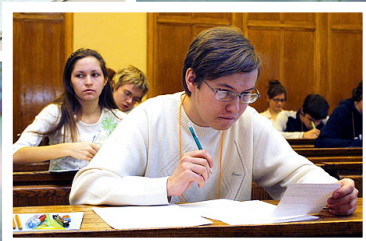
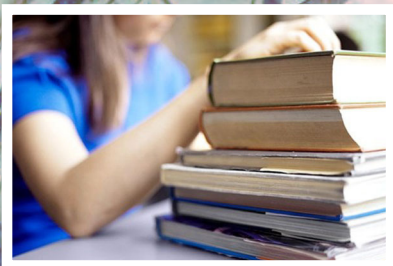




Белгородское областное объединение организаций профсоюзов
Белгородский региональный институт
повышения квалификации и профессиональной переподготовки
специалистов

Методические рекомендации по проведению урока
(профсоюзного часа) для образовательных учреждений
Белгородской области в 2009-2010 учебном году

«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В XXI ВЕКЕ. ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЁЖИ»



РЕКОМЕНДАЦИИ ПОДГОТОВЛЕНЫ:

Л. Москвитиной, заведующей кабинетом общественно-гуманитарных дисциплин БелРИПКППС,

В. Никулиной, заведующей кабинетом проблем воспитания БелРИПКППС,

Л. Морозовой, заведующей отделом правовой работы областного объединения организаций профсоюзов.

Методические рекомендации по проведению урока в образовательных учреждениях Белгородской области в 2009-2010 учебном году

В связи с реализацией компетентного подхода в образовании, ориентированного на дальнейшую социализацию школьников, профессиональное самоопределение, адаптацию на рынке труда, в соответствии с нормами и требованиями демократического гражданского общества, целесообразно ознакомить учащихся старших классов с такими понятиями как «достойный труд», «безопасный труд»; рассмотреть качественные характеристики достойного труда с применением норм международного и российского трудового права; информировать будущих выпускников об изменениях на рынках труда, в том числе и Белгородской области. Так, например, обращает на себя внимание игнорирование старшеклассниками тенденций развития рынка труда в определении своего трудового пути. Несмотря на то, что рынок труда перенасыщен специалистами экономического и юридического профиля и трудоустройство выпускников вузов по этим специальностям затруднено, школьники продолжают активно выбирать именно эти специальности.

Труд, равное право на труд – реальная возможность обеспечить развитие человека в любой стране, любой части мира, а также снизить разрыв между богатыми и бедными регионами мира и группами населения. Однако в мире наблюдается другая тенденция. Для работников наемного труда, представляющих основной трудовой ресурс, у которого зарплата является главным, а чаще всего единственным, источником дохода, проблема достойного труда и социальной защищенности является жизненно важной. Именно поэтому профсоюзы выступают за формирование и установление государственных социальных стандартов, в том числе в области оплаты труда и трудовых отношений.

В основе согласованных интересов государства, работодателя и работника лежат международные и/или государственные социальные стандарты, в том числе в сфере труда (на уровне Российской Федерации – Конституция РФ и Трудовой и Гражданский кодексы, другие законодательные и нормативные акты). В области международного права социально-трудовые

стандарты устанавливаются конвенциями МОТ (Международной организации труда), межгосударственными документами в Европейском союзе, СНГ, другими межгосударственными соглашениями. Анализ ряда актов международного права, определяющего основные социально-трудовые стандарты, показывает, что понятие «достойный труд» неотделимо от таких параметров, как достойная (обеспечивающая безбедную жизнь) оплата труда, справедливые и безопасные условия труда, социальные гарантии, право на профессиональное обучение и профориентацию, право на социальное, медицинское и пенсионное страхование и обеспечение.

Обучение и профессиональная ориентация – это чрезвычайно важные сферы, так как именно этим определяются возможности конкретного лица на доступ к труду. Зачастую именно неравный доступ к профессиональному обучению приводит к лишению равенства возможностей во всех других сферах.

В образовательных учреждениях Белгородской области целесообразно провести единый урок (профсоюзный час) по теме: «Достойный труд в XXI веке. Трудовые права молодежи».

Основная цель: способствовать созданию представлений учащихся и студентов о труде, о трудовых правах молодежи и несовершеннолетних и роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений; дать представление о социально-экономической и этической природе понятия «достойный труд» и его связи с качеством жизни.

Задачи:

- определить характеристики труда с применением норм международного и российского трудового права;
- рассмотреть тенденции молодежного рынка труда в России и Белгородской области;
- формировать у учащихся и студентов понимание своих трудовых прав, восприятие ими трудовой деятельности как права, потребности, обязанности;
- формировать понимание социально-экономической природы трудовых отношений, готовность выстраивать свою трудовую траекторию профессионального роста с учетом тенденций социально-экономического развития Белгородской области;
- обозначить основные права несовершеннолетнего работ-

ника, льготы и гарантии.

Для проведения классного часа (профсоюзного часа) можно заранее познакомить учащихся с трудовым правом, Трудовым кодексом и трудовыми правами несовершеннолетних работников. Учителям при подготовке классного часа (профсоюзного часа) можно использовать материалы Московской федерации профсоюзов, методические рекомендации по проведению единого профсоюзного урока «Достойный труд в XXI веке» Ивановой М.А.; использовать материалы учебников: «Право» для 11 класса, §§ 27-28 (автор Певцова Е.А., изд-во «Русское слово»), «Право» для 11 класса гл. III «Правовое регулирование трудовых отношений» (под ред. Боголюбова Л.Н., изд-во «Просвещение»). В качестве примерной разработки использовать разработку классного часа (профсоюзного часа) (Приложение №1). А также материалы Белгородского областного объединения профсоюзов (Приложения № 2, № 3).

КЛАССНЫЙ ЧАС (ПРОФСОЮЗНЫЙ ЧАС)

Тема: «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В XXI ВЕКЕ. ТРУДОВЫЕ ПРАВА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

Цель – способствовать созданию представлений учащихся о труде, о трудовых правах молодёжи и несовершеннолетних и роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

Задачи:

1. Определить характеристики труда с применением норм российского трудового права.

2. Формировать у учащихся и студентов понимание своих трудовых прав, восприятие ими трудовой деятельности как права, потребности, обязанности.

3. Определить основные права несовершеннолетнего работника, льготы и гарантии.

4. Познакомить с деятельностью профсоюзов по обеспечению трудовой гарантии молодёжи и несовершеннолетних работников, контролю за соблюдением их трудовых прав.

5. Формировать понимание социально-экономической ситуации в Белгородской области и готовность выстраивать траекторию профессионального роста с учетом развития Белгородской области.

Вопросы для обсуждения:

1. Определение понятия «труд».

2. Дискуссия: «Труд: право или обязанность?».

