически происходит во второй половине XIX века. И здесь заметим, что дореволюционное законодательство отдельно регулирует порядок найма рабочих (рабочий договор) и договор найма на сельские работы. Наем рабочих в заведениях фабричной промышленности совершается на основании общих постановлений о личном найме, применяемом в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах (Устав промышленности) [12].

В 1862 г. изданы "Временные правила для найма сельских рабочих и служителей". Договор о найме по этим правилам, по желанию сторон, может быть словесным, или письменным; причем споры о словесных договорах принимаются к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждается или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления.

Наиболее важным из серии трудовых законов этого времени является закон 3 июня 1886 года о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры, установивший границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частноправовых отношений.

12 июля 1886 году принимается положение о найме сельских рабочих (применимое как к сельским работникам, так и фабричным рабочим - с ограничениями специального закона).

Новое законодательство содержало [11]:

- положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою или принятием и удержанием паспорта;
- ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки;
- употребление расчетных листов при рабочей книжке;
- установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих;
- определение ответственности и вычетов за прогул, когда нет особого условия о сем в договоре;
- установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу;
- определение законных поводов к одностороннему прекращению договора с той и другой стороны [13].

Для трудовых правоотношений фабрикантов и рабочих, фактически, вводится обязательная форма письменного договора, подменяемая обязательной выдачей рабочей книжки.

В этот период под договором найма рабочих понимается соглашение, в силу которого рабочий обязывается за вознаграждение временно предоставить свою рабочую силу в распоряжение фабриканта, направляющего ее по своему усмотрению на цели фабричного производства. Основными элементами данного договора являются:

a) дееспособность сторон;

b) свободное согласие;

c) срок;

d) вознаграждение.

По общему правилу договор заключается между фабрикантом или его доверенным, с одной стороны, и отдельным рабочим - с другой. Появляется коллективный договор, в котором условия найма определяются не самим рабочим, нанимающимся на фабрику, а синдикатом рабочих или профессиональным союзом.

Наем рабочих производится [11]:

1) на определенный срок, 2) на срок неопределенный (бессрочно) и 3) на время исполнения какой - либо работы, с окончанием которой прекращается самый наем. Во всяком случае, срок договора не может превышать 5 лет.

С приходом к власти советов все дореволюционное законодательство было отменено (правильнее сказать - переизложено), и революционный законодатель создал свое трудовое законодательство.

Советской законодательство определяет трудовой договор, как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся или группа нанимающихся) предоставляет другой стороне (нанимателю) свою рабочую силу за вознаграждение (ст.27 КЗоТ, документ утратил силу в настоящий момент) [15].

В качестве основных признаков трудового договора выделяются: соглашение, предоставление рабочей силы в распоряжение нанимателя, возмездность труда.

Обязательной письменной формы трудового договора закон не устанавливает: наем считается состоявшимся с момента устной договоренности, но все условия договора должны быть зафиксированы в расчетных книжках, которые должны выдаваться всем рабочим и служащим (кроме лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, а также лиц, поступающих на срок менее недели) в течение семи дней со дня приема на работу. Расчетная книжка является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора; в случае неполноты или неясности в заполнении расчетной книжки тяжесть

доказательства лежит в нанимателе. Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора, и содержание его могут доказываться как другими документами, так и свидетельскими показаниями, а наниматель за невыдачу расчетной книжки привлекается к административной ответственности (ст.29 КЗоТ; постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924 г).

В этот период трудовой договор не отделяется от смежных гражданско-правовых договоров. Так, например, договор подряда - относится к трудовым договорам [13].

КЗоТ РСФСР 1971 года закреплял, что трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст.15 КЗоТ РСФСР).

Условия трудового договора частично устанавливались по соглашению сторон, а частично определялись непосредственно законом. По соглашению сторон устанавливались место работы (предприятие или определенный цех, отдел) и род работы (характер, содержание работы, которая будет выполняться работником). Определение этих условий считалось обязательным при заключении любого трудового договора [15].

Недействительны были условия трудового договора, ухудшающие положение работника сравнительно с условиями, определенными законами о труде, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу трудовые договоры заключались в форме устного соглашения между работником и администрацией. В письменной форме

трудовые договоры заключались лишь в случаях, предусмотренных законодательством, например при организованной работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера [16].

Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543 – 1 в КЗоТ были внесены изменения, одно из которых - обязательная письменная форма договора. Среди изменений: при определении трудового договора в скобочки было добавлено слово "контракт". Трудовой договор теперь именовался "договором (контрактом)".

Данное новшество, пришедшее в теорию и практику трудового права в 90-е годы, видимо, нужно связывать с тенденцией ориентирования на западную формулировку данного соглашения –«contract» (labor contract) [12].

С введением в дефиницию трудового договора слова "контракт" начались и сложности в определении природы заключаемого с работником договора - определять ли его как трудовой или гражданско-правовой. Кроме того, контракты с отдельными категориями работников были трансформированы из трудовых в гражданско-правовые отношения (например, отношения с руководителями федеральных государственных предприятий) [13].

Считалось, что обычный трудовой договор является лишь основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а трудовой контракт устанавливает еще и индивидуальные условия труда. В связи с этим утверждалось, что контракт - это особый вид трудового договора. Распространенной являлась точка зрения о том, что "понятие "трудовой договор" имеет и более широкое содержание, оно означает институт трудового законодательства, включающий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении.

"Контракт - это особый вид трудового договора, заключенного в соответствии с законодательством между работником и работодателем, в котором содержится более широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его

стимулирования, социально-бытового обеспечения, вопросов ответственности и др." [17].

Термин "контракт" употреблялся до 1 февраля 2002 года - до момента вступления в силу нового Трудового кодекса Российской Федерации.

Вывод 1.1.: трудовое право это - постоянно развивающаяся отрасль права, завершение формирования основных категорий которой закончены, пожалуй, только в современном трудовом законодательстве - принятием современного Трудового кодекса РФ началась новая веха развития трудовых правоотношений.

1.2. Понятие и формы защиты трудовых прав работников

Человек и гражданин в Российской Федерации наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают его трудовые права. В статье 21 Трудового кодекса закреплен широкий круг прав работника, к числу которых законодатель относит право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. Помимо того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений является принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке [3].

Понятие защиты трудовых прав работников принято различать в широком и узком смыслах. Защита трудовых прав работников в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством ответственности работодателей за нарушение трудовых прав работников [12].

