На правах рукописи

Васильева Елена Валерьевна

Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях рыночной экономики

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск-2006

Диссертация выполнена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета

Научный руководитель:	доктор юридических наук, профессор, **Попов Владимир Ильич**
Официальные оппоненты:	Заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор **Молодцов Мстислав Викторович** кандидат юридических наук **Дедкова Татьяна Анатольевна**
Ведущая организация:	**Южно-Уральский государственный университет**

Защита состоится 10 ноября 2006г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета К212.267.02 при ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: г. Томск, Московский тракт, 2 «е», ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета

Автореферат разослан 9 октября 2006г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Т.Ю. Баришпольская

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проблемам защиты профсоюзами социально-трудовых прав работников был посвящен ряд научных исследований в период 80–90-х годов прошлого века. Переход к рыночной экономике в России, коренные изменения в социально-экономических отношениях государства и общества, к числу которых относятся отношения государства и профсоюзов, требуют нового подхода к решению названных проблем.

Это обусловлено усилением договорного характера регулирования трудовых отношений, возникновением объективной основы для трудовых конфликтов. В докладе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2005 год отмечалось, что случаи несоблюдения законодательства о труде составляют примерно третью часть общего числа нарушений социально-экономических прав.

Происходит значительное увеличение, развитие, изменение массива правовых норм. За первые три года преобразований в России было принято новых законодательных актов больше, чем за пятьдесят предшествующих лет. Необходимым условием реализации конституционных, трудовых и иных прав граждан становится оказание им юридической помощи, в том числе профсоюзами, защита их трудовых прав.

На усиление профсоюзного контроля направлен Федеральный закон от 30 июня 2006 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации (ст. 26, 30, 372)».

Приобретает большую значимость общественный контроль в сфере труда, защиты профсоюзами трудовых прав работников, использование новых форм осуществления этой работы, направленной на достижение стабильности в социально-трудовых отношениях, баланса интересов. Названные отношения сегодня являются ключевыми, поскольку они определяют трудовое поведение, общественную мораль, демографические показатели.

В связи с изменением правового положения профсоюзов практическое значение для реальной защиты интересов работников имеет обобщение положительного опыта профсоюзной работы по осуществлению защитной функции, принятие мер законодательного характера для дальнейшего развития этой деятельности.

В настоящем исследовании содержатся предложения, направленные на решение названных проблем. Они предполагают расширение круга договорного регулирования трудовых отношений, использование международно-правовых актов. Настоящая работа является первым комплексным, после принятия Трудового кодекса РФ в новых условиях, исследованием осуществления профсоюзами представительства, защиты социально-трудовых прав работников.

Оно обусловлено объективными причинами: необходимостью в более совершенном правовом механизме реализации норм трудового права, связанном с совершенствованием общественного контроля; глобализацией экономики, а также перенесением значительного объема правового регулирования на региональный и локальный уровень; несовершенством законодательства, что создает возможности для ограничения участия профсоюзов, иных представителей работников в осуществлении защитной функции.

Предметом диссертационного исследования является современное трудовое законодательство Российской Федерации как многоуровневая федеральная, региональная, локальная система, являющаяся нормативной правовой базой находящегося в стадии развития общественного, в том числе профсоюзного контроля в сфере трудовых отношений.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, связанные с осуществлением профсоюзной деятельности по представительству интересов и защите прав сторон трудовых отношений.

Цели и задачи исследования. Целями диссертации являются разработка теоретических обобщений и выводов в области общественного контроля в сфере труда, профсоюзной защиты социально-трудовых прав работников в рыночных условиях, выработка предложений по совершенствованию норм трудового права, практики их применения.

Поставленные цели исследования определили следующие задачи:

1. Исследовать содержание общественного контроля в трудовых отношениях, определить направление в его развитии.

2. Выявить проблемы в правовых отношениях, связанных с защитой профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях рынка.

3. Проанализировать и систематизировать законодательство, регламентирующее вопросы профсоюзной защиты социально-трудовых прав работников.

4. Установить возможности профсоюзов для усиления эффективности осуществления защиты социально-трудовых прав работников в трудовых отношениях.