3. Труд несовершеннолетних. Деятельность профсоюзов:

а) определение возраста несовершеннолетних работников;

б) социальные гарантии труда;

в) роль профсоюзов в защите трудовых прав несовершеннолетних и молодёжи.

Подготовительная работа:

1. Написать эссе на темы по выбору: «Профсоюз – цивилизованная защита труда», «Достойный труд – достойная жизнь», «Труд несовершеннолетних».

2. Познакомиться с основными документами: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Всеобщая декларация прав чело-

века, Выдержки из Европейской Социальной Хартии (ETS № 163) и др. (на усмотрение преподавателя, студентов, учащихся).

Ход проведения:

Класс (группа) разделена на три подгруппы, каждая группа получает отдельное задание. Для работы каждая подгруппа получает документы: Конституцию РФ, статьи из Трудового кодекса (статья 265 – 272), работу Ф.Энгельса «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека», документы с выдержками об основных и дополнительных гарантиях трудовых прав несовершеннолетних.

1. Вступление.

Труд сопровождает человека на протяжении всей его жизни как прямо, так и косвенно. Без труда невозможно представить развитие ни одного общества, на каком бы уровне развития оно не находилось. Объединяясь для совместного выполнения работы, создания основы социальных и материальных благ, люди научились отстаивать свои права сообща.

На втором заседании Генерального совета Международной Конфедерации профсоюзов (МКП) в июне 2007 года было конкретизировано предложение о проведении Дня действий профсоюзов в иные сроки, не приуроченные к каким-либо уже имеющимся датам, например к 1 Мая, и было принято решение о проведении такого Дня действий осенью. Дату было решено определить на следующем, третьем, заседании Генсовета МКП в декабре 2008 года. На третьем заседании Генерального совета МКП в декабре 2007 года было официально одобрено, что Всемирный день действий за достойный труд, начиная с 2008 года, ежегодно будет проводиться 7 октября в тех странах, профцентры которых являются членами МКП.

Обычно люди трудятся сообща. В процессе совместного труда люди распределяют между собой трудовые функции, операции, совместно используют машины, оборудование и другие средства производства. Отношения, в которые люди вступают в процессе трудовой деятельности, регулируются нормами трудового права.

Наш классный час (профсоюзный час) посвящен трудовым

отношениям, в которые может быть вовлечен любой, в том числе и старшеклассник, да и Вы, наверное, сами уже становились участниками трудовых отношений. Что же необходимо для обеспечения достойного труда?

Перед обсуждением данной темы нужно дать определение понятию «труд». Человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Чем выше организация труда, его техническая оснащённость, тем богаче общество. Все великие открытия, весь научно – технический прогресс общества, его цивилизации – это результат большого труда многих поколений людей.

2.Что же такое труд? (Каждая группа пытается самостоятельно дать свое определение), выслушав учащихся, преподаватель дает определение труда.

Цитаты:

Труд – не есть добродетель, но необходимое условие добродетельной жизни (Л.Н. Толстой)

Труд человека кормит, а лень портит (Русская пословица)

Без работы день годом кажется (Русская пословица).

Определения труда:

1)Труд – это планомерная сознательная деятельность с целью переработки того, что даёт природа, в предметы потребления.

2) Труд – это процесс целесообразной деятельности человека, совокупность всех физических и умственных способностей людей, которые они используют в производстве материальных и духовных ценностей.

3) Труд – это средство поддержания жизни и удовлетворения основных потребностей человека.

4) Труд – это любая интеллектуальная или физическая деятельность человека, направленная на получение благ или оказание услуг.

ВЫВОД: Труд определяет богатство общества и его развитие.

3. Что такое труд для вас в современной России?

(Высказывают свое мнение все учащиеся)

Выберите для себя и прокомментируйте то определение, которое кажется вам наиболее подходящим:

Труд – это:

- Средство для поддержания жизненных потребностей человека;
- Средство для развития творческого потенциала человека;
- Способ достижения жизненных благ, карьеры, социального статуса;
- Участие в развитии общества;
- Потребность и способ самореализации;
- Право, предоставленное мне обществом (могу им воспользоваться, если есть необходимость);
- Обязанность, возлагаемая на меня государством, семьей.

4. Как вы можете охарактеризовать труд со своих позиций?

(Учащиеся озвучивают свои эссе).

Итоги обсуждения:

Труд: средство, способ, потребность, право, обязанность.

Труд – это осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложение усилий и осуществление работы. Посредством трудовой деятельности человек видоизменяет предметы природы и приспособляет их для удовлетворения своих потребностей.

В Конституции СССР труд был провозглашён в качестве права и обязанности гражданина. Конституция РФ вторую составляющую (труд как обязанность) не фиксирует.

Обеспечение возможности на доступ к труду и занятием предполагает в качестве неотъемлемого элемента запрет детского труда. Ограничение доступа детей к труду, а в некоторых случаях и запрещение детского труда правовыми актами МОТ обусловлены, прежде всего, стремлением обеспечить здоровый рост и нормальное развитие детей, не допустить воздействия негативных факторов на их здоровье, предоставить возможность получения образования, которое предоставит им в

дальнейшем возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбранным трудом.

5. Труд: это право или обязанность?

Для доказательств используйте документы, которые у вас на столе.

Задание 1-ой группе: Докажите, что труд - это право.

Задание 2-ой группе: Докажите, что труд - это обязанность.

Задание 3-ей группе: Назовите, какие социальные гарантии предоставляются молодёжи при трудоустройстве?

Выступления групп и обобщение этих выступлений.

Вывод: По Конституции РФ:

труд свободен, безопасен, добровольен, оплачиваем, право на отдых, право на разрешение споров.

Итоги обсуждения:

Труд – это право и обязанность.

Начиная свою трудовую деятельность надо быть готовым к цивилизованному отстаиванию своих прав, основой которого является профсоюз.

Профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Рассказ об истории профсоюзного движения (сообщение учащегося).

Обсуждение с учащимися вопросов:

- Как вы считаете, являются ли профсоюзы обязательным элементом современного мира?
- Может ли современное общество существовать без профсоюзов?
- За что борются профсоюзы? (Высказывания учащихся).

Осуществляет контроль за социальными гарантиями:

- Сохранение рабочего места (например, в течение длительной болезни).
- Приём на работу на условиях постоянного трудового договора.

- Выполнение трудовых обязанностей, определённых трудовым договором (а не их расширение, пересмотр без согласования с работником).
- Выплата установленного размера заработной платы в срок и полностью.
- Режим рабочего времени, оплаты по действующему законодательству.
- Выделение квоты для трудоустройства молодежи; прохождение бесплатного медицинского осмотра при приеме на работу; снижение объема недельного рабочего времени; снижение норм допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей; увеличение продолжительности очередного отпуска.

Профсоюзы борются за:

Экономику, обеспечивающую достойную жизнь всем на базе достойного труда.

