

УДК 341.9

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ И ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ С ИНОСТРАННЫМ УЧАСТИЕМ

©*Карасева А. Р., Кубанский государственный университет,
г. Краснодар, Россия, annakaraseva1990@icloud.com*

SOME ASPECTS OF THE CONCEPT AND THE FORMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS WITH FOREIGN PARTICIPATION

©*Karaseva A., Kuban State University, Krasnodar, Russia,
annakaraseva1990@icloud.com*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы защиты трудовых правоотношений, как основной обязанности государства в отношении граждан, осуществляющих трудовую функцию. В законодательстве любой страны предусматривается, что высшей ценностью государства выступают человек, его права и свободы, а признание, соблюдение и защита таких прав и свобод — важнейшая обязанность государства. Авторы рассматривают понятие защиты трудовых прав применительно не только к российским гражданам, но и с иностранным участием. Трудовые права граждан призваны защищать все юрисдикционные органы, которые уполномочены рассматривать трудовые споры, включая суды. Один из основополагающих национальных источников о трудовой деятельности в Российской Федерации, а именно Трудовой кодекс РФ, содержит в себе необходимое положение, предусматривающее защиту трудовых прав работников.

Abstract. The article deals with the protection of labor relations as the main responsibility of the state in relation to citizens performing the labor function. The legislation of any country provides that the highest value of the state is the person, his rights and freedoms, and the recognition, observance and protection of such rights and freedoms is the most important duty of the state. The authors consider the concept of labor rights protection in relation not only to Russian citizens, but also with foreign participation. Citizens' labour rights are intended to be protected by all jurisdictional bodies that have jurisdiction over labour disputes, including the courts. One of the fundamental national sources of labour activity in the Russian Federation, namely the Labour code of the Russian Federation, contains a necessary provision providing for the protection of labour rights of workers.

Ключевые слова: иностранный работник, трудовые отношения, защита трудовых прав, национальный режим, иностранное участие, право на труд.

Keywords: foreign worker, labour relations, protection of labour rights, national treatment, foreign participation, right to work.

Конституция Российской Федерации предусматривает положение, согласно которому признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются обязанностью государства, согласно ст. 2, каждому предоставлено право для защиты своих прав и свобод всеми способами, которые не запрещены законом. Плюс ко всему, в соответствии с главным законом страны, каждому предоставляется право на объединение,

включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов. Право на труд – это одно из основополагающих прав любого человека. Международный труд представляет собой различные виды и формы применения труда как российских, так и иностранных граждан, также таковой выступает в качестве трудовых отношений с иностранным элементом, который присутствует как в субъектном составе (например, субъект отношения — иностранный работник, или иностранный работодатель), так и в объекте (в случае, если трудовые правоотношения протекают за рубежом) [1, с. 148].

Права человека на протяжении долгого времени находятся в центре внимания правовой, политической, философской мысли. Формирование взглядов на труд обусловило понимание того, что труд является одним из важнейших институтов современного времени [2, с. 61]. История человеческой цивилизации доказывает, что на протяжении столетий труд выступал в качестве основы социального статуса личности. На современном этапе, политические и экономические процессы в Российской Федерации повлекли за собой правовую и судебную реформы, на основании которых произошли внушительные изменения при урегулировании трудовых правоотношений с иностранным элементом. Это можно увидеть в двух аспектах: в принятии соответствующего законодательства, устанавливающего порядок участия в трудовых правоотношениях на территории Российской Федерации граждан, а также в применении иностранного права при участии российских граждан в трудовых правоотношениях за пределами территории России, т.е. за границей.

Существуют мнения ученых о том, что понятие защиты трудовых правоотношений может быть рассмотрено в двух смыслах – в узком и широком. В узком смысле она представляет собой обеспечение соблюдения трудовых прав, защиту таковых от нарушений, а также, профилактику, пресечение и восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов действительной эффективной ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства, в частности, его неисполнение. Касаемо законодательства Российской Федерации, в узком смысле слова такая защита регулируется разделом 13 ТК РФ. Рассматривая широкий смысл понятия, можно отметить, что под защитой трудовых правоотношений понимается реализация защитной функции трудового права, которая отражает защитную функцию государства. Защита в широком смысле предусматривает различные способы таковой защиты трудовых правоотношений. На примере российского законодательства, а именно Трудового кодекса РФ, этими способами выступают следующие:

- установление Трудовым кодексом на федеральном уровне, условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые развиваются и дополняются региональным трудовым законодательством, а что касается локального порядка — коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

- развитие производственной демократии в качестве непосредственной и представительской, т.е. через различные профсоюзы и иных представителей работников, имеется в виду, когда работники сами принимают участие в определении правил внутреннего трудового распорядка, установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров;

- предусматривается широкая пропаганда трудового законодательства всеми различными способами, с использованием СМИ, лекций среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение работников культурно бороться за свои законные трудовые права и интересы.