5. Определить, как в условиях рыночной экономики, после изменения правового положения профсоюзов в России, меняются их функции.

6. Обобщить судебную практику в правоотношениях, связанных с защитой профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях рынка.

Методология и база исследования. Диссертационное исследование основано на базе современных методов познания, комплексного анализа явлений и процессов: конкретно-историческом, системном, диалектико-логическом, сравнительно-правовом, технико-юридическом и др. Анализировались нормативные правовые акты, включающие в себя как материальные, так и нематериальные нормы трудового права.

При написании работы использован собственный опыт профсоюзной работы, участия в коллективно-договорной деятельности в организациях энергетики Челябинской области.

Теоретическая и информационная база исследования. Теоретической базой исследования являются труды ученых в области теории права и системного анализа. Использованы выводы ученых, авторов фундаментальных исследований общей теории права и правовых систем: С. С. Алексеева, С. Н. Братуся, И. Я. Дюрягина, В. Б. Исакова, С. Ф. Кечекьяна, Н. И. Матузова, В. А. Михеева, В. Н. Протасова, Ю. А. Тихомирова, Ю. К. Толстого, Р. О. Халфиной, В. В. Яркова и др.

В основу диссертационного исследования положены научные труды ученых, являющихся представителями науки трудового права: А. А. Абрамовой, Е. М. Акоповой, Н. Г. Александрова, Е. И. Астрахан, М. И. Бару, Б. К. Бегичева, Л. Ю. Бугрова, Е. М. Германова, Л. Я. Гинцбурга, В. Я. Глазырина, С. Ю. Головиной, К. П. Горшенина, К. Н. Гусова, И. В. Гущина, Е. А. Ершовой, В. В. Ершова, А. Д. Зайкина, С. А. Иванова, И. Я. Киселева, Е. А. Кленова, А. М. Куренного, В. М. Лебедева, Р. З. Лившица, М. В. Лушниковой, С. П. Маврина, М. В. Молодцова, В. И. Никитинского, Л. А. Николаевой, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского, В. И. Попова, А. Е. Пашерстника, А. С. Пашкова, А. Я. Петрова, А. И. Процевского, В. Н. Скобелкина, И. О. Снигиревой, Р. В. Смирнова, В. И. Смолярчука, В. Г. Сойфера, А. И. Ставцевой, Л. А. Сыроватской, Л. С. Таля, О. С. Хохряковой, Б. Ф. Цепина, С. Ю. Чучи, В. Д. Шахова, А. И. Шебановой, В. Ш. Шайхатдинова и др.

Нормативной основой исследования являются российское и зарубежное законодательство о труде, международные правовые акты о правах и свободах человека, нормы конституционного, гражданского права.

Практическую базу исследования составили правоприменительная практика судебных органов, работа профсоюзов Уральского региона, материалы научно-практических, теоретических конференций по проблемам трудового законодательства.

Результаты исследования, их практическая новизна. Научная новизна диссертации состоит в том, что она представляет собой первое комплексное, после принятия Трудового кодекса РФ, исследование теоретических проблем общественного контроля, защиты профсоюзами прав работников в сфере трудовых отношений в условиях рынка. Предпринята попытка соединить общетеоретические вопросы с практикой названной деятельности, выработать целостную теорию правового механизма защиты прав работников, как самостоятельного правового явления в трудовом праве.

Новые положения, выносимые на защиту, состоят в следующем:

I. Теоретические положения:

- обосновывается, что одним из основных условий реализации защиты трудовых прав работников является общественный контроль в трудовых отношениях, защита профсоюзами социально-трудовых прав работников, осуществляемых не только на федеральном, отраслевом, региональном, межрегиональном, территориальном уровнях, на уровне организаций, но и международном уровне, что связано с глобализацией экономики, развитием транснациональных корпораций (ТНК);

- делается вывод о том, что сложившиеся правоотношения в сфере труда на практике в ряде случаев затрудняют создание профсоюзных объединений, вступление в них работников отдельных категорий, а также тех, кто временно остался без работы, содержится обоснование права создания профсоюзов работниками заемного труда, иностранными гражданами, безработными;