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает следующие важнейшие способы защиты этих прав 12]:

1) установление на федеральном уровне трудовым законодательством условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие непосредственного и представительного участия работников в управлении организацией, определении правил внутреннего трудового распорядка, в разработке и принятии коллективных договоров;

3) обучение основам трудового законодательства работодателей и их представителей с использованием практики демонстрации эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, а также обучение работников отстаивать свои трудовые права.

Исходя из общей теории права можно выделить три обстоятельства, характеризующих правовое понятие защиты прав человека [12]:

- осуществление защиты полномочным субъектом;
- осуществление этим субъектом деятельности с соблюдением норм законодательства;
- обеспечение восстановления нарушенного права.

К числу полномочных субъектов по защите трудовых прав традиционно относили юрисдикционные органы. Деятельность юрисдикционных органов осуществляется с применением процессуальных норм, что позволяет рассматривать защиту трудовых прав как процессуальную деятельность уполномоченных на ее осуществление субъектов [19].

Защита трудовых прав имеет свои особенности. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных в первую очередь, обеспечить защиту работников от действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные, по сравнению с другими правами и свободами, способы восстановления нарушенного права и законного интереса.

Защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, направленных на защиту трудовых прав и свобод работника, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются [17]:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Перечисленные способы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. В свою очередь, в рамках этих отношений могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод [12].

Данные нарушения и должны быть устранены в перечисленных отношениях, содержанием которых является осуществление процессуальной деятельности с целью устранения нарушений трудовых прав. Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников.

Следовательно, защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников.

Лица, работающие по трудовому договору, имеют ряд прав, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Эти права могут защищаться любыми способами, не запрещенными законом.

Согласно статье 45 Конституции РФ в России гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Это касается и трудовых прав и свобод, в частности предусмотренных статьей 37 Конституции РФ [1].

Работники в соответствии с трудовым законодательством РФ обладают значительными правами в сфере труда. Этим правам работников соответствуют обязанности работодателей. Если работодатель не соблюдает права работников, нарушая их, то работникам также предоставлена возможность защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом (статья 352 Трудового кодекса РФ, далее - ТК РФ) [3].

Целью защиты трудовых прав и свобод является обеспечение реализации работниками прав, установленных законом, подзаконным актом или договором.

Теперь более подробно рассмотрим основные способы защиты трудовых прав по ТК РФ [3]:

- самозащиту работниками трудовых прав;

- защиту прав профессиональными союзами;

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;

- судебную защиту.

Рассмотрим первый из названных способов - самозащиту трудовых прав работниками.

Самозащита прав субъектом права - это самостоятельные активные действия работников по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

К мерам самозащиты работников можно отнести следующие [3]:

1) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, путем извещения работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме (статья 379 ТК РФ, а также статья 60 ТК РФ);

2) отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и

иными федеральными законами (статья 379 ТК РФ, а также статьи 219-221 ТК РФ) [3];

3) отказ от выполнения работы в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, в том числе через отказ от письменного согласия на привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные дни, ночное время, перенесение ежегодного отпуска и т.д. (статья 379 ТК РФ, а также часть четвертая статьи 72.1 ТК РФ, статьи 60.2, 96, 99, 113, 124 ТК РФ) [3];

4) приостановление работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней при условии письменного оповещения об этом работодателя (статья 142 ТК РФ) [3].

Фактически ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников - отказ от выполнения трудовых обязанностей. Самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, прямо указанного в ТК РФ. Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Первая осуществляется в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника, вторая является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных прав [3].

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суде или в государственной инспекции труда [13].

Самозащита прав работником производится без участия каких-либо органов, совершаемые работниками действия официально не оформляются. Работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию со стороны работника. Законом не запрещается

одновременное использование самозащиты и иного способа защиты трудовых прав [14].

Второй из способов защиты трудовых прав - профсоюзная защита.

В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016), профсоюзы защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке [5].

В целях защиты трудовых прав работников профсоюзы вправе (статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ) [5]:

а) выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;

б) представлять мнение по проектам нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, принимаемых органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;

в) участвовать в согласовании с работодателями систем оплаты труда, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда;

г) беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов.

Кроме того, профсоюзы как защитники интересов работников [14]:

- принимают участие в разработке государственных программ занятости, осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области занятости (статья 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ) [5];

- высказывают мотивированное мнение по локальным нормативным актам в случаях, предусмотренных законом (статья 372 ТК РФ) [3];

- высказывают мотивированное мнение о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ) [3];

- дают согласие на расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя (статьи 374, 376 ТК РФ) [3];

- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе путем создания собственных инспекций труда (статья 19 Закона о профсоюзах), которые могут быть как правовыми, так и техническими (статья 370 ТК РФ) [3];

- обращаются по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, создают юридические службы и консультации (статья 23 Закона о профсоюзах).

Согласно статье 370 ТК РФ профсоюзы вправе требовать устранения выявленных нарушений от работодателя, который, в свою очередь, обязан в течение недели сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах [3].

Профсоюзы при осуществлении данных полномочий взаимодействуют с государственными органами по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства.

Третий способ защиты трудовых прав, более подробно который мы рассмотрим в главе 2 данного исследования - государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Согласно статье 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах

деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти [3].

Статья 353.1 ТК РФ выделяет также ведомственный контроль, осуществляемый в отношении подведомственных организаций федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления [3].

Вывод 1.2.: человек и гражданин в Российской Федерации наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают его трудовые права. Защита трудовых прав работников в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством ответственности работодателей за нарушение трудовых прав работников. В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права. Защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников, в числе которых – самозащита, профсоюзная защита, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.

1.3. Законодательное регулирование социальной защиты трудовых прав и интересов работников

Кодексом РФ об административных правонарушениях предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц. В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных следующими статьями Кодекса [4]:

- ст. 27 «Нарушение законодательства о труде и охране труда»;

- ст. 28 «Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения»;

- ст. 29 «Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения»;

- ст. 30 «Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения»;

- ст. 31 «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению»;

- ст. 32 «Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах»;

- ст. 33 «Невыполнение соглашения»;

- ст. 34 «Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки»;

- ст. 44 «Сокрытие страхового случая».

Государственные инспектора труда являются федеральными государственными служащими, и в связи с этим на них распространяются все нормы законодательства о федеральной государственной службе, в том числе и об ограничениях, обязанностях, ответственности.

Обязанности государственных инспекторов труда закреплены ст. 358 ТК РФ [3].