К основному национальному источнику в сфере труда следует отнести, именно Трудовой кодекс РФ, который содержит в себе необходимое положение, предусматривающее защиту трудовых прав работников, раздел 13, о котором было сказано чуть выше, названный «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства». В ст. 352 данного источника указываются основные 3 способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов. Под способом защиты трудовых прав и интересов понимается внешнее выражение действий управомоченных субъектов, направленное на обеспечение субъективных прав. К таковым способам, указанным в ТК РФ, можно отнести: государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства; судебная защита; защита трудовых прав профсоюзами; самозащита трудовых прав и интересов.

Однако, рассматривая ст. 379 ТК о формах самозащиты, законодатель почему-то не отнес к этим формам разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров – эти главные формы всегда имеют начало согласно инициативе работников, без этого не может быть ни индивидуальных, ни коллективных трудовых споров. Институт трудовых споров является ключевым элементом по разрешению трудовых споров, связанных непосредственно с трудовыми правоотношениями. Трудовые споры возникают, как правило, на основе юридического факта, в частности, действия работников, изъявивших свою волю на рассмотрение того или иного спора. Понятие защиты трудовых прав включает в себя не только указанные способы защиты, но и другие способы — сформировавшиеся на основе многолетней практики (к примеру, при создании самого акта трудового права в централизованном или локальном порядке), а также на основе новых способов, к примеру, предусмотренных ст. 379 ТК РФ: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, которые предусмотрены федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Такое право дублируется в ст. 219 и 220 ТК, которые закрепили на основе ст. 37 Конституции РФ, осуществление права на труд в безопасных для жизни и здоровья условиях. Защита трудовых прав – это разносторонние действия органов государственной власти и профсоюзных организаций по пресечению и недопущению трудовых правонарушений, а в случае возникновения таковых – оказание помощи этими органами работникам в целях ликвидации этих правонарушений (индивидуальных либо коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности правонарушителей. В данной ситуации могут быть использованы способы, закрепленные в ст. 142 ТК РФ: отказ от работы при задержке более чем на 15 дней выплаты начисленной заработной платы, разные акции протеста работников и иные. Названный 13 раздел ТК РФ как «Защита трудовых прав...» содержит в себе процесс этой защиты, предусматривающий свои определенные стадии, в частности:

- профилактика трудовых правонарушений;
- рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- восстановление нарушенных трудовых прав;
- ответственность за трудовые правонарушения.

Необходимо учитывать, что первая защита трудовых прав работников имеет место уже на стадии новых актов, чтобы в таковых не ликвидировать завоеванные права. Вся защита трудовых прав со всеми ее стадиями и способами входит также в механизм правового регулирования труда. В качестве такого механизма выступает система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных

с ними иных отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства. Структурными элементами механизма правового регулирования выступают: нормы права, которые устанавливают необходимые правила поведения; правоотношения как элемент реальной жизни права; акты реализации юридических прав и обязанностей, имеется в виду фактическое поведение субъектов правоотношений. В данном элементе механизма правового регулирования труда возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, следовательно, прав работников.

Однако, затронув понятие «защиты трудовых прав» в целом, необходимо обратиться к приставке «с иностранным участием». В основном международном источнике, который посвящен трудовым отношениям в международной сфере, а именно, в Конвенции МОТ, подчеркивается, что наиболее слабозащищенная сторона трудовых правоотношений — это работник. Он нуждается в государственной защите от произвола работодателя [3, с. 17]. Государства имеют различный уровень такой защиты. Для того, чтобы реализовать право на труд в полной мере, необходимо чтобы в государстве функционировала судебная защита нарушенных прав, свобод и интересов. Внутреннее национальное законодательство предоставляет защиту трудовых прав граждан иностранным работникам на основе национального режима, поэтому первоначальное значение имеет именно защита прав работников в национальных судебных органах. Обеспечение права любого работника на судебную защиту его законных трудовых прав выступает в качестве основополагающего принципа правового регулирования трудовых правоотношений. Судебная защита является важнейшей компетенцией по защите трудовых прав работников как национальных, так и международных судебных учреждений. Человек может в полной мере реализовать свое право на труд в том случае, если в национальном законодательстве предусматривается судебная защита его нарушенных прав. Национальное законодательство предоставляет защиту трудовых прав граждан иностранным работникам благодаря предоставленному национальному режиму, первичное значение имеет именно защита прав работников в национальных судебных органах. Большинство государств имеют специализированные инстанции, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Такая процедура достаточно эффективна, экономия времени и денежных средств является преимуществом такой процедуры. Касаемо Российской Федерации, можно отметить, что здесь проделаны первые шаги на пути создания упрощенной процедуры рассмотрения трудовых споров, а именно — выдача судебного приказа, но для более скоротечного и качественного рассмотрения трудовых споров целесообразнее создать специализированные суды по трудовым спорам (предварительно приняв соответствующий Федеральный Закон РФ). Этот институт может обеспечить своевременное и качественное рассмотрение трудовых споров благодаря независимому и беспристрастному суду.