- доказывается необходимость дополнительного правового обеспечения защиты профсоюзами, другими представительными органами работников социально-трудовых прав иностранных граждан, тех, кто работает в условиях несостоятельности (банкротства) организаций, занят на условиях заемного труда;

- обоснована позиция диссертанта по проблемному вопросу, имеющему теоретическое и практическое значение, об обеспечении надлежащей защиты организаций

трудящихся и предпринимателей против их взаимного вмешательства. Данная позиция направлена против сложившейся в прошлый, социалистический период практики объединения в профсоюзы работников и руководящего звена организаций;

- проанализировано изменение функций профсоюзов в условиях рынка, глобализации экономики. На основе проведенного анализа внесены предложения, направленные на совершенствование законодательства, регламентирующего вопросы социального партнерства, профсоюзной деятельности. В частности, предлагается распространить сферу профсоюзного контроля на работников, занятых в новых условиях организации труда (заемный труд, миграция и др.), расширить возникшую в начальный период развития рыночной экономики практику наделения профсоюзов законодательной инициативой на уровне субъектов Федерации, делается вывод об изменении международной функции профсоюзов, предлагается создание международных объединений профсоюзных органов предприятий, входящих в транснациональные корпорации, закрепить в Трудовом кодексе РФ международный уровень социального партнерства;

- включение в некоторые правовые акты положений, определяющих профсоюзы в качестве единственных представителей работников (служащих), не способствует защите их социально-трудовых прав. Принудительный «юнионизм», то есть прямое или косвенное навязывание профсоюзного членства, противоречит свободе объединений;

- разделяется точка зрения ученых-юристов о необходимости выработки процедурно-процессуального правового механизма, принятия Трудового процессуального кодекса;

- доказывается необходимость создания «трудовых бирж» или банков данных, где иностранцы могли бы получить информацию о наличии вакансий, не выезжая из своей страны;

- как на предприятиях транснациональных корпораций, так и в других организациях предлагается профорганам использовать положительный опыт по составлению карт социальной напряженности, содержащих сведения о решении социальных вопросов. Они могут служить веским аргументом в работе по заключению коллективных договоров, соглашений;

- вносятся предложения по дополнению определения социального партнерства, содержащегося в ст. 23 Трудового кодекса, дается определение профсоюзной защи-

ты социально-трудовых прав работников. Под профсоюзной защитой, в частности, понимается комплекс мер правового, организационного характера, принимаемых профсоюзными организациями, их органами, представителями, направленных на реализацию и восстановление нарушенных социально-трудовых прав работников;

-исследуя вопрос проблемного характера о способах защиты трудовых прав, диссертант приходит к выводу о необходимости их расширения с закреплением в Трудовом кодексе. В частности, в ст. 352 Кодекса необходимо выделение самостоятельного способа осуществления контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства органами местного самоуправления. Это связывается с тем, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти, а самоуправление является формой осуществления народом своей власти;

-анализируя понятие «социальное партнерство», автор находит спорным утверждения некоторых авторов, полагающих, что это система связей между работодателями и работниками (трудовыми коллективами, профессиональными союзами). В Трудовой кодекс РФ не вошло понятие «трудовой коллектив». Когда делаются ссылки на это понятие, то, видимо, нужно определять, что под этим понимается. Поскольку в ст. 25 Трудового кодекса РФ определено, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей, нет необходимости указывать в определении наряду с ними трудовые коллективы и профессиональные союзы. Помимо профсоюзов у работников могут быть и другие представители (ст. 31 ТК). Что касается трудовых коллективов, то термин «работники» охватывает это понятие;

-в работе приводятся дополнительные обоснования позиции ученых о необходимости создания федеральных судов, которые специализировались бы на рассмотрении трудовых дел;

Речь идет о возрастании сложности дел названной категории в условиях глобализации экономики, о длительных сроках рассмотрения трудовых дел мировыми судьями, в апелляционной инстанции, что противоречит п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод;

-нельзя согласиться с позицией ученых, полагающих, что договоры о предоставлении персонала являются договорами подряда, лизинга. По договору финансовой аренды (договору лизинга) арендодатель обязуется приобрести в собственность указанное арендатором имущество, предоставить арендатору это имущество за плату во

временное пользование (ст. 665 Гражданского кодекса РФ). «Имущество» и «персонал организации» — понятия, между которыми нельзя ставить знак равенства. Поэтому терминология «лизинг рабочей силы» не применима к отношениям заемного труда.