При осуществлении надзорно-контрольной деятельности они обязаны: соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц федеральной инспекции труда; хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении полномочий; считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы [1].

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, руководителю Федеральной службы по труду и занятости и (или) в суд [1].

Полномочные представители работодателя вправе обжаловать действия государственных инспекторов труда и руководителей органов Государственной инспекции труда, включая действия (бездействие) руководителя Федеральной службы труда и занятости, в суд по месту нахождения инспекции, где трудится работник, действия которого обжалуются. Физические лица вправе обжаловать действия государственного инспектора труда в суд по месту нахождения соответствующей инспекции труда, где трудится работник, действия которого

обжалуются, либо в суд по месту своего жительства. Выбор суда в данном случае остается за физическим лицом.

Таким образом, государственный надзор и контроль существует в обществе как некий механизм, который должен работать с целью обеспечения государственного регулирования трудовых отношений.

Вывод 1.3.: особенностью государственного надзора и контроля является то, что он выступает в качестве способа защиты трудовых прав, реализуемого в определенных формах, и, следовательно, имеет властный характер. Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на основании Трудового Кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 21.02.2018) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости"[9], которые в свою очередь отражают положения ратифицированных Россией международных договоров и конвенций. В первую очередь Конвенцией N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ), а также иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность органов государственного надзора и контроля [2].

Общий вывод по главе 1: защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, направленных на защиту трудовых прав и свобод работника, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил. Целью защиты трудовых прав и свобод является обеспечение реализации работниками прав, установленных законом, подзаконным актом или договором. Защита трудовых прав работников осуществляется в форме самозащиты, профсоюзной защиты, государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на базе Трудового Кодекса РФ, Постановление

Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 21.02.2018) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости, Конвенцией N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле", иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность органов государственного надзора и контроля [9].

Глава 2. Особенности социальной защиты трудовых прав и интересов работников Российской Федерации

2.1. Опыт защиты трудовых прав и интересов работников в Российской Федерации

С 1 января 2016 г. по 31 декабря 2018 г. не проводятся плановые проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, отнесенных в соответствии с положениями ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018) [6] к субъектам малого предпринимательства (далее — СМП), за исключением юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности, предусмотренные ч. 9 ст. 9 Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (далее Федеральный закон № 294-ФЗ) (социальная сфера, сферы здравоохранения, образования, теплоснабжения, электроэнергетики, энергосбережения и повышения энергетической эффективности) [7].

В случае представления должностным лицам органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля при проведении плановой проверки документов, подтверждающих отнесение юридического лица, индивидуального предпринимателя, в отношении которых проводится плановая проверка, к СМП, и при отсутствии оснований, предусмотренных ч. 2 ст. 26.1 Федерального закона № 294-ФЗ, проведение плановой проверки прекращается, о чем составляется соответствующий акт [7].

К основным нарушениям, выявленным в ходе проверок, можно отнести следующие [15]:

1) руководители организаций не обучены и не аттестованы по охране труда;

2) работа по аттестации рабочих мест по условиям труда не проводится;

3) перечни профессий и видов работ, к которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда и требуется обучение по охране труда, на предприятиях отсутствуют (не разработаны);

4) своевременный пересмотр инструкций по охране труда не обеспечен, на ряд профессий и видов работ инструкции по охране труда отсутствуют;

5) периодические медицинские осмотры работников не проводятся;

6) допуск к выполнению работ или к эксплуатации оборудования повышенной опасности необученных работников имеет место;

7) работники не обеспечиваются или обеспечиваются не в полной мере спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

8) проведение периодического обучения по оказанию первой медицинской помощи работниками рабочих профессий отсутствует.

По данным Роструда, государственной инспекцией по труду в 2018 году права 2 521 634 работников были восстановлены в результате выданных предписаний, общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы составила 20 918 128,85 тыс. руб. Было получено 465 656 обращений от граждан, было оказано 471 918консультаций работникам и работодателям.

На рисунке 1 представлено количество ответов государственных инспекций труда на обращения граждан за 2018 год.

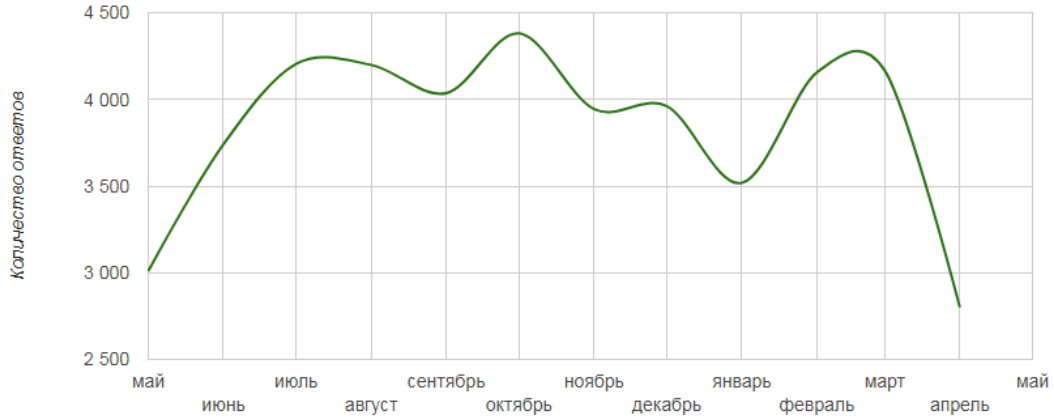


Рисунок 1 - Ответы государственных инспекций труда за 2018 год

В таблице 1 представлено количество вопросов и обращений граждан РФ в государственные инспекции труда по данным за 2018 год.

