

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 48

ними. Это видится возможным только при разграничении их компетенции.

Эффективная защита интересов работников может обеспечиваться как профсоюзами, так и иными представительными органами. Но в таких случаях возникает вопрос о разграничении их компетенций. На основе немецкого опыта можно сделать вывод о том, что целесообразно разграничить компетенцию различных представительных органов работников и определить ее детально. На уровне организации представительный орган работников может наладить эффективное взаимодействие с работодателем по решению тех вопросов, в которых интересы работодателя и работников не противостоят друг другу. Это в первую очередь вопросы организации труда, улучшения условий труда, совершенствования технологического процесса и др. Кроме того, необходимо также детализировать и расширить перечень вопросов, по которым представители работников имеют право получать от работодателя информацию.

О ПОНЯТИИ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ш.Р. Мустакимов

В теории права при классификации форм реализации права выделяют следующие формы: соблюдение запретов, исполнение обязанностей, использование субъективного права, применение права.

Такие формы, как соблюдение, исполнение, использование, осуществляются в случаях, когда субъекты права могут самостоятельно реализовывать нормы права. В то же время существуют ситуации, когда реализация права по тем или иным причинам не может осуществляться субъектами самостоятельно. Именно в таких случаях осуществляется правоприменение (правоприменительная деятельность).

Под применением норм права в теории права понимается властная деятельность компетентных органов и лиц по подготовке и принятию индивидуального решения по юридическому делу на основе юридических фактов и конкретных правовых норм¹.

¹ Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. М.: НОРМА, 2003. С. 398.

Деятельность по применению норм трудового права имеет свои отличительные особенности, которые обусловлены спецификой предмета, метода трудового права, а также кругом правоприменяющих субъектов¹. Наличие у этой деятельности отличительных особенностей не вызывает сомнений, однако в науке трудового права до настоящего времени отсутствует единое (общепринятое) понятие применения норм трудового права, несмотря на предпринятые отечественными учеными-трудовиками² попытки анализа сущности и содержания этой правовой категории.

Одной из задач, стоящих перед наукой российского трудового права, является разработка единого понятия такой правовой категории, как «применение норм трудового права». Для решения этой задачи необходимо раскрыть специфические черты, присущие только применению норм трудового права, а также черты, присущие любому правоприменительному процессу. При этом следует исходить из изложенной в литературе³ позиции о том, что применение определенных норм трудового права направлено на обеспечение (разграничение, защиту, стимулирование) интересов каждого из субъектов наемного, подчиненного работодателю труда: наемного работника (трудового коллектива); собственника средств производства (работодателя), совместных интересов наемных работников и работодателя, представителей (выборных органов) трудового коллектива, представителей работодателей (менеджеров).

Под применением норм трудового права следует понимать нормативно урегулированную властную деятельность работодателя (либо его представителей) в организации по вынесению индивидуального решения, регулирующего трудовые отношения, направленную на обеспечение интересов каждого из субъектов наемного, договорного, подчиненного работодателю труда, а также деятельность

¹ Горбунова Л.А. Применение норм трудового права (теоретические вопросы): Дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2001. С. 5.

² См.: Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1983. С. 72; Маврин С.П. Оптимизация правоприменительной деятельности в сфере трудовых отношений // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. С. 225; Горбунова Л.А. Указ. соч. С. 5; Савельева Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2002. С. 24, и др.

³ Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / Под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, д-ра юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 89, 97.

юрисдикционных органов по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, направленную на возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ И РОССИИ

К.А. Мухаметкалиев

Труд осужденных в настоящее время не получил надлежащего правового оформления как в России, так и в Великобритании. Регулированию труда осужденных в российском законодательстве посвящена гл. 14 Уголовно-исполнительного кодекса РФ. Некоторые аспекты порядка привлечения к труду таких лиц установлены Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», а также Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. В Трудовом кодексе РФ, в свою очередь, о труде такой категории работников, как осужденные, не упоминается.

В Великобритании также не существует единого акта, закрепляющего права и обязанности осужденных. Основные права рассматриваемой категории лиц закреплены в разд. 12–23 Закона о тюрьмах 1952 г. Вопросы привлечения осужденных к труду нашли свое закрепление в Тюремных правилах 1999 г. В соответствии с разд. 31 данных правил для осужденных установлена максимальная продолжительность рабочего дня – 10 часов. Предусмотрены различные формы оплаты труда. При этом осужденные, для которых администрация исправительного учреждения не смогла найти работу, также получают определенную денежную сумму. Ее минимальный размер составляет 2,5 фунта в неделю. Фактически на заключенных распространяются и требования Закона о здоровье и безопасности на рабочем месте 1974 г. Приказ Тюремной службы 4460 устанавливает, что все заключенные, занятые какой-либо деятельностью, должны получать за нее вознаграждение.

В соответствии с российским законодательством осужденные могут привлекаться без оплаты к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий.