

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 42



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2009

было бы уместным аналогичным образом урегулировать и судебскую деятельность (труд судьи), посвятив особенностям труда судей специальную главу в части четвертой ТК РФ, где предусмотреть особенности приема, стажировки, основания отставки судей, оплату их труда, способы защиты чести, достоинства, жизни и здоровья, порядок и органы рассмотрения трудовых споров.

В науке трудового права, предметом исследования которой являются проблемы правового регулирования несамостоятельного наемного труда, судебская трудовая деятельность специально не исследовалась.

В российской правовой науке судебская трудовая деятельность, рассматривалась как вид судебной деятельности: как деятельность по рассмотрению уголовных, гражданских, административных дел; как деятельность по вынесению решений, приговоров; как деятельность, связанная с местом и ролью судебной власти в правотворческой и правоприменительной области. Но она не рассматривалась как деятельность трудовая, как трудовая функция судьи.

Следует согласиться с мнением В.Ф. Яковлева, который обратил в свое время внимание на то, что «судья не чиновник, а представитель государственной власти, но такой представитель, который наделен полномочиями принимать самостоятельные решения по конкретным делам, попадающим в сферу правосудия»¹. Соответственно, судьи рассматриваются как носители полномочий по осуществлению правосудия, как элементы судебной системы, судебной власти. Такая позиция нуждается в уточнении. Безусловно, посредством профессиональной деятельности судьи обеспечивается качественная работа суда и в конечном счете всей судебной системы, судебной власти. Однако нельзя смешивать и объединять функционирование суда, судебной власти с трудовой деятельностью конкретного судьи.

Правовое регулирование судебской деятельности следует рассматривать как разновидность трудовой деятельности.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В.А. Панкин

Применение норм трудового законодательства, регулирующих отношения по обеспечению занятости и трудоустройства, является реализацией таких основных принципов трудового права, как принцип защи-

¹ Яковлев В.Ф. Статус судьи есть статус власти // Государство и право. 2004. № 11. С. 5.

ты от безработицы и содействия в трудоустройстве, принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Следовательно, обеспечение занятости и трудоустройства имеет принципиальный характер. Реализация норм трудового права в этой сфере общественных отношений гарантируется государством. Гарантии могут быть социально-экономические, политические, юридические и организационные. Разумеется, эти виды гарантий весьма тесно связаны между собой и дополняют друг друга.

Понятие «безработный» должно быть более широким. В том смысле, что главным критерием отнесения человека к категории безработного должен быть не факт состояния в трудовом правоотношении, а отсутствие заработка (дохода). По действующему законодательству работники, отправленные в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы, не считаются безработными. Возможно, эта норма в период устойчивого роста экономики и является социально необходимой. Однако во время кризисных потрясений она нуждается в коррекции. Думается, что и работники, не уволенные с работы, но фактически не работающие, в частности находящиеся в неоплачиваемых отпусках, по их заявлению при соблюдении других требований, предусмотренных ст. 3 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 25 декабря 2008 г.), должны признаваться безработными.

Законодательное уравнивание в правах попавших под сокращение и уволенных по собственному желанию в условиях кризисного состояния экономики позволяет и тем и другим бывшим работникам рассчитывать на пособие по безработице.

Нужно снизить требуемый порог продолжительности работы для назначения пособия по безработице в максимальном размере до 24 календарных недель, а то и меньше. Ведь продолжительность работы, как правило, не зависит от работника. Работодатель устанавливает режим неполного рабочего времени, исходя из объективных реалий. Обычно устанавливается половина продолжительности рабочего дня, и простой подсчет показывает, что требуемые 26 календарных недель – это несколько завышенная планка.

Представляется, что минимальный размер пособия по безработице следует увеличить. 850 руб. – слишком незначительная сумма. Ее необходимо поднять до уровня среднероссийского прожиточного минимума.

Необходимо упорядочить правовое положение коммерческих структур, занимающихся трудоустройством. В частности, ввести для них обязательное лицензирование. В настоящее время различные кадровые агентства, бюро, компании и т.п. от лицензирования своей деятельности освобождены (исключение – зарубежное трудоустройство).

Желающие получить работу по объявлению частных трудоустройства структур после собеседования оплачивают лекции, как правило весьма далекие по содержанию от обещанной работы. Но самое главное – человек остается нетрудоустроенным. Газета или телеканал, как известно, не несут ответственности за деловую репутацию работодателей.

В Томской области разработана и реализуется программа по снижению напряженности на рынке труда до 2010 г. Она предусматривает временные общественные работы, опережающие профессиональное обучение; адресную финансовую поддержку гражданам, переезжающим для работы постоянного или временного характера в другую местность (компенсация найма жилья, транспортных расходов, суточные); развитие малого и среднего бизнеса.

По условиям программы работодатели обязаны выплачивать занятым на общественных работах минимальный размер оплаты труда – 4439 руб. Дополнительно безработные могут получить материальную поддержку от Центра занятости в размере не более 2110 руб., а те, для кого этот вид работ является неподходящим, – пособие по безработице. Средний период участия в общественных работах составляет три месяца, но при необходимости договор может быть продлен.

Предпринимаемые правовые и организационные меры, при всей их важности, все же не решают стратегической задачи минимизации безработицы. Необходимы достаточные денежные вливания в производственный сектор экономики, особенно в сельское хозяйство, разумное ограничение привлечения иностранной рабочей силы, создание механизма территориальной мобильности рабочей силы, совершенствование вахтового метода труда и др.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТОВ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНОГО ХАРАКТЕРА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А.В. Дворецкий

Наука трудового права в настоящее время предполагает изучение новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений. Остаются актуальными вопросы принятия международно-правовых обязательств, эффективности правовых способов воздействия на трудовые отношения, унификации отраслевых положений о труде различных государств. Проблема освобождения рынка труда от чрезмерного государ-