Таблица 1 - Количество вопросов и обращений граждан по РФ

Тематический раздел трудового законодательства	**Кол-во обращений**	**Кол-во вопросов**
Заработная плата	95 703 (35%)	11 833 (14%)
Увольнение	91 944 (33%)	14 636 (17%)
Прочие вопросы	47 734 (17%)	5 773 (7%)
Изменение условий труда	7 248 (3%)	5 550 (6%)
Условия труда отдельных категорий работников	6 269 (2%)	3 104 (4%)
Прием на работу	5 873 (2%)	6 766 (8%)
Ответственность работодателя	4 410 (2%)	698 (1%)
Ответственность работника перед работодателем	3 746 (1%)	1 814 (2%)
Рабочее время	3 732 (1%)	4 645 (5%)
Время отдыха	2 999 (1%)	7 866 (9%)
Досудебное обжалование	1 534 (1%)	3 104 (4%)
Охрана труда	1 416 (1%)	8 519 (10%)

Тематический раздел трудового законодательства	**Кол-во обращений**	**Кол-во вопросов**
Увольнение	53 (0%)	3 104 (4%)
Прочие вопросы	30 (0%)	3 104 (4%)
Пособие по безработице	9 (0%)	3 104 (4%)
Дискриминация по возрасту при установлении и изменении условий труда	9 (0%)	3 104 (4%)
Прием на работу	9 (0%)	3 104 (4%)
Государственная поддержка безработных граждан	0 (0%)	3 104 (4%)
Общие гарантии и компенсации	0 (0%)	4 944 (6%)
Регистрация в службе занятости	0 (0%)	3 104 (4%)

Вывод 2.1.: Законодательство РФ уделяет достаточно внимания защите трудовых прав и интересов работников в Российской Федерации. Проводятся плановые и внеплановые проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей. Процесс регламентирован Федеральным законом от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля". Подавляющее число вопросов относится к заработной плате и увольнению [7].

2.2. Анализ деятельности органов, защищающих трудовые права работников

Трудовая инспекция города Санкт-Петербурга – это уполномоченный государственный орган, наделенный специальной компетенцией. Права и обязанности Трудовой инспекции [21]:

- контроль над соблюдением работодателем норм трудового законодательства
- предъявление работодателю предписаний, обязательных для исполнения с целями ликвидации выявленных нарушений трудового законодательства
- привлечение виновников к административной ответственности
- расследование несчастных случаев, произошедших на производстве
- инициирование судебных споров по обстоятельствам нарушения трудового законодательства
- приостановление работы предприятия или организации из-за нарушений трудовых норм

Инспектор труда наделяется в соответствии со статьей 357 ТК РФ полномочиями. В частности, это должностное лицо имеет право [3]:

1. На беспрепятственное посещение в любое время суток организации или предприятия с задачей проведения проверок. Он должен предъявить удостоверение. Если инспектор проводит плановую проверку, то он уведомляет об этом руководство не позже 3-х рабочих дней с даты ее начала.
2. На запрос документов, а также информации в иной форме, связанной с соблюдением прав работников со стороны юридических лиц.
3. На изымание для проведения исследований образцы материалов или веществ, используемых на предприятии.
4. Оказывать бесплатные консультативные услуги обратившимся гражданам.

Статья 360 ТК РФ несколько ограничивает правомочия инспектора по труду. В частности, это должностное лицо не может начинать проверку планового характера, если отсутствует работники или должностные лица юридического лица [3].

В Трудовую инспекцию можно отнести жалобу лично или воспользоваться услугами почты России. Жалоба пишется в письменной форме. В верхнем углу, справа нужно написать наименование контролирующего органа, а ниже – информацию о заявителе. Жалоба должна быть составлена грамотно и предельно сжато, но и изложением всех имеющихся обстоятельств, при которых произошло нарушение трудовых прав сотрудника предприятия или организации. В случае если гражданин решил отправить жалобу по почте, то он должен оформить заявление заказным письмом с отметкой о вручении. Один из удобных способов обращения гражданина с жалобой – это написание заявление на сайте онлайн инспекция РФ [18].

В таблице 2 представлено количество вопросов и обращений граждан по Санкт-Петербургу за 2018 год [20].

Таблица 2 - Количество вопросов и обращений по Санкт-Петербургу

Тематический раздел трудового законодательства	Кол-во обращений	Кол-во вопросов
Заработная плата	8 833 (36%)	716 (12%)
Увольнение	8 694 (36%)	1 185 (20%)
Прочие вопросы	3 504 (14%)	362 (6%)
Прием на работу	670 (3%)	547 (9%)
Условия труда отдельных категорий работников	563 (2%)	218 (4%)
Изменение условий труда	494 (2%)	375 (6%)
Ответственность работодателя	349 (1%)	55 (1%)
Ответственность работника перед работодателем	307 (1%)	145 (2%)

Тематический раздел трудового законодательства	Кол-во обращений	Кол-во вопросов
Рабочее время	207 (1%)	282 (5%)
Время отдыха	206 (1%)	465 (8%)
Досудебное обжалование	188 (1%)	218 (4%)
Охрана труда	120 (0%)	742 (12%)
Увольнение	6 (0%)	218 (4%)
Прочие вопросы	2 (0%)	218 (4%)
Пособие по безработице	1 (0%)	218 (4%)
Государственная поддержка безработных граждан	0 (0%)	218 (4%)
Общие гарантии и компенсации	0 (0%)	325 (5%)
Прием на работу	0 (0%)	218 (4%)
Дискриминация по возрасту при установлении и изменении условий труда	0 (0%)	218 (4%)
Регистрация в службе занятости	0 (0%)	218 (4%)

В таблице А.1.- Информация о результатах проверок, проведенных в Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге (2018 год) представлена информация о результатах проверок, проведенных в Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге в 2018 году (см. Приложение А) [20].

Рассмотрение и анализ правоприменительной практики Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге по соблюдению обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по указанию Федеральной службы по труду и занятости. Оно основано на имеющейся в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти города Санкт-

Петербурга статистической и иной информации о применении нормативных правовых актов в сфере труда, результатах надзорно-контрольной деятельности Государственной инспекции труда, результатах рассмотрения обращений граждан по вопросам трудового законодательства, а также вступивших в силу судебных актах, разъяснениях Верховного Суда Российской Федерации по вопросам судебной практики [21].

В I квартале 2017 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 1127 проверок, при этом количество внеплановых проверок составило 924 проверки [20].

Анализ поступивших 7596 обращений граждан в Государственную инспекцию труда в городе Санкт-Петербурге в I квартале 2017 года, по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства, это [20]:

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы - 4540 обращение или 59,7% от общего числа обращений;

- по иным вопросам – 3056 обращений (40,1%);

В ходе проведенных с начала года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено 10480 нарушений трудового законодательства.

В 1 квартале 2017 года Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге должностными лицами было вынесено 1256 постановлений о назначении административных наказаний, что на 5 постановлений большее аналогичного показателя предыдущего года. Из общего количества актов инспекторского реагирования, вынесенных в 1 квартале 2017 году, в судах были обжалованы 34 решения Инспекции, из которых только 1 решение отменено [20].

Вывод 2.2.: Проводя анализ судебной практики за I квартал 2017 года можно сделать вывод об увеличении количества оставленных актов инспекторского реагирования без изменений и об отказе в удовлетворении исковых требований, что свидетельствует о положительной тенденции уменьшения количества отмененных актов инспекторского реагирования.