- Достойную заработную плату и эффективную занятость.
- Развитие системы социального страхования, социального и пенсионного обеспечения, социальных услуг.
- Безопасное рабочее место.
- Соблюдение трудовых прав работников, уважение их интересов.
- Развитие социального партнёрства как действенного инструмента, формирования условий эффективного труда.

Вывод: Следовательно, профсоюзы выступают за достойный и безопасный труд.

7. Рефлексия.

Продолжите фразу:

1. «Достойный труд это...»
2. «Что зависит от меня, чтобы труд был достойным?..»
3. «Я узнал, что профсоюзы – это...»

ТРУД - СРЕДСТВО ПОДДЕРЖАНИЯ ЖИЗНИ И УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА.

Право на труд не может рассматриваться в отрыве от основополагающих международных документов. Прежде всего, речь идет о Всеобщей декларации прав человека, закрепившей в статье 23, право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

Труд должен способствовать самоопределению человека, определению его места в обществе, он выполняет важную социальную функцию. Человек испытывает удовлетворение от востребованности своего труда. Реализация возможности трудиться определяет социальную роль и социальный статус личности, влияет на осознание его места в обществе. Право на труд имеет основополагающее значение для целей обеспечения достоинства и самоуважения людей, влияет на способность в дальнейшем пользоваться и реализовывать другие политические и социальные права. И человек должен реализовывать свое право на труд в таких условиях, которые не унижали бы его достоинство, а способствовали наиболее полному и гармоничному развитию личности. Обеспечение возможности трудиться невозможно рассматривать отдельно от тех условий, в которых человек реализует эту возможность.

Таким образом, полная реализация права на труд должна воплощаться в создании возможностей для женщин и мужчин в получении достойной и производительной работы, с точки зрения соблюдения свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства и должно рассматриваться именно через концепцию «достойного труда», то есть работы по профессии, в должности, которая дает работникам возможность получить удовлетворение от наиболее полного применения своих способностей и знаний и помогает привести наибольший вклад каждого работника в общее благосостояние.

Достойный труд - емкое, комплексное понятие, включающее в себя важнейшие качественные характеристики: нормальные условия, в которых он осуществляется, адекват-

ватные зарплата и социальная защита работника, отсутствие дискриминации и преследований на рабочем месте, возможность реализовать свое право голоса. Таким образом, далеко не любая работа с точки зрения МОТ способна избавить человека от бедности, позволить ему реализовать личностные устремления.

Понятие достойного труда воплощает в себе ожидания людей, связанные с их трудовой жизнью. Люди хотят работать в безопасных условиях – точно так же, как они стремятся к производительному труду, приносящему достойное вознаграждение. Люди хотят иметь социальные гарантии на рабочем месте и социальную защиту для своих семей, а также возможности для индивидуального роста и социальной интеграции. Трудящиеся стремятся к свободе выражения мнений, к свободе объединения и участию в принятии решений по жизненно важным вопросам, к равенству возможностей и обращения для женщин и мужчин.

Охрана труда – составная часть концепции достойного труда. Иными словами, если труд хорошо оплачивается, но при этом небезопасен, его нельзя считать достойным трудом; если человек трудится в условиях свободы, но при этом рискует здоровьем, то такой труд нельзя считать достойным; если условия трудового контракта хорошие, но при этом работа подрывает здоровье и благополучие человека, то такой труд нельзя считать достойным.

Достойный труд должен занять центральное место в разработке экономической и социальной политики на глобальном уровне. В то же время концепция достойного труда указывает всем тем, кто заинтересован в развитии трудовой сферы, на то, как комплексно подходить к решению существующих проблем, в том числе к преодолению последствий кризисов, природных катаклизмов и вновь возникающих проблем. Концепция включает в себя моральные и законодательные принципы, на которых должна строиться политика и программы на рабочих местах и которые помогут обеспечить защиту работников. Применяя концепцию достойного труда, МОТ (Международная организация труда) может решать проблемы занятости в формальной и неформальной экономике, содействовать разработке социальных и экономических мер на национальном и

местном уровне.

Достойный труд играет ключевую роль в борьбе с бедностью, он является средством для достижения справедливого и устойчивого развития на благо всех людей.

МОТ распространяет принципы достойного труда, продвигая охрану труда, а также работая в сфере занятости, социальной защиты, разработки трудовых стандартов, фундаментальных принципов и прав в сфере труда, развития социального диалога.

«Сегодня главная цель МОТ – создавать для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства».

Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия.

Статьи 6 и 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) неразрывно связаны, и Государства, создавая условия для реализации права на труд, должны одновременно обеспечивать достойные условия труда:

- справедливое и равное вознаграждение за равный труд и отсутствие дискриминации;
- гарантия достойных условий жизни;
- санитарная и техническая безопасность рабочих мест;
- возможность карьерного роста;
- право на отдых, свободное время и ограничение продолжительности рабочего дня.

Программы МОТ направлены на решение этих проблем. Реализация права на труд в рамках концепции «достойного труда» невозможна без реализации так называемых основополагающих прав в сфере труда, провозглашенных Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», к которым относятся:

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

Последние три принципа напрямую вытекают из определения права на труд, сформулированного в ч. 1 ст. 6 МПЭСКП¹.

Государство должно обеспечить равенство возможностей в реализации права на достойный труд. Каждое государство должно содействовать равенству возможностей и обращения путем определения и проведения национальной политики, направленной на искоренение всякой дискриминации в отношении труда и занятости.

Государство должно отменить все законодательные и административные положения, несовместимые с вышеупомянутой политикой, ввести такое законодательство и поощрять такие образовательные программы, которые смогут обеспечить принятие и соблюдение национальной политики, направленной на достижение подлинного равенства возможностей в сфере труда. Эту политику следует проводить в области труда и занятости под непосредственным контролем государственной власти.

Осуществление этой политики обязательно должно включать в себя обеспечение эффективных средств защиты для лиц, подвергающихся дискриминации. По смыслу рассматриваемой статьи защита от дискриминации не должна ограничиваться лишь теми лицами, которые уже получили доступ к труду и занятиям. Пакт гарантирует каждому возможности доступа к труду, занятиям, а также к обучению, без которого невозможно устроиться на работу. Таким образом, равные возможности должны быть обеспечены в следующих сферах:

- равный доступ к учреждениям, ведающим профессиональным ориентированием и трудоустройством;
- равный доступ по собственному выбору к обучению и работе на основании личных склонностей к этому обучению или работе;

¹ **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах** — пакт, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года и вступивший в силу 3 января 1976 года. На июль 2009 года в пакте участвует 160 государств. Крупнейшее государство, не являющееся участником пакта — США.

СССР подписал пакт 18 марта 1968 года. Ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 года с заявлением. Ратификационная грамота СССР депонирована Генеральному секретарю ООН 16 октября 1973 года. Вступил в силу для СССР 3 января 1976 года.