Итак, защита трудовых прав как институт в целом – это необходимые действия государства, уполномоченных должностных лиц, профсоюзных организаций, т.е. определенных специальных субъектов, правомочных осуществлять такую защиту, направленные на профилактику и пресечение трудовых правонарушений, а в случае, если такое правонарушение произошло, восстановление нарушенных прав и законных интересов работника или работодателя. Защита трудовых прав с иностранным участием – эта такая же система действий специальных субъектов, в частности, органов государственной власти и их должностных лиц, различных профсоюзных организаций, целью деятельности которых является такая защита, данная система призвана обеспечить работникам, либо работодателям (однако, Конвенция МОТ признает работника как наиболее слабозащищенную сторону в трудовых правоотношениях), недопущение нарушений законных прав и интересов работника

(работодателя), если таковой осуществляет свою деятельность за пределами своего государства, т.е. за границей, а также восстановление таких прав и законных интересов, если нарушение все же произошло. Российская Федерация является активным и цивилизованным участником международного обмена [4, с. 158]. Согласно ст. 62 Конституции Российской Федерации иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами наравне с российскими гражданами, кроме случаев, установленным федеральным законом или международным договором Российской Федерации. В соответствии со ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации, его нормы имеют свое распространение на трудовые отношения с участием иностранным граждан. На основе этого, иностранцы, которые осуществляют свою трудовую деятельность в Российской Федерации, могут в полной мере использовать те юридические средства защиты прав работников, которые предусмотрены российским законодательством. В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами (формами), которые не запрещает закон. Таковыми способами (формами) защиты трудовых прав и свобод, выступают следующие: самозащита работниками своих трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Касаемо самозащиты, работник, известивший работодателя (либо своего руководителя) в письменной форме, может добровольно отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором, а также может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Также работник вправе приостановить свою работу, если работодатель задерживает заработную плату более чем на 15 дней. Однако в некоторых случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не вправе приостанавливать свою трудовую функцию. К примеру, это касается работников, работающих на предприятиях, и которые обслуживают особо опасные виды производств и оборудования, работники, которые выполняют работу по энергообеспечению и т.д. Иностранец может являться членом российского профсоюза и пользоваться его защитой. Российские профессиональные союзы могут оказывать влияние на работодателя, особенно в таких случаях, когда таковые входят в международные профсоюзные организации. Главными российскими государственными органами, которые осуществляют деятельность по контролю за соблюдением трудовых прав, являются прокуратура и Федеральная инспекция труда. Если работодатель нарушил трудовое законодательство, работник может обратиться с жалобой на работодателя в указанные органы. Прокуратура и Федеральная инспекция труда вправе проводить проверки работодателя, выдавать ему обязательные для исполнения предписания, к примеру, о восстановлении на работе незаконно уволенных работников и выплате работникам задолженности по заработной плате. За защитой своих трудовых прав работник вправе обратиться в суд, соблюдая при этом определенные сроки. Работник вправе обратиться в суд с иском работодателю в течении трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Обращаться работнику следует в суд по месту нахождения работодателя — адресу государственной регистрации, который иногда еще называют юридическим адресом.

Таким образом, работник выступает в качестве слабозащищенной стороны при нарушении трудовых правоотношений. Лицо, чьи трудовые права и законные интересы были нарушены, может использовать различные способы (формы) для защиты своего права. На примере нашей страны, Российской Федерации, закон предусматривает такие способы, как: самозащита, государственный контроль (надзор) за нарушением трудовых правоотношений,

защита трудовых прав специализированными органами (в данном случае, профсоюзами), судебная защита нарушенные трудовых прав и законных интересов.

Список литературы:

1. Кудрявцева Л. В., Колесникова В. А., Базалей А. А. К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Социально-политические науки. 2018. №2. С. 148-151
2. Меда Д. Новые перспективы труда, как ценности // Международный обзор труда. М. 1996. С. 61.
3. Иванов С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. №7. С. 17.
4. Кудрявцева Л. В. Правовые меры привлечения высококвалифицированной рабочей силы в Россию из стран ближнего и дальнего зарубежья // Бизнес в законе. 2011. №2. С. 158.

References:

1. Kudryavtseva, L. V., Kolesnikova, V. A., & Bazeley, A. A. (2018). To the question of the concept of labor relations complicated by foreign element. *Sociopolitical sciences*, (2). 148-151.
2. Media, D. (1996). New perspectives of work as values. *International labour review*. Moscow. 61.
3. Ivanov, S. A. (1997). MOT: control over the application of international labour standards and its problems. *State and law*, (7). 17.
4. Kudryavtseva, L. V. (2011). Legal measures to attract highly qualified labor force to Russia from near and far abroad. *Business in law*, (2). 158.

*Работа поступила
в редакцию 30.08.2018 г.*

*Принята к публикации
02.09.2018 г.*

Ссылка для цитирования:

Карасева А. Р. Некоторые аспекты понятия и формы защиты трудовых прав с иностранным участием // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №10. С. 428-433. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/karaseva-a> (дата обращения 15.10.2018).

Cite as (APA):

Karaseva, A. (2018). Some aspects of the concept and the forms of protection of labor rights with foreign participation. *Bulletin of Science and Practice*, 4(10), 428-433. (in Russian).