Наиболее часто решениями судов оставляются без изменений постановления по нарушениям ст. 5.27.1 КоАП РФ и отменяются по ст. 5.27 КоАП РФ. При вынесении большинства решений судом делается вывод о том, что указанные в постановлении нарушения по ст. 5.27 КоАП РФ являются индивидуальным трудовым спором [4].

В соответствии со статьей 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам или суд, а выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

2.3. Проблемы и предложения по совершенствованию защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников

Решение проблемы для одной категории граждан, нуждающихся в социальной защите, за счет снижения гарантий для другой категории граждан нельзя признать достойным выбором цивилизованного общества.

Трудовое право в отличие от отраслей публичного права и частного права наряду с выполнением традиционных функций имеет целью охрану труда в самом широком смысле этого слова - защиту жизни, здоровья, достоинства трудящегося человека. Эта социальная, если угодно нравственная, составляющая данной отрасли права определяла и продолжает определять не только особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения, но и саму сущность отрасли [16].

Нравственный аспект трудового права проявляется в том, что нормы указанной отрасли обеспечивают меру социальной справедливости и свободы в сфере труда, реализацию и защиту признанных мировым сообществом социальных прав человека. Он характеризует самодостаточность и относительную независимость отрасли от других общественных институтов и феноменов.

Таким образом, основной задачей трудового права является внесение в него корректив применительно к социальным задачам охраны прав человека в сфере труда. Недаром и новый Трудовой кодекс делает акцент на "оптимальном согласовании интересов сторон трудовых отношений" (часть 2 ст. 1). Но согласование интересов, отнюдь не выдвижении на первый план интересов работодателя.

Противоречие между потребностями рыночной экономики и социальными правами человека - одно из объективно существующих противоречий общественного развития. Проявлением этого противоречия в

сфере трудовых отношений. Трудовое право не может и не должно выступать инструментом обеспечения эффективности экономики. Его задача - в согласовании целей экономического процветания и защиты личности, ее прав и свобод. Иными словами, предназначение трудового права состоит не в том, чтобы обеспечивать всемерное развитие рынка, а в том, чтобы не создавать серьезных препятствий его функционированию, способствовать смягчению противостояния труда работников.

Социальная роль трудового права определяет его возможности влияния на экономическое развитие (и степень воздействия экономических факторов на содержание правовых норм).

Прежде всего, система социальной защиты работника обеспечивает равные условия конкуренции, что немаловажно в современных условиях. Замечено, например, что сегодняшний рынок формирует тенденцию к справедливой конкуренции. А справедливая конкуренция во всем мире связывается с унификацией издержек на рабочую силу, применением одинаковых критериев при формировании себестоимости товаров (услуг). Это напрямую связано с предоставлением работникам стандартных трудовых гарантий [14].

Трудовые стандарты в сфере труда безусловно должны строиться на справедливых началах (не только по отношению к работнику, но и по отношению к работодателю). Это означает, что обязанности работодателя по предоставлению минимальных (предусмотренных государством) социальных гарантий [14]:

а) должны быть связаны с трудовой деятельностью;

б) не должны создавать непреодолимых препятствий в управлении трудовой деятельностью.

Поясним это на примерах применения действующего трудового законодательства.

Трудовой кодекс (глава 26) предусматривает предоставление ряда гарантий для работников, совмещающих работу с обучением, т.е. гарантий, не связанных непосредственно с трудовой деятельностью работника. Это и предоставление оплачиваемого учебного отпуска, и оплата проезда к месту учебы и обратно, и сокращение рабочего времени. Насколько справедливо возложение всех этих обязанностей на работодателя. Речь идет о распределении социальной нагрузки по поддержке работников, совмещающих работу с обучением, между работодателем и государством. В настоящее время основная нагрузка ложится на работодателя, хотя забота о повышении образовательного уровня населения, реализации конституционного права на образование в большей степени задача общегосударственная. И решение этой задачи должно обеспечиваться главным образом государством. В идеале модель регулирования соответствующих общественных отношений видится следующим образом [14].

Студент-заочник освобождается от работы для посещения занятий, на период сдачи экзаменов, подготовки диплома; за ним сохраняется место работы. Это - обязанности работодателя. Гарантии, касающиеся сохранения заработка, оплаты проезда и т.п., предоставляются работодателем добровольно в том случае, когда он заинтересован в получении соответствующего образования своим работником. В других случаях они должны обеспечиваться государством [14].

Такая же модель должна использоваться при регулировании трудовых отношений работников с семейными обязанностями, ведь создание условий для воспитания детей, поддержки инвалидов и т.п. является обязанностью государства по отношению ко всем своим гражданам, в том числе работающим.

Предложенный вариант, конечно, не является бесспорным. В контексте поднятой проблемы можно вспомнить о социальной ответственности работодателя и социальной солидарности, о хроническом недостатке бюджетных средств и сложности механизма предоставления социальных гарантий, который потребуется создать, о необходимости введения

дополнительных налогов или увеличения размера существующих и т.д. Если же обратиться к практическому аспекту реализации высказанного предложения, то можно использовать опыт многих стран с рыночной экономикой и установить налоговые льготы для работодателей, которые проводят активную социальную политику.

Управление трудовой деятельностью является одним из полномочий работодателя. Оно осуществляется в пределах и в порядке, установленных законом. Определенные рамки, ограничивающие свободу работодателя по распоряжению рабочей силой (персоналом), предусмотрены как раз для обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений, о котором уже упоминалось. Однако всегда ли действующее трудовое законодательство вводит разумные ограничения [14].

Пример о привлечении к сверхурочной работе наглядно демонстрирует абсурдность требований, предъявляемых иногда к работодателю. В соответствии со ст.99 ТК привлечь работника к сверхурочной работе можно при наличии двух условий: существования определенной экстремальной ситуации (производственная авария, стихийное бедствие, производство общественно необходимых работ и т.п.) и письменного согласия работника.

Представить, что произошло наводнение, которое грозит разрушить комплекс производственных зданий, привести в негодность оборудование, лишить работников организации рабочих мест, то совершенно очевидным становится тот факт, что руководитель при таких обстоятельствах должен быть наделен полномочиями действовать быстро, чтобы минимизировать негативные последствия (это, кстати, и в интересах работников). Действующее законодательство предписывает ему получить от каждого работника письменное согласие на сверхурочную работу и таким образом ставит перед выбором: либо организовать работу по сохранению предприятия и нарушить закон, либо выполнить требование ст.99 ТК, но упустить возможность сохранить имущество и работоспособность предприятия [3].