- равные возможности продвижения по работе сообразно с личным характером, знаниями и старанием человека;
- равные гарантии стабильности положения на занимаемой должности;
- равная оплата за труд равной ценности;
- равные условия труда, включая рабочее время, периоды отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, технику безопасности и здравоохранения на предприятии, а также мероприятия по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию и пособия, предоставляемые в связи с работой.

Защиту от дискриминации в сфере труда и занятий нельзя сводить лишь к сфере наемного труда. Сфера действия Конвенции охватывает любой труд и любые занятия, включая направление на работу, а также доступ к ненаемному труду, наемному труду, государственной службе и организациям работников и работодателей.

Применение принципа равенства возможностей и обращения не дает каждому права на любую работу по их выбору, независимо от их профессиональной квалификации и других условий, но гарантирует каждому право на рассмотрение его заявления о приеме на работу без предвзятости и без дискриминации по любому из оснований, перечисленных в Конвенции.

В тех случаях, когда объективно существует практика, препятствующая равным возможностям в реализации права на достойный труд, возможно и необходимо устанавливать специальные меры защиты и помощи для отдельных уязвимых категорий. Единственным условием при этом должно быть, что такие специальные меры должны быть соразмерными и должны быть направлены на достижение фактического равенства возможностей.

Это в частности относится к специальным мерам, которые могут быть приняты по отношению к коренным народам и народам, ведущим племенной образ жизни либо к инвалидам и пожилым людям, а также к мерам, разработанным для защиты материнства и здоровья женщин, и которые прямо признаны недискриминационными.

Параллельно со стремлением обеспечить полное равенство между мужчинами и женщинами, следует учесть, что ряд поло-

жений в настоящее время применяемых в отношении женщин с целью обеспечения возможности воспитания детей, должны предоставляться и мужчинам, в соответствии с идеями Конвенции о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 (№ 156)¹. То, что подобные преимущества предоставляются теперь не только женщинам, должно постепенно привести к повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Право на свободный труд включает в себя следующие аспекты:

а) возможность свободного и самостоятельного выбора – работать или не работать. В этой связи представляется недопустимой установление всеобщей обязанности трудиться.

б) свободный выбор рода деятельности или профессии, что предполагает следующие обязательства государства в сфере обеспечения выбора:

- наличие разнообразной работы, обеспеченное политикой, направленной на создание как можно большего числа рабочих мест в различных отраслях;

- профориентация, делающая доступной для каждого информацию о различных видах занятий. По общему правилу, главной целью профессиональной ориентации является предоставление молодежи и взрослым профессиональной помощи в выборе занятий, используя разнообразные методы, такие как распространение информации о профессиях, подготовка рекомендаций в свете личных склонностей и общественных потребностей;

- доступность любых форм профессионального обучения, с тем, чтобы обеспечить каждому в дальнейшем возможность выбора деятельности. Таким образом, если существует категория населения, которая не имеет доступа к определенному образованию, доступному всем остальным, то это различие будет влиять на их возможности трудоустройства и сделает невозможным для них реализацию права на достойный труд;

- право работника уволиться без предварительного разрешения. Комитет экспертов МОТ указал на то, что право ра-

¹ Конвенция N 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями принята МОТ в Женеве 23.06.1981г., вступила в силу 11.08.1983.

Россия ратифицировала Конвенцию 30.10.1997 г.

ботника свободно выбирать себе работу является неотчуждаемым правом. Поэтому запрет увольнения работника без согласия работодателя или только с разрешения властей нарушает принципы Конвенций МОТ. Однако национальное законодательство может налагать запрет на увольнение работников при возникновении чрезвычайных обстоятельств. Такой запрет на увольнение рассматривается как работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств.

в) запрет принудительного труда.

При определении обязательств государства по искоренению принудительного труда следует руководствоваться Конвенциями МОТ №29¹ и №105² и использовать определение принудительного труда, предложенное МОТ: **«Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольных услуг».**

Обучение и профессиональная ориентация это чрезвычайно важные сферы, так как именно этим определяются возможности конкретного лица на доступ к труду. Зачастую именно неравный доступ к профессиональному обучению приводит к лишению равенства возможностей во всех других сферах.

Профессиональная ориентация призвана сыграть важную роль в том, чтобы очистить многие профессии от стереотипов и архаичных мнений о том, например, что только лица определенного пола могут занимать определенную должность.

Обеспечение возможности на доступ к труду и занятиям предполагает в качестве неотъемлемого элемента запрет детского труда. Ограничение доступа детей к труду, а в некоторых случаях и запрещение детского труда правовыми актами МОТ обусловлены, прежде всего, стремлением обеспечить здоровый рост и нормальное развитие детей, не допустить воздействия негативных факторов на их здоровье, предоставить возможность получения образования, которое предоставит им в

¹ Конвенция МОТ № 29 от 28.06.1930 г. «О принудительном и обязательном труде» вступила в силу в 1932 г.

Ратифицирована СССР в июне 1956 г.

² Конвенция МОТ № 105 от 25.06.1957 г. «Об упразднении принудительного труда» вступила в силу в 17.01.1959 г.

Ратифицирована Россией 23.03.1998 г.

дальнейшем возможность зарабатывать себе на жизнь свободным выбранным трудом.

Как отметила МОТ «обеспечение родителей достойной работой способно предотвратить наихудшие формы использования детского труда». Государствам необходимо предпринимать надлежащие минимальные шаги для запрещения детского труда, в особенности его наихудших форм.

Конвенция МОТ № 138¹ «О минимальном возрасте для приема на работу» является основополагающей в деле запрещения детского труда, ее реализация имеет долгосрочный характер. Однако запрещение и искоренение наихудших форм детского труда требуют принятия незамедлительных мер. На запрет наихудших форм детского труда направлены принятые в 1999 году Конвенция № 182² и Рекомендация № 190³ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда. В Конвенции № 182 сформулировано достаточно жестко, что государства обязаны «принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда как вопроса, не терпящего отлагательства».

Право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров является одновременно гарантией реализации пра-

¹ Конвенция МОТ № 138 от 26.06.1973 г. «О минимальном возрасте при приеме на работу» ратифицирована СССР в 03.05.1979 г.

² Конвенция МОТ № 182 от 17.06.1999 г. «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», вступила в силу 19.11.2000 г. Ратифицирована РФ 08.02.2003 г. Конвенция вступила в силу для России 25.03.2004 г.

³ Рекомендациями МОТ № 190 1999 г. «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» определены виды опасных работ:

- а) работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- б) работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;
- в) работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную;
- г) работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, с большой продолжительностью рабочего времени или работой ночью, а так же работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении, принадлежащем работодателю.