Когда выполняемая работниками заемного труда работа связана с необходимостью подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, выполнения определенной трудовой функции, говорить о договоре подряда применительно к этим отношениям не представляется возможным. Не согласуется это и с судебной практикой, в частности, с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В названных ситуациях имеют место трудовые отношения;

II. Предложения по совершенствованию законодательства:

- доказывается необходимость расширения содержащихся в Трудовом кодексе способов защиты трудовых прав работников (ст. 352) за счет выделения самостоятельного способа осуществления контроля и надзора органами местного самоуправления;

-предлагается внести изменения в п. 3, 4 ст.70 Федерального закона №79-ФЗ РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года, предусматривающие, что представителями работников наряду с профсоюзными органами могут быть и иные представители, избранные гражданскими служащими.

-в связи с распространяющейся практикой неоднократного в течение длительного времени приема на работу и последующего, до истечения двух месяцев, увольнения работников с целью сохранения за ними статуса временных работников, предлагается внести изменения в Трудовой кодекс. В частности предлагается оговорить, что когда уволенный временный работник вновь принят в ту же организацию после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности превышает два месяца, он не считается временным работником.

-предлагается дополнить ст. 63 Трудового кодекса РФ нормой, предусматривающей право лиц, достигших 14 лет и являющихся беспризорниками, на заключение с согласия отдела опеки и попечительства трудового договора.

-обосновывается предложение дополнить ст. 59 Трудового кодекса РФ положением, предусматривающим право работодателя заключать срочные трудовые договоры с мигрантами, работающими в российских организациях. Усиление трудовых прав мигрантов отвечает не только их интересам, но и интересам государства, российских безработных. Российские работодатели, когда мигранты перестанут быть дешевой рабочей силой, могут проявлять больший интерес к внутренним ресурсам — молодежи, в том числе беспризорным подросткам, тем, кто не находит применение опыта и знаний в сельской местности. Необходимо создание «трудовых бирж» или банков данных, где иностранцы могли бы получить информацию о наличии вакансий, не выезжая из своей страны. Банки данных должны содержать требования к кандидатурам. Это способствовало бы снижению притока малоквалифицированных иностранных работников. Необходима балльная система отбора иностранцев;

- делается вывод о том, что в настоящее время в России после перехода экономики на рыночные рельсы увеличивается перечень документов правового характера, не указанных в Трудовом кодексе, но затрагивающих интересы работников, которые работодатели вправе принимать единолично. Поскольку их исчерпывающий перечень трудно определить, диссертантом предлагается внести изменения в редакцию ст. 371 Трудового кодекса. В частности, предлагается указать в ней, что если принятие работодателем решения не предусматривает учета мнения представительного органа работников, но затрагивает интересы работников, то при его принятии необходимо учитывать мнение названного органа;

- обосновывается необходимость дополнения в Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)», предусматривающие:

1. недействительность решения первого собрания кредиторов в случае ненадлежащего извещения о нем работников должника;
2. участие работников (их представителей) при обсуждении кандидатуры временного управляющего, вопроса о введении процедуры финансового оздоровления;
3. необходимость предоставления работникам информации, связанной с ликвидацией организации;
4. перечень лиц, которые не могут исполнять обязанности арбитражного управляющего.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении показан уровень разработанности проблемы в науке трудового права, аргументируется обоснованность выбора объекта исследования и актуальность темы, определены цели и задачи, теоретическая и практическая значимость исследования, выдвигаются наиболее важные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Контроль общественных организаций за соблюдением трудового законодательства» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Понятие, цели, задачи, становление общественного контроля в сфере труда, его отграничение от смежных правоотношений» профсоюзный контроль рассматривается автором как участие в процессах управления на различных уровнях. Это обусловлено тем, что контроль наряду с организацией, планированием, регулированием, кадровым обеспечением относится к функциям управления (Г. В. Атаманчук, Е. В. Шорина).