Это не единственный случай предъявления к работодателю совершенно не обоснованных требований.

Ст.113 ТК предписывает получить письменное согласие работника на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе - для предотвращения производственной аварии, катастрофы, несчастного случая, уничтожения или порчи имущества. Дополнительно к согласию самого работника необходимо подтверждение отсутствия медицинских противопоказаний при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Начнем с того, что медицинские противопоказания всегда связаны с характером самой трудовой деятельности, ее продолжительностью, климатическими условиями и временем суток. Конкретный день недели, в который осуществляется работа, с медицинской точки зрения не имеет значения. Поэтому трудно представить, что инвалиду будет выдана справка о недопустимости использования его труда в праздники или в воскресенье. Что касается женщин, воспитывающих детей, то для них ограничения установлены на основании наличия малолетних детей, которых невозможно оставить без материнского попечения, а не в связи с состоянием их здоровья. Зачем в этом случае выяснять вопрос о медицинских противопоказаниях, не ясно.

Примеры можно продолжить, однако дело не в количестве примеров, а в существовании ограничений свободы работодателя, которые, с одной стороны, неоправданно затрудняют ритмичную работу организации, с другой - не создают реальных преимуществ для работников.

Освобождение работодателя от выполнения несвойственных ему задач и предоставление ему достаточной (разумной и обоснованной) свободы в принятии управленческих решений - одно из направлений развития трудового права в современном обществе. Второе направление напрямую связано с происходящими процессами глобализации, которые, кстати, наиболее ярко проявляются в экономике с более тесными связями с международным

сообществом и соответственно с более активным влиянием международного права на российскую правовую систему. В самом общем смысле под глобализацией понимается процесс усиливающейся "взаимозависимости национальных государств и регионов, образующих мировое сообщество, их интеграцию в единую систему с общими для всех правилами и нормами экономического, политического и культурного поведения" [18].

Прежде всего, необходимо создать комплекс норм, непосредственно регулирующих трудовые отношения с иностранным элементом, т.е. отношения, где работником либо работодателем выступает иностранец (иностранное юридическое лицо). В настоящее время трудовым законодательством предусматривается лишь общий принцип распространения российского трудового законодательства на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими или с их участием (часть 4 ст.11 ТК). Этого явно недостаточно, поскольку в современных условиях такие отношения весьма разнообразны. На практике встречаются даже такие случаи, когда российский гражданин заключает трудовой договор с иностранной организацией, находящейся за пределами Российской Федерации, а затем направляется на работу на российское предприятие. При этом реально он не покидает пределов страны и фактически выполняет работу для российского юридического лица.

Не решены вопросы о подсудности и порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров иностранцев с российскими организациями или российских граждан с иностранными юридическими лицами, применения трудового законодательства к отношениям иностранца, работающего в представительстве иностранного юридического лица на территории Российской Федерации, и т.д. В Трудовом кодексе нет даже самой общей коллизионной нормы, позволяющей решить вопрос о выборе законодательства той или иной страны при возникновении трудовых отношений с иностранным элементом. Этот существенный пробел необходимо восполнить. Очевидно, надо закрепить

правило о том, что к трудовым отношениям, возникшим на территории России (трудовая деятельность осуществляется в России), применяется трудовое законодательство Российской Федерации. В тех случаях, когда иностранец на территории России работает в филиале или представительстве иностранной компании, надо предоставить сторонам трудового договора право выбрать законодательство, подлежащее применению.

Аналогичная ситуация складывается с регулированием трудовых отношений в транснациональных компаниях. Особенности использования труда российских граждан такого рода работодателем не установлены. Формально работники заключают трудовые договоры и вступают в трудовые отношения с российским юридическим лицом, входящим в состав транснациональной компании, однако фактически уровень заработной платы, других условий труда, кадровая политика определяются головной компанией. Неясно также, каким образом должно быть обеспечено право российских работников на участие в коллективных переговорах, проводимых компанией в целом [14].

Восполнение указанных пробелов исключительно важно для нормального экономического взаимодействия с иностранными партнерами, будь то работники или работодатели. Однако ключевой задачей этого направления надо считать "глобализацию" социальных стандартов, которая непосредственно связана с универсализацией механизмов признания и обеспечения прав и свобод человека во всем мире и направлена на разрешение основного противоречия эпохи глобализации - противоречия между глобальным характером экономики и национальным характером социальной защиты.

Сущность глобализации социальных стандартов сводится к созданию системы наднационального регулирования трудовых отношений, комплекса базовых (основных) трудовых прав и гарантий для работников, единых для всех стран мира и обязательных для всех работодателей.

Введение единых социальных гарантий для работников может (и должно) сочетаться с коллективной защитой работников, т.е. проведением коллективных переговоров и заключением соглашений на международном уровне.

Последняя задача, связанная с глобализацией, - это интернационализация трудового права, т.е. ориентация российского законодательства в максимально возможной степени на международные и европейские трудовые стандарты. Развитие трудового права в этом направлении предполагает не только своевременную ратификацию конвенций МОТ и других международных договоров, но и активное использование в правотворчестве идей и принципов международного права, использование международных норм как средств толкования и юридических аргументов в правоприменительной деятельности, а самое главное - создание конкретных правовых механизмов, позволяющих реализовать международные нормы и принципы [2].

Существование сложной системы прав и гарантий (внутри каждой группы существует деление по видам источников трудового права, характеру прав) предопределяет важнейшее направление развития трудового права - упорядочение соотношения источников и развитие коллизионного права.

Во-первых, это соотношение нормативных и коллективно-договорных актов.

В юридической литературе последнего десятилетия, в том числе в учебных изданиях, наметилась тенденция выделять коллективно-договорные акты (коллективные договоры и соглашения) как основной источник трудового права и подчеркивать их ведущую роль в регулировании трудовых отношений.

Такая позиция представляется несколько преувеличенной. Как справедливо отмечается некоторыми исследователями, нормативные акты преобладают в большинстве правовых систем мира, а также в основных отраслях права, включая трудовое.

Вероятно, в ближайшей перспективе необходимо исходить, во-первых, из того, что трудовые отношения в России регулируются как нормативными

правовыми, так и коллективно-договорными актами. Во-вторых, сложившееся между ними соотношение носит неслучайный характер, поэтому нельзя отвергать его без достаточных оснований. В-третьих, перед обоими видами актов стоит единая цель - упорядочение трудовых отношений и обеспечение социальной защиты трудящихся.