ва на труд. Полная реализация права на достойный труд невозможна до тех пор, пока все возможности влияния на его реализацию находятся у государства, и работники не имеют собственных возможностей отстаивать свои права. Особенностью отношений по реализации права на труд в отличие от многих иных прав является участие третьего субъекта – работодателей. Объединения работников (профсоюзы) имеют в этой ситуации возможность постоянно отслеживать реализацию этого права и предпринимать шаги, направленные на его отстаивание и продвижение. В случае если право на объединение гарантировано и соблюдается, представители работников имеют возможность участвовать в ведении коллективных переговоров и проведении консультаций с целью создания новых рабочих мест, обеспечения условий трудоустройства, защиты от необоснованных увольнений и реализации многих других аспектов права на труд. В этой связи особую важность приобретает признание со стороны государства и содействие реализации работниками права на объединение и ведение коллективных переговоров, гарантируемое статьей 8 Пакта.

Право на труд содержит следующие основные элементы:

- право на трудоустройство;
- право не подвергаться необоснованному увольнению.

Исходя из анализа ч.1 ст.6 МПЭСКП можно заключить, что право на трудоустройство подразумевает право каждого человека зарабатывать себе на жизнь своим трудом и право на свободный и не дискриминационный выбор видов и форм труда.

Учитывая это, право на труд во всех его формах и на всех уровнях содержит следующие взаимосвязанные основные элементы, точность применения которых будет зависеть от условий, существующих в том или ином государстве-участнике:

А) Наличие

В отношении занятости:

Наличие самой работы, которую люди могут выполнять. В связи с этим государство должно развивать экономику, в т.ч. предпринимать меры, направленные на создание рабочих мест в частном секторе, через обеспечение самозанятости (принятие мер, направленных на поддержание малого предпринимательства, в том числе налоговые меры; устранение административных барьеров, препятствующих развитию малого биз-

неса и т.д.). Необходимо развитие государственного сектора экономики, способного обеспечить дополнительный объем рабочих мест и свести к минимуму безработицу. Также необходимо создавать такие законодательные, административные, налоговые условия функционирования предприятий и организаций, чтобы работодатели были заинтересованы в создании легальных рабочих мест и легальном оформлении трудовых отношений со своими работниками.

Те, кто не может быть немедленно обеспечен работой, пользуются защитой, которая включает в себя как возможность поиска работы, так и минимальный уровень государственного обеспечения. Это предполагает существование государственных служб занятости, которые должны осуществлять функции подбора подходящей работы. В случае невозможности подбора подходящей работы государство должно обеспечить минимальные социальные гарантии – выплату социального пособия, предоставление социального жилья, возможность переобучения и получения профессии, обеспечивающей возможность трудоустройства. Политика государства в этой сфере должна быть сбалансирована таким образом, чтобы с одной стороны поддерживать тех, кто ищет работу и готов приступить к ней, но не может этого сделать в силу ситуации на рынке труда, а с другой стороны, не предоставлять дополнительную защиту тем, кто в силу каких-либо причин не имеет желания трудиться.

В связи с тем, что ситуация на рынке труда может изменяться, государственные механизмы регулирования в этой области должны быть достаточно мобильными, с тем, чтобы оперативно реагировать на эти изменения.

В отношении защиты от необоснованного увольнения:

Те, кто имеют работу, пользуются гарантиями от того, чтобы ее потерять. Т.е. государство должно предусматривать в законодательстве гарантии от необоснованного увольнения работников; обеспечивать эффективные механизмы защиты, в том числе судебной, в случае необоснованного увольнения. В качестве способа защиты от необоснованного увольнения в судебном порядке должна быть предусмотрена не только возможность получения компенсации, но и возможность самого восстановления на работе.

Должны предусматриваться механизмы, способные повлиять на сохранение рабочих мест работниками в случае угрозы массовых увольнений, закрытия крупных предприятий, если в результате таких мероприятий может возникнуть угроза безработицы в отношении относительно больших групп работников. Это могут быть переговоры с представителями работников о сроках и порядке высвобождения работников; условия об обязанности трудоустроить всех или часть бывших работников в случае перепрофилирования предприятий и организаций, которые могут быть закреплены в законодательстве или устанавливаться решением государственных органов, органов местного самоуправления по согласованию с представителями работников; условия о необходимости переобучения работников в случае, если очевидна невозможность найти новую работу по специальности, с которой увольняется работник, в месте его жительства и т.д.

Б) Доступность

Доступность труда означает возможность получить работу и включает ряд элементов. Труд может быть доступен только лишь в том случае, если у граждан есть возможность получить начальное, среднее и специальное образование, необходимое для получения впоследствии той или иной работы. Поэтому право на труд неразрывно связано с правом на образование.

Недискриминация предполагает доступность труда во всех его элементах всем трудоспособным гражданам государства без дискриминации по какому-либо основанию, по которому дискриминация является не допустимой в соответствии с критериями, установленными МОТ. Кроме того, государство должно предусматривать специальные меры защиты в отношении уязвимых групп населения, положение которых на рынке труда менее стабильно, чем обычных граждан (инвалиды, пожилые люди, молодежь, граждане с семейными обязанностями и др.).

Физическая доступность предполагает возможность трудиться независимо от места жительства гражданина либо наличия у него физических недостатков, ограничивающих способность к передвижению.

Необходимо развивать экономику, в том числе государственный сектор экономики, таким образом, чтобы возможность до-

ступа к рабочим местам была у людей, проживающих в разных регионах государства. Государства, в которых существуют изолированные от остальной территории регионы, должны обеспечивать возможность занятости в этих регионах. В случае невозможности нахождения работы в таких регионах и невозможности создания в них новых рабочих мест государства должны обеспечивать гражданам возможность выезда в другие регионы, где существует возможность нахождения работы, например, финансировать расходы по переезду, предоставлять социальную помощь в первое время после переезда для целей обустройства и т.д.

Условием обеспечения физической доступности труда является также развитие транспортных коммуникаций, общественного транспорта. В некоторых случаях может требоваться организация государственными органами или органами местного самоуправления специального транспорта для доставки работников до места работы и домой, либо такая обязанность может возлагаться на работодателей. В случае развития нового производства и создания новых рабочих мест в малозаселенных регионах, целесообразно, чтобы государство брало на себя некоторые расходы, связанные с переездом и обустройством работников и членов их семей, облегчало им возможности поселения на новом месте.

Физическая доступность мест работы для лиц с физическими недостатками является также аспектом доступности труда.

Физическая доступность также предполагает физическую доступность судебных учреждений, в которых работники могут получить защиту от необоснованного увольнения, т.е. нахождение судебных учреждений в регионе их проживания или работы; установление правил подсудности, предусматривающих обращение в судебные учреждения по месту жительства работника или месту нахождения предприятия, организации, в которой он работает.