Надзор и контроль в сфере труда в одних случаях определяется как деятельность компетентных органов государства и общественных организаций, направленная на защиту трудовых прав работников (Н. М. Сенников). В других под ними понимается форма правообеспечительной деятельности специализированных органов, основной задачей которых является обеспечение законности в трудовых отношениях (М. И. Губенко). В более широком плане контроль — это наблюдение за качеством управленческой деятельности, выявление ошибок в управлении и степени соответствия управленческих действий и административных актов принципам законности и целесообразности (Ю. Н. Старилов).

Автор полагает, что компетенция органов государства хотя и охватывает действия по восстановлению трудовых прав работников, но не сводится к защите трудовых прав работников, чего не скажешь о профсоюзном контроле.

Определение надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства должно включать в себя отличительные особенности, цели, объекты осуществления контроля различными субъектами этой деятельности. Автором предлагается определение надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, как деятельность полномочных государственных и общественных органов, отличающаяся целями, объектами, содержанием, направленная на обеспечение законности в трудовых отношениях.

Надзор за соблюдением трудового законодательства означает проверку законности решения работодателя, а контроль — проверку этого решения с точки зрения не только законности, но и целесообразности. По мере усиления договорного начала в регулировании трудовых отношений появляется реальная возможность принимать в рамках действующего законодательства наиболее эффективные решения. Надзорные функции, как отмечал Д. Н. Бахрах, носят властный государственный характер, их выполняют государственные органы.

Представителями работников, осуществляющими общественный контроль, могут быть, помимо профсоюзов, другие общественные органы. Когда правовые акты при решении вопросов, требующих, в соответствии с законодательством, учета мнения представительных органов, ориентируются лишь на профсоюзные органы, это может привести к снижению уровня защиты. Так, Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года (№ 79-ФЗ) называет профсоюз как единственного представителя гражданских служащих в комиссии по служебным спорам (п. 3 ст. 70). Если Трудовой кодекс РФ наделяет работников правом на общем собрании поручить представление своих интересов иному представителю (ст. 31), то названный закон такой альтернативы не содержит. При отсутствии в государственном органе профсоюзной организации создание названной комиссии будет проблематично, а следовательно, затруднено и разрешение служебных споров.

Необходимо, наряду с определением прав иных представительных органов, установить в законодательном порядке, какими гарантиями они пользуются. При этом за основу следует принять положения, содержащиеся в Рекомендации МОТ № 143, которая конкретизирует положения Конвенции МОТ № 135, защищающей права представителей работников.

Предусмотренные Трудовым кодексом (гл. 57, 58, 59) способы защиты трудовых прав работников нельзя назвать исчерпывающими. Необходимо выделение в ст. 352 Трудового кодекса РФ самостоятельного способа осуществления контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства органами местного самоуправления. В соответствии со ст. 12 Конституции РФ «органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти». Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» предусматривает, что местное самоуправление — форма

осуществления народом своей власти… (ст. 1). В пользу вносимого предложения свидетельствует то, что органы местного самоуправления:

- выступают в качестве работодателей по отношению к организациям, финансируемым за счет местного бюджета. В связи с этим в соответствии с Трудовым кодексом РФ они вправе принимать локальные нормативные акты (ст. 8), действующие в пределах территории муниципального образования (ст. 13);

- являются сторонами социального партнерства (ст. 23, 34);

- осуществляют внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в подведомственных организациях (ст. 353);

- участвуют в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210).

Большим потенциалом возможностей осуществления контроля обладают негосударственные структуры, включая негосударственные аудиторские фирмы (компании), которые по поручению судебных органов, в связи с обращениями граждан, вправе давать заключения по спорным вопросам, в том числе вопросам трудового законодательства. Возможности обращения работников за защитой в эти инстанции должны охватываться рамками самозащиты.