Сохранение высокого значения государственного регулирования необходимо в силу ряда причин, главными из которых являются социально-экономическая нестабильность, которая в соответствии со сложившейся закономерностью влечет более активное вмешательство государства в трудовые отношения, и отсутствие сформировавшейся стабильной системы коллективно-договорных актов. В настоящее время действует сложная иерархия соглашений и коллективных договоров, которая не охватывает определенной части организаций, основанных на частной собственности, и практически всех субъектов малого предпринимательства. Очень редко на практике встречаются коллективно-договорные акты, будь то соглашения или коллективные договоры, содержащие целостное регулирование трудовых отношений, то, что исследователи называют "трудовым кодексом предприятия" [15].

Государственное, и прежде всего законодательное, регулирование в сложившейся ситуации должно установить минимум социальных гарантий для работника по каждому институту трудового права. Этот минимум должен выполнять две функции:

а) обеспечить достаточное регулирование и приемлемый уровень защиты работника в случае отсутствия коллективно-договорных актов;

б) служить базовым уровнем, своего рода отправной точкой при ведении коллективных переговоров.

Законодательство должно определять также правила и пределы коллективно-договорного регулирования, т.е. устанавливать порядок ведения коллективных переговоров и предмет регулирования, осуществляемого социальными партнерами.

Вывод 2.3.: таким образом, общая модель соотношения нормативно-правовых и коллективно-договорных актов строится, во-первых, на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования, во-вторых, на признании положений статутного права гарантированным всем без исключения минимальным стандартом трудовых прав, т.е. недопущении ухудшения положения работников по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Исходя из этой общей модели, законодательство должно устанавливать и правила разрешения коллизий между государственными и договорными актами. Недействительными следует считать положения коллективно-договорных актов, принятые за пределами установленной сферы регулирования, и нормы, хотя и принятые в этих пределах, но снизившие уровень гарантий трудовых прав работников по сравнению со статутным правом.

Общий вывод по главе 2: защита трудовых прав работников является, несомненно, актуальной проблемой, поскольку в последние годы значительно увеличилось число нарушений трудовых и иных социальных прав граждан. Участились случаи незаконных увольнений, приняли массовый характер несвоевременная выплата заработной платы и направление работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Во многих коммерческих организациях трудовые отношения не оформляются в законном порядке.

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

Трудовым кодексом работнику предоставлен достаточно широкий круг способов решения спорных моментов как при приеме на работу, в течение трудовой деятельности, так и после увольнения. Поскольку работник для разрешения конфликтной ситуации должен обратиться с заявлением (хоть в

государственную инспекцию труда, хоть в комиссию по трудовым спорам, хоть в профсоюз и т.д.) с указанием нарушенных работодателем прав, рекомендуем снимать противоречия мирным путем. Ведь если нарушение трудового законодательства будет установлено контролирующими органами, работодателю может грозить не только административная, но и уголовная ответственность. Эффективная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Каждому работнику гарантируется защита трудовых прав. Так реализуется конституционное право на труд. Одному человеку для этого требуются активные действия, другому достаточно гарантий, установленных законодательно.

Социальная защита трудовых прав работников сегодня является актуальной проблемой. Создание многочисленных частных предприятий, на которых работают люди, согласно данным статистики, способствует многочисленному нарушению трудовых прав работников. Наиболее распространены нарушения трудового законодательства:

- трудовые договоры (контракты) не заключаются в письменной форме;
- трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми;
- на некоторых предприятиях отсутствуют положения об оплате труда, что приводит к дифференциации в уровнях оплаты труда различных категорий работающих;
- задолженность по выплате заработной платы;
- нарушение режимов труда и отдыха, привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни без соответствующего оформления и оплаты;
- нарушения в области условий и охраны труда.

Цели, которые мы поставили в начале исследования, выполнены. В дипломной работе мы проанализировали теоретические и практические данные по защите трудовых прав работника, рассмотрели понятие защиты трудовых прав работников. Проанализировали литературу, изучили понятия и способы защиты трудовых прав работника. Исследовали опыт трудовых прав работника на примере Роструда в РФ.

Проанализирована деятельность Государственной инспекции труда в сфере защиты трудовых прав работников и рассмотрели статистические данные по некоторым судебным решениям по обращению граждан для защиты своих трудовых прав и свобод. А так же, рассмотрели проблемы и предложения по совершенствованию защиты трудовых прав работников и гарантий для отдельных категорий работников.

Каждый человек вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Социально-правовая защищенность работников является глобальной и мировой проблемой. Но каждая страна ее решает по-своему, исходя из своих политических и социально-экономических условий. В советский период, когда законодателем было государство, оно в первую очередь защищало интересы работников. Защитная функция советского трудового права возрастала с принятием каждого КЗоТа.

Ныне положение изменилось. Среди работодателей теперь преобладают производства частной собственности. Естественно, работодатель не стремится уменьшать свою прибыль за счет расходов на социальные нужды работников. Отношения между ним и работниками стали более жесткими.

И в Трудовом кодексе значительно сокращены нормы, защищающие интересы работников. В этих условиях в первую очередь государство, руководствуясь гуманными принципами правового регулирования труда и международными стандартами труда, разработанными ООН, МОТ, способно сдержать хозяйский произвол и заставить работодателей соблюдать трудовые права работников.

Поэтому важнейшую роль играют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также защитная функция профсоюзов.

Мы выяснили, что основной задачей трудового права является внесение в него корректив применительно к социальным задачам охраны прав человека в сфере труда.

Исследовав информацию на тему «Социальная защита трудовых прав и интересов работника» мы выяснили, что система социальной защиты работника обеспечивает равные условия конкуренции, что немаловажно в современных условиях. Это означает, что обязанности работодателя по предоставлению минимальных социальных гарантий должны быть связаны с трудовой деятельностью и не должны создавать непреодолимых препятствий в управлении трудовой деятельностью.

Социальная нагрузка по поддержке работников особых категорий должна распределяться, например сотрудники совмещающие работу с обучением, работники с семейными обязанностями. В настоящее время основная нагрузка ложится на работодателя – это не правильно.

Мы пришли к выводу, что существование ограничений свободы работодателя, с одной стороны, неоправданно затрудняют ритмичную работу организации, с другой - не создают реальных преимуществ для работников.

Освобождение работодателя от выполнения несвойственных ему задач и предоставление ему достаточной свободы в принятии управленческих решений - одно из направлений развития трудового права в современном обществе. Второе направление напрямую связано с происходящими процессами глобализации.