Экономическая доступность имеет несколько элементов. Прежде всего, экономически доступным должно быть образование, являющееся гарантией реализации права на труд. В отношении такого аспекта права на труд как развитие самозанятости (малое предпринимательство, индивидуальное предпринимательство и т.д.) государство не должно устанавливать

условия осуществления этого права, которые обходились бы гражданам достаточно дорого и тем самым препятствовали бы организации самозанятости. Например, государство не должно устанавливать слишком высокие сборы и пошлины за регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя, слишком высокие сборы за получение лицензии на право заниматься теми или иными видами индивидуальной деятельности и т.д.

Кроме того, право на труд предполагает в качестве элемента право на свободный выбор видов и форм труда, который окажется невозможным, если государством не будет гарантирован минимальный размер заработной платы, обеспечивающий настоящие потребности. В случае, если в некоторых отраслях (например, в финансируемых из бюджета, таких как здравоохранение, образование) уровень заработной платы будет так низок, что люди будут вынуждены выбирать иные виды труда, профессии только лишь потому, что, работая в этих отраслях, не смогут заработать себе на жизнь трудом, не будет реально существовать свободы выбора видов и форм труда. Поэтому экономическая доступность включает в себя также установление определенного минимального размера заработной платы.

Доступность информации означает наличие и обеспечение информации как по поводу существующих возможностей работы в современном обществе для того, чтобы молодые люди имели возможность выбрать образование и будущую профессию, так и по поводу существующих вакансий. Информация о вакансиях и возможностях трудоустройства должна обеспечиваться через государственные службы занятости, а также через частные кадровые агентства, действующие с соблюдением всех принципов работы в части недопустимости дискриминации.

Доступность информации включает также необходимость обеспечить работникам информацию об условиях их труда, в том числе о наличии вредных факторов на рабочем месте, об условиях оплаты и любых иных условиях труда, а также об их правах в области защиты трудовых прав. Работники должны иметь доступ к информации о трудовом законодательстве, о регулирующих их труд нормативных актах и локальных нормативных актах, о возможностях судебной защиты их прав и

иных способах защиты трудовых прав.

Доступность информации должна также предполагать наличие права распространять информацию об условиях труда и способах защиты трудовых прав.

В) Приемлемость

При разработке программ занятости и создании рабочих мест как в государственном, так и в частном секторе экономики, следует учитывать уровень образования людей, нуждающихся в трудоустройстве, их предшествующий опыт работы, квалификацию (например, в случае перепрофилирования производства, создания новых рабочих мест взамен закрывшихся); исторические традиции развития народа и сформировавшиеся в связи с этим представления о достойном, уважаемом, востребованном труде; морально-этические и религиозные нормы, существующие в обществе. С другой стороны, необходимо учитывать не только существующие в этом обществе, но и складывающиеся в мировом сообществе представления о приемлемых условиях работы, в том числе экологических стандартах, безопасных условиях труда.

Решая проблему занятости уязвимых групп населения, следует особенно учитывать степень приемлемости конкретных видов работы (с точки зрения напряженности, необходимости физического присутствия, затрачиваемых физических усилий, интенсивности работы и т.д.) для той или иной уязвимой группы.

Г) Качество

Предоставляемая государством возможность трудиться должна быть такой, чтобы каждый, кто ее реализует, мог зарабатывать себе этим на жизнь. Обеспечение этого положения предполагает проведение определенной политики государства, направленной на установление гарантий в области заработной платы, с тем, чтобы ее размер соответствовал неотъемлемым жизненным потребностям работников. Практика показала, что на сегодняшний момент таким эффективным механизмом является установление гарантированной государством минимальной заработной платы.

В связи с различием в экономических возможностях государств, уровнях жизни в различных странах невозможно жестко определить каким должен быть минимальный размер. Меж-

ду тем, во всяком случае, представляется необходимым соблюдение государством следующих обязательств при установлении минимального размера оплаты труда (МРОТ):

- предусматриваемые государством гарантии должны охватывать как можно более широкий круг лиц и быть недискриминационными;

- минимальная заработная плата должна иметь силу закона и не подлежать понижению по соглашению между частными лицами или корпорациями;

- при определении конкретных размеров минимальной заработной платы должны учитываться потребности трудящихся и их семей, таким образом, чтобы такая заработная плата позволяла каждому *зарабатывать себе на жизнь* и обеспечивать *удовлетворительное существование для них самих и их семей*.

Обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности без какого бы то ни было различия предполагает осуществление государством следующих мер:

- создание систем, механизмов, позволяющих определять цену труда таким образом, чтобы труд можно было сравнить;

- создание эффективной системы государственного надзора за соблюдением этого положения частными работодателями;

- эффективные защитные и компенсационные механизмы (прежде всего, право на судебную защиту) для тех, чье право на равное вознаграждение за труд равной ценности нарушено.

Безусловно, труд и его ценности в момент кризиса не остаются вне изменений, они также подвержены трансформациям. Однако противоречивость и непоследовательность экономических реформ, кризис в хозяйственной деятельности предприятий весьма существенно влияют на формирование ценностей и, прежде всего в труде. Инфляционные процессы, снижение жизненного уровня значительной части населения привели к определенному “откату” общества от интенсификации рыночного сознания. При этом:

- ухудшились условия труда работников и возрос уровень их неудовлетворенности;

- изменяется структура занятости, снижается престижность высокоинтеллектуального творческого труда;

- растет открытая и скрытая безработица;

- с большими задержками выплачивается заработная плата, что снижает стимулирующую роль зарплаты - все большее число работников предпочитает гарантированную сравнительно небольшую зарплату при минимуме интенсивности труда;
- в социальной структуре общества формируется группа рационально мыслящих людей;
- большинство работников до сих пор не включилось в управление предприятием, для них характерна крайне низкая информированность о деятельности своего предприятия и др.;
- становление новых форм собственности в России происходит достаточно противоречиво.

Среди ценностей, отражающих значимость труда, на первом месте, безусловно, стоит ценность высокого заработка, которая статистически значительно опережает все остальные ценности, в том числе такие, как интересная работа и хорошие товарищи. В целом, труд сегодня рассматривается большинством россиян как деятельность, основной целью которой является удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи. Наибольшая распространенность высокого заработка как ценности труда является общей для России.

Сегодня в обществе доминирует человек “экономически рациональный”, для которого труд - это не сама по себе наполненная смыслом человеческая деятельность, а средство для получения денежного вознаграждения.

Практически никем в настоящее время не оспаривается, что цивилизационное развитие вступило в эпоху глобального кризиса. Основное содержание кризиса проявляется в том, что труд как один из элементов, отражающих критическое состояние цивилизации, переживает собственный кризис.