Теоретическое и практическое значение имеет обеспечение надлежащей защиты организациям трудящихся и предпринимателей против вмешательства со стороны друг друга. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних (ст. 2). Свободное осуществление права на организацию гарантируется Конвенцией МОТ № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров». В то же время, в ч. 2 ст. 2 Конвенции предусмотрено, что действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей, или поддерживать организации трудящихся путем финансирования, или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

В соответствии с законодательством ряда стран, если профсоюз включает в

свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низового звена, он не вправе выступать представителем работников в коллективных переговорах.

Российское законодательство не предусматривает ограничений для вступления в профсоюз работников представителей работодателей. Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» запрещает гражданским служащим, замещающим должность категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, представление интересов гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа. Это сделано, как указано в законе, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе. Но в профсоюзе служащих названные руководители могут состоять, что также не исключает конфликта интересов.

В рыночных условиях актуальным является уход от сложившейся в социалистический период развития страны практики объединения в профсоюзы работников и руководящего звена предприятий, организаций.

Конвенции МОТ № 87, 98 ратифицированы, действуют на территории России. Нет необходимости их положения дублировать в Федеральном законе «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Но определение примерного перечня категорий «менеджеров» или представителей работодателя, не имеющих право на членство в профсоюзе работников, с закреплением этого положения в названном правовом акте, способствовало бы исполнению международных правовых норм.

Второй параграф первой главы «Пределы общественного контроля: проблемные правовые вопросы» посвящен проблемным вопросам, связанным с пределами общественного контроля. В последние годы прослеживается тенденция к увеличению документов правового характера, локальных нормативных актов, которые не названы в Трудовом кодексе, что дает основание для выводов о том, что работодатель вправе принимать их единолично, без обсуждения с представительными органами работников. Речь может идти об определении социальных льгот и гарантий, положениях об органах общественной самодеятельности (советах ветеранов, женсоветах, молодых рабочих, стачечных комитетах) и др. Такие документы в ряде случаев непосредственно затрагивают права и интересы работников. Усилия профсоюзных, других общественных органов по оказанию влияния на принимаемые работодателями или их представителями решения в указанных ситуациях могут оказаться безре-

зультатными, поскольку их участие в обсуждении таких вопросов не предусмотрено трудовым законодательством.

В связи с этим, предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ статьей, предусматривающей, что если принятое работодателем решение осуществлено без учета мнения профсоюзного органа, но затрагивает интересы работников, то при его принятии необходимо учитывать мнение профсоюзного либо иного представительного органа работников в организации. Внесение такого изменения в Кодекс способствовало бы усилению общественного контроля, защищенности работников.

Анализируя вопросы об определении пределов участия представителей работников в управлении предприятием, следует отметить, что вряд ли можно отнести к осуществлению участия в управлении, контроля требования представительных органов работников о привлечении их к планированию, контролю над инвестициями. Вопросы капиталовложений, слияния фирм, связанные с воздействием на систему средств производства, не могут быть предметом совместных решений, хотя определять свою позицию работники могут в отношении любых вопросов производственной деятельности, решения которых затрагивает их интересы, включая проведение коллективных действий.

Сложившаяся система правоотношений в сфере труда на практике в некоторых случаях затрудняет создание профсоюзных объединений, вступление в них для защиты своих социально-трудовых прав и интересов. Проблематично вступление в профсоюзы и осуществление ими представительства интересов тех, кто утратил работу в силу ликвидации организации, сокращения штатов или численности работающих либо по другим причинам. Свобода создавать организации — основное из профсоюзных прав, провозглашенное в Конвенциях МОТ № 87 и 98. В Федеральном законе «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 2) речь идет об объединении в профсоюзы граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. В ст. 3 федерального закона о профсоюзах определено, что членом профсоюза может быть не только работник, но и лицо, временно не работающее, пенсионер, состоящие в первичной профсоюзной организации.

Наблюдается некоторая несогласованность ст. 2 и 3 закона, проявляющаяся в том, что, исходя из их анализа, можно заключить, что лица, оставшиеся без работы, могут состоять в профорганизациях, но не обозначено их право создавать профсоюзы. По мнению автора, категорию граждан, о которых идет речь, следует отнести к

числу тех, кто вправе не только быть членом профсоюза, но и создавать профсоюзные объединения. Во-первых, это право вытекает из ст. 8 ратифицированного СССР Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, предусматривающей право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые.