Прежде всего, необходимо создать комплекс норм, непосредственно регулирующих трудовые отношения с иностранным элементом. Требуется решить вопросы о подсудности и порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров иностранцев с российскими организациями, или российских граждан с иностранными юридическими лицами, применения трудового законодательства к отношениям иностранца, работающего в представительстве иностранного юридического лица на территории Российской Федерации.

Надо закрепить правило о том, что к трудовым отношениям, возникшим на территории России (трудовая деятельность осуществляется в России), применяется трудовое законодательство Российской Федерации.

Сущность глобализации социальных стандартов сводится к созданию системы наднационального регулирования трудовых отношений, комплекса базовых (основных) трудовых прав и гарантий для работников, единых для всех стран мира и обязательных для всех работодателей.

Введение единых социальных гарантий для работников может сочетаться с коллективной защитой работников, т.е. проведением коллективных переговоров и заключением соглашений на международном уровне.

Сохранение высокого значения государственного регулирования необходимо в силу ряда причин, главными из которых являются социально-экономическая нестабильность, которая в соответствии со сложившейся закономерностью влечет более активное вмешательство государства в трудовые отношения, и отсутствие сформировавшейся стабильной системы коллективно-договорных актов. Государственное, и прежде всего законодательное, регулирование в сложившейся ситуации должно установить минимум социальных гарантий для работника по каждому институту трудового права.

Таким образом, общая модель соотношения нормативно-правовых и коллективно-договорных актов строится, во-первых, на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования, во-вторых, на признании положений статутного права гарантированным всем без исключения минимальным стандартом трудовых прав, т.е. недопущении ухудшения положения работников по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Цель и задачи дипломной работы выполнены, гипотеза подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации [текст]: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ]. - М.: Консультант Плюс// "Собрание законодательства РФ", 04.08.2014, N 31, ст. 4398.

2. Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" [текст]: [принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ] //Документ предоставлен Консультант Плюс, 2019

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [текст]: [от 30.12.2001 N 197-ФЗ в ред. от 01.04.2019]. - М.: Консультант Плюс // Омега - Л., 2019. - 40 с.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [текст]: [от 30.12.2001 N 195-ФЗ в ред. от 01.05.2019]. – М. Консультант Плюс // «Собрание законодательства РФ», 2019. - 697 с.

5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [текст]: [от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ ред. от 03.07.2016]. – М.: Консультант Плюс, 2019 //Собрание законодательства РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

6. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" [текст]: [от 24.07.2007 N 209-ФЗ ред. от 27.12.2018] //Документ предоставлен Консультант Плюс, 2019

7. Федеральный закон "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" [текст]: [от 26.12.2008 N 294-ФЗ ред. от 15.04.2019] //Документ предоставлен Консультант Плюс, 2019

8. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ» [текст]: [от 19.06.2012 г. № 610 ред. от 31.01.2019]. - М.: Консультант Плюс, 2019 // "Собрание законодательства РФ"

9. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» [текст]: [от 30.06.2004 № 324 в ред. от 21.02.2018]. - М.: Консультант Плюс, 2019 // "Собрание законодательства РФ", 30.06.2004, N 26, ст. 3528.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [текст]: [от 17.03.2004 г. № 2 ред. от 24.11.2015]. - М.: Консультант Плюс, 2019 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Учебная и научная литература

11. Белянинова, Ю. В. Трудовое право [текст] / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2016. – 220 с.

12. Богданова, Н. Все о правах работника и обязанностях работодателя [текст] / Н. Богданова. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2015. – 67 с.

13. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата [Текст] / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. - М.:1 Юрайт, 2015. – 28 с.

14.Зайцева, О. Б. Нетипичные работодатели в РФ. Правовая природа и перспективы развития [Текст] / О.Б. Зайцева, Ю.Г. Тулупова. - М.: Проспект, 2016. - 112 с.

15. Магницкая, Е. В. Трудовое право [Текст] / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. - М.: Книга по Требованию, 2015. - 208 с.

16. Петров, А.Я. Трудовые споры. Вопросы теории и судебная практика. Учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я. Петров. - М.: Проспект, 2016. - 368 с.

Интернет-ресурсы

17. Официальный сайт Vikidilka.ru [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://vikidalka.ru/2-175881.html

18. Официальный сайт Хранитель медиа портал о безопасности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=67472

19. Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru

20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru/

21. Официальный сайт Министерства юстиции Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minjust.ru/

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1.- Информация о результатах проверок, проведенных в Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге (2018 год)

Информация о результатах проверок, проведенных в Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге в 2018 году				
Дата начала проверки	**Дата завершения проверки**	**Наименование государственного органа осуществляющего проверку**	**Результаты проверок**	**Принятые меры ГИТ в СПб**
5.01.2018	29.01.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 29.01.2018 №07-09/5-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства, законодательства о порядке рассмотрения обращений граждан и законодательства о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного надзора».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.
0.03.2018	31.03.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 30.03.2018 №07-09/29-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства, законодательства о порядке рассмотрения обращений граждан и законодательства о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного надзора».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.

9.04.2018	13.04.2018	УФСБ России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области	Инспекцией получен Акт по результатам проведения плановой выездной проверки. Все выявленные замечания и недостатки были устранены в ходе проверки.	По итогам проверки проведено совещание по рассмотрению результатов проверки. -В Инспекции спланирована и организована работа по совершенствованию установленной сферы деятельности по тематике проведённой проверки.
1.06.2018	18.06.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 18.06.2018 №07-09/55-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.
1.11.2018	09.11.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 09.11.2018 №07-09/96-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.

Продолжение таблицы А.1.

9.04.2018	13.04.2018	УФСБ России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области	Инспекцией получен Акт по результатам проведения плановой выездной проверки. Все выявленные замечания и недостатки были устранены в ходе проверки.	По итогам проверки проведено совещание по рассмотрению результатов проверки. -В Инспекции спланирована и организована работа по совершенствованию установленной сферы деятельности по тематике проведённой проверки.
1.06.2018	18.06.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 18.06.2018 №07-09/55-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.
1.11.2018	09.11.2018	Прокуратура Санкт-Петербурга	Инспекцией получено представление Прокуратуры Санкт-Петербурга 09.11.2018 №07-09/96-2018 «Об устранении нарушений федерального законодательства».	-Проведено совещание по рассмотрению мер связанных с устранением недостатков выявленных в ходе проверки; -Проведена служебная проверка, должностные лица, виновные в нарушениях привлечены к дисциплинарной ответственности; -В Инспекции спланирована и организована работа по устранению выявленных нарушений.