По подсчетам профессора Валентина Роика, ведущего советника отдела социальной политики Аналитического управления Совета Федерации, в России удельный объем заработной платы в ВВП без налогов составляет всего 22%, а социального страхования – 7%, в то время как в развитых странах 45-60% и 12-25% соответственно. Столь низкие уровни доходов привели к обеднению населения страны, падению уровня жизни большей его части, ухудшению здоровья и уменьшению продолжительности жизни, подчеркивает профессор. «Мы уже далеко отошли от принципа достойного труда, разра-

ботанного Международной организацией труда. А между тем В.Роик выделяет следующие характеристики достойного труда с экономических позиций:

- высокие расходы общества на заработную плату (40-60% ВВП);
- развитая система социальной защиты, расходы на которую составляют не менее 20-25% ВВП;
- высокая доля социальных расходов в государственном бюджете на здравоохранение (7-9% ВВП) и образование (4-6% ВВП);
- развитые системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, недопущение высокого уровня безработицы, системная государственная деятельность по созданию новых рабочих мест.

Из-за невыполнения самого необходимого в последние годы обострились проблемы социального неравенства, жилищной необеспеченности, отсутствия социально значимых благ и доступа к качественным системам образования и здравоохранения.

В этих условиях, неопределима роль социального партнерства в сфере труда (ч.2 ст. 23 – 55 ТК РФ).

Социальные партнеры играют важнейшую роль в том, что касается охраны труда и здоровья на рабочем месте, точнее, профессиональных заболеваний, производственных травм. У каждого из них имеются свои системы воздействия и налаженные контакты, благодаря чему они могут получать такой доступ к рабочим местам, которого зачастую не имеют министерства труда и здравоохранения и неправительственные организации. Пользуясь общностью интересов объединений работодателей и работников и входящих в них структур, социальные партнеры могут способствовать принятию соответствующих мер в отношении проблем, связанных с охраной труда. Сюда относится разработка соответствующих стандартов и политики для членов этих объединений. Социальные партнеры могут оказаться особенно полезными при распространении предназначенной для их членов информации, а также при осуществлении соответствующей деятельности по расширению информированности. Кроме того, их связи с зачастую малодоступными слоями населения можно с большой пользой ис-

пользовать в такой сфере, как обучение и подготовка кадров.

Представляя интересы своих членов, объединения работодателей и работников могут также способствовать обеспечению защиты от предвзятого отношения и всех форм дискриминации. Кроме того, они могут совместно с другими участниками деятельности на рабочих местах контролировать соблюдение соответствующих законов и правил. В некоторых случаях они смогут обеспечить более широкий доступ к полезным для своих членов программам, таким, как добровольное консультирование и исследования, а также программы лечения.

Профсоюзы являются представителями работников в системе социального партнёрства и защищают их трудовые права и законные интересы (ст.370 – 378 ТК РФ).

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ И ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ

Возникновение профессиональных союзов в России было обусловлено всем ходом экономического и политического развития общества, явилось результатом длительного пути, пройденного российским рабочим движением.

Возникли профсоюзы в России еще в конце XIX века: историки свидетельствуют, что первая профорганизация на территории России была зарегистрирована в 1985 году. Это была профорганизация печатников.

На рубеже XIX-XX веков из малочисленных и разрозненных объединений рабочих (общества взаимопомощи, пенсионных касс, мелкие, узкопрофильные союзы ремесленников и рабочих), создаваемых, как правило, для оказания взаимопомощи, проведения отдельных акций в ходе стачечного движения, вырастали профсоюзы, целью которых была организация систематической борьбы трудящихся за улучшение условий труда и экономического положения рабочих (восьмичасовой рабочий день, отмена штрафов и пр.). Именно улучшение социально-экономического положения наемных работников, завоевание демократических свобод, в том числе права на свои профессиональные объединения, стали основными требованиями российского пролетариата.

Первая русская революция 1905-1907 годов положила начало качественно новому этапу в развитии профессиональных объединений рабочего класса. В дополнение к действующим кассам и обществам взаимопомощи в центре и на местах стали создаваться новые, более высокие по степени организации заводские бюро и комиссии.

Осенью 1905 года были образованы региональные межсоюзные органы – центральные бюро профсоюзов, которые были призваны координировать деятельность отдельных отраслевых и цеховых профсоюзов и других представительных организаций рабочих.

24 сентября - 7 октября 1905 года в Москве состоялась I Всероссийская конференция профессиональных союзов, образо-

вавшая межсоюзную организацию профессиональных союзов - Московское центральное бюро профсоюзов и, по существу, положившая начало организационному становлению и развитию профсоюзного движения в России. Новым методом в организации практической деятельности профсоюзов, который и сегодня широко используется в практике профсоюзной работы, стала выработка конструктивной программы экономических требований. Через профсоюзы участники стачек ставили вопрос о заключении коллективных договоров на предприятиях. Повсеместно общими собраниями рабочих стали приниматься уставы профсоюзов, в которых главное место занимали экономические требования установления 8-часового рабочего дня, повышения заработной платы, отмены сверхурочных и ночных работ, запрещение детского труда, отмены штрафов, улучшения условий труда и быта трудящихся, особенно женщин, а также вопросы духовного и культурного развития тружеников. Помимо экономических требований, в них включались важнейшие правовые проблемы, в том числе признание властями выборных рабочих депутатов, свобода стачек, собраний, неприкосновенность личности и жилища, бесплатная юридическая помощь. Одной из особенностью в это время становится тенденция к укрупнению союзов и их строительство по производственному принципу, хотя ранее в массовом порядке многие организации прошли цеховую стадию объединения по профессиям.

После февральской революции 1917 года профсоюзное движение получило новый импульс. 3-11 июля 1917 года по инициативе Петроградского и Московского центральных бюро профсоюзов состоялась 3-я Всероссийская конференция профессиональных союзов, впервые был учрежден временный Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов. Конференция имела важнейшее значение для окончательного объединения профсоюзного движения в России и способствовала ускорению подготовки и проведения I Всероссийского съезда профессиональных союзов, который состоялся 7 января 1918 года. Таким образом, образование профсоюзов стало знаковым событием в развитии рабочего движения в России, охватившим три русских революции, завершившихся в октябре 1917 года.

Историческая судьба профсоюзов в советский период была неоднозначной и неоднократно преломлялась вслед за происходившими изменениями в советском обществе. Если в первые годы советской власти профсоюзы играли важную роль в ликвидации безработицы и неграмотности, в обеспечении продовольствием и топливом рабочих и их семей, то в советское время профсоюзы фактически стали частью системы государственного управления и выполняли функции социального обслуживания.

В ту пору профсоюзные съезды, пленумы начали обсуждать вопросы, которые посвящались участию профсоюзов в решении задач, вытекающих из решений партии, изложенных в выступлениях ее руководителей.