Во-вторых, реализация этого права способствовала бы более эффективному представительству и защите социально-трудовых прав и интересов тех, кто остался без работы, но стремится к трудоустройству. По этому пути идет международная практика. В настоящее время 5,9 миллиона безработных, или 7,4% трудоспособного населения страны, по существу не имеют своих представительных органов.

Обоснованно в науке трудового права все чаще внимание обращается на изучение процедурно-процессуального правового механизма, на выявление перспектив его развития и совершенствования, на необходимость принятия Трудового процедурно-процессуального кодекса. В структуру и содержание названного кодекса необходимо наряду с разделами, посвященными целям, задачам и принципам правового регулирования, понятию и видам трудовых споров, их подведомственности, срокам их рассмотрения, исполнительному производству и другим, включить раздел, определяющий представительные органы работников, перечень вопросов, решение которых требует учета мнения конкретного органа, указанного в перечне. Отсутствие комплексного подхода к этим вопросам в определенной степени порождает проблемы в правоотношениях, о которых идет речь.

В первом параграфе второй главы «Становление, развитие, правовые проблемы защиты профсоюзами социально-трудовых прав работников» исследуется проблема теоретического обоснования возможностей, в соответствии с действующим законодательством, по осуществлению защиты профсоюзами социально-трудовых прав работников.

Защитная функция профсоюзов определена в гл. 58 Трудового кодекса РФ «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами». В ст. 378 Трудового кодекса РФ установлена ответственность за нарушение прав профсоюзов. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает ряд гарантий профсоюзам, выборным профсоюзным работникам, активистам (ст. 24–28).

Профсоюзная защита заключается в принятии мер, направленных на реализацию и восстановление нарушенного права. Формы профсоюзной защиты могут быть различными. Они могут осуществляться:

- с использованием правовых норм;

- с помощью средств и методов организационного плана, характерных для профсоюзов, а также сочетающих правовые и неправовые формы защиты.

В законодательном порядке не определен полностью перечень способов восстановления нарушенных прав работников. Конституция РФ гарантирует каждому защиту своих прав, включая сферу труда, не запрещенными законом способами (ч. 2 ст. 45). Как упоминалось, **под профсоюзной защитой понимается комплекс мер правового, организационного характера, принимаемых профсоюзными организациями, их органами, представителями, направленных в соответствии с действующим законодательством на реализацию и восстановление нарушенных социально-трудовых прав работников.**

Значительная роль отводится профсоюзам в социальном партнерстве. Понятие последнего вызвало неоднозначное мнение ученых. Оно определялось как форма организации взаимодействия работодателей, работников и государства (С. Ю. Головина), средство решения проблем и регулирования трудовых отношений (Э. М. Коротков), метод трудового права (М. В. Лушникова).

В основном эти исследования проводились до принятия Трудового кодекса. После его принятия предложения по изменению включенного в Кодекс определения социального партнерства носят единичный характер. Так, С. Ю. Чуча, посвятивший проблемам социального партнерства ряд исследовательских работ, понимает под этим термином «систему урегулированных и неурегулированных нормами права связей между работниками (трудовыми коллективами организаций, коллективами работников филиалов, представительств, иных подразделений и профессиональными союзами), с одной стороны, работодателями — с другой, а также, органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления — с третьей.

В основном, соглашаясь с этим определением, хотелось бы обратить внимание на некоторые спорные моменты. Поскольку в ст. 25 Трудового кодекса РФ определено, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, нет необходимости

указывать в определении, наряду с работниками, трудовые коллективы и профессиональные союзы. Последние не всегда выступают в качестве представителей работников. Отсутствует в Трудовом кодексе РФ понятие «трудовой коллектив».