Заметно усилилось прямое партийное вмешательство в дела профсоюзов. Вместе с этим профсоюзам передавались многие функции, обычно выполняемые государственными органами. Это управление бюджетом государственного социального страхования, распоряжение значительным числом санаторно-курортных, туристских, спортивных и культурно-воспитательных учреждений, детских оздоровительных лагерей. В ведение профсоюзов была отдана государственная инспекция труда и техники безопасности, они все активнее вовлекались в дело руководства социалистическим соревнованием. Положительную роль играли и руководимые профсоюзами производственное совещание и иные формы участия трудящихся в управлении предприятиями.

Во всем этом был позитив. Но были и отрицательные стороны. Профорганы отвлекались от непосредственной защиты интересов работников. Они все больше втягивались в партийно-государственную систему. Неписанным законом для большинства профорганизаций стало «гнать план». Не лучшим образом сказывалось на положении профсоюзов и то обстоятельство, что кандидатуры в профорганы подбирались соответствующими партийными комитетами без учета их пригодности к данной работе.

Однако на протяжении всего советского периода они никогда не утрачивали характера самостоятельной общественной организации. В самые тяжелые времена гражданской войны и разрухи, коллективизации и индустриализации страны, фа-

шистского нашествия и послевоенного восстановления народного хозяйства, первичные профсоюзные организации оставались очагами производственной демократии, рабочей солидарности и взаимопомощи, четко выполняя свои основные функции: защитную, представительскую, самоуправленческую, контрольную.

Важнейшей страницей в летописи профсоюзного движения России в постсоветский период стало проведение Учредительного съезда профсоюзов РСФСР в 1990 году, провозгласившего создание Федерации Независимых Профсоюзов России.

Развивая исторические традиции рабочего движения, ФНПР в начале 90-х годов прошлого столетия впервые в стране приняла Декларацию о правах трудящихся и программу реформирования трудового законодательства, организовала разработку изменений и дополнений в Кодекс законов о труде, проектов законов в области социальной политики, а также концепцию будущего Трудового кодекса. Эти документы стали основными ориентирами для дальнейших действий профсоюзных организаций по разработке предложений к законам, иным нормативным правовым актам, касающимся правового положения наемных работников.

Российские профсоюзы отстаивали основополагающее право трудящихся на объединение в профсоюзы, которое было закреплено в пункте 1 статьи 30 Конституции Российской Федерации, провозгласившей: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов».

Сегодня профсоюзы ФНПР формируют свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку и насчитывают 120 членских организаций: 41 общероссийский межрегиональный профсоюз и 79 территориальных объединений организаций профсоюзов. С учетом профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на основе соглашений, общая численность членов профсоюзов составляет более 25,8 миллиона человек.

С принятием по инициативе профсоюзов Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профессиональным организациям трудящихся было предоставлено право на представительство и защиту

социально-трудовых прав и интересов работников, участие в нормотворческом процессе. Причем, все акты, затрагивающие права и интересы наемных работников в социально - трудовой сфере в соответствии с законом в обязательном порядке должны проходить «правовую экспертизу» в профессиональных союзах соответствующего уровня. При этом органы законодательной и исполнительной власти не вправе игнорировать их мнение.

Используя вековой опыт борьбы и созидания и действуя в условиях рыночных отношений, ФНПР выдвинула в качестве приоритетного направления своей деятельности содействие развитию системы социального партнерства в стране и выступила инициатором создания на федеральном уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, статус которой был определен Указом Президента РФ в 1992 году и закреплен Федеральным законом в 1999 году. Стороны социального партнерства, представляющие общероссийские объединения профсоюзов, работодателей и Правительства РФ, регулярно заключают Генеральное соглашение, регулирующее различные аспекты отношений между наемными работниками, работодателями и государством.

Главной целью Генсоглашений является решение задач масштабного сокращения бедности и, в первую очередь, среди работающего населения страны, создание условий, обеспечивающих права работников на достойный труд, повышение благосостояния и качества жизни работников и членов их семей.

Профсоюзы последовательно выступают за укрепление и развитие системы социального партнерства, в которой видят ключ для консолидации усилий всего общества при решении социально-экономических проблем. Используя этот инструмент, профсоюзы намерены добиться повышения минимального размера оплаты труда до уровня не ниже, чем прожиточный минимум, и совершенствования трудового законодательства. Работающий человек и его семья не должны быть в числе бедных. Из жизни общества должно быть полностью исключено такое позорное явление, как невыплата заработной платы или ее значительная задержка.

Сегодня профсоюзы активно участвуют в работе Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ, законодательных и исполнительных органов в субъектах Федерации, органов местного самоуправления, органов управления экономикой и социально-трудовой сферой на принципах социального партнерства. Представляя и защищая там права и интересы наемных работников, профсоюзы ФНПР расширяют практику своего участия в рассмотрении проектов законов, постановлений и внесения в них предложений, касающихся социально-трудовой сферы, постоянно участвуют в работе соответствующих структур госвласти и управления, создании механизма отслеживания состояния социально-трудовой сферы и законодательства.

Являясь одной из наиболее развитых структур современного гражданского общества и опираясь на отечественный и мировой опыт развития профсоюзного движения, профсоюзы ФНПР вносят свой вклад в упрочнение российской демократии, проводя просветительскую работу в своих членских организациях, общественные обсуждения актуальных проблем, участвуя в общественных компаниях и гражданских акциях.

В настоящее время председателем Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) является Шмаков Михаил Викторович.

Подробную информацию о деятельности ФНПР можно посмотреть на сайте www.fnpr.ru

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или за-

- меняющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
 - работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
 - работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой дого-

вор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению это-

го лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Статья 68. Оформление приема на работу.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдель-

ного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и

втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому

в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым до-

говором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, та-

бачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 266. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и

концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

При повременной оплате труда заработная плата работни-

кам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- 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.

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тру-

догового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с из-

менениями условий труда;

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Белгородские профсоюзы: время, события, люди» под редакцией Алейниковой Т.Ф, Белгород 2004 год;
2. Конвенция МОТ № 29 от 28.06.1930 г. «О принудительном и обязательном труде» вступила в силу в 1932 г. Ратифицирована СССР в июне 1956 г.
3. Конвенция МОТ № 105 от 25.06.1957 г. «Об упразднении принудительного труда» вступила в силу в 17.01.1959 г. Ратифицирована Россией 23.03.1998 г.
4. Конвенция МОТ № 138 от 26.06.1973 г. «О минимальном возрасте при приеме на работу» ратифицирована СССР в 03.05.1979 г.;
5. Конвенция МОТ № 182 от 17.06.1999 г. «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», вступила в силу 19.11.2000 г. Ратифицирована РФ 08.02.2003 г. Конвенция вступила в силу для России 25.03.2004 г.;
6. Рекомендации МОТ № 190 1999 г. «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» определены виды опасных работ;
Генеральной ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года, вступил в силу 3 января 1976 года;
7. Трудовой кодекс РФ, издательство «Омега» Москва 2009 год.