В то же время легитимное определение социального партнерства нуждается в дополнении. В частности, в нем отсутствует указание на правовую базу, лежащую в основе партнерских отношений. Перед словом «система» целесообразно дополнить определение (ст. 23 Трудового кодекса) следующим: «опирающаяся на международные нормы права, законодательство Российской Федерации и ее субъектов». Любые отношения правового характера должны строиться на определенной правовой базе. В предлагаемом варианте это способствует расширению уровней взаимодействия.

Заслуживает обсуждения вопрос проблемного характера о профсоюзном праве. Точки зрения ученых по названной проблеме далеко неоднозначны. Н. М. Сенников относит к предмету профсоюзного права профсоюзные отношения, под которыми он понимает «общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение в профессиональные союзы с целью защиты своих интересов, на основе принципов социального партнерства, в которых осуществляются функции профсоюзов.

В. И. Миронов полагает, что профсоюз, являясь лишь коллективным представителем работников при заключении коллективных договоров и соглашений, не выходит за рамки трудового права.

Секретарь Федерации независимых профсоюзов России в СЗФО М. Гринник считает, что закон, регулирующий нормы профсоюзного права, нужен как для регулирования деятельности профсоюзов, так и для защиты внутрипрофсоюзных прав.

Позиция автора сводится к следующему. В России более 300 нормативных правовых актов, касающихся деятельности профсоюзов. Это обстоятельство иногда расценивается как основание для рассмотрения совокупностей «профсоюзных» норм, как комплексной отрасли российского права. Правовое регулирование деятельности профсоюзов не может не оказывать воздействия на внешние отношения с участием профсоюзов и на внутрипрофсоюзные отношения. Но участие профсоюзов в различных по содержанию общественных отношениях не превращает их в самостоятельную группу отношений.

Более 70 лет тому назад профессор В. М. Догадов утверждал, что нормы права, имеющие применение к внутренним профсоюзным отношениям, образуют особую

область внутрисоюзного профессионального права. Нормы, призванные регулировать внешние профсоюзные отношения, не представляют из себя обособленной, самостоятельной системы права. Они как составная часть входят в другие отрасли советского права. Эта позиция не утратила своей актуальности и в наши дни.

Второй параграф второй главы «Международно-правовое регулирование отношений по осуществлению защиты трудовых прав работников» посвящен исследованию вопросов осуществления защитной функции профсоюзов в условии глобализации экономики, развития транснациональных корпораций (ТНК). Когда речь идет о реализации задачи по смягчению последствий наступления ТНК, предупреждению шагов по ущемлению прав и законных интересов работников в сфере труда, необходимым условием является использование международных трудовых норм.

Важное значение среди таких правовых актов имеет трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая 204-й сессий Административного совета МОТ 15 ноября 1977 года. В ней содержится обязанность руководителей ТНК придерживаться тех норм в области трудовых отношений, которые были бы не менее благоприятны, чем нормы, соблюдаемые предпринимателями в соответствующей стране.

В 1994 году Совет Министров Европы принял директиву о комитете Европейского предприятия, обязывающую центральную компанию вести переговоры и консультации с трудящимися предприятий, входящих в ТНК и находящихся в любой из стран Европейского Содружества. В функции комитета входит ежегодное обобщение письменных докладов центральной дирекции с содержанием в нем сведений для консультаций по проблемам структуры компании, возможных изменениях ее деятельности, а также в сфере занятости.

Задача заключается в принятии мер правового характера по защите международных правовых актов о труде, направленных на неукоснительное их соблюдение как российскими предприятиями, так и транснациональными корпорациями. Осуществление названной задачи может состоять в принятии подзаконных актов, предусматривающих обязанность руководителей предприятий ТНК, расположенных на территории страны, представлять органам государственной власти субъектов Федерации, органам местного самоуправления социальную отчетность. В нее следует включать сведения о состоянии дел с осуществлением социального партнерства, оплатой труда, его охраной. Представительные органы работников могли бы использо-

вать эти сведения наряду с другими данными для составления «паспортов социальной напряженности». Применительно к российским предприятиям такая практика распространяется в некоторых областях.

В тех случаях, когда имеют место массовые нарушения социально-трудовых прав работников, в законодательном порядке следует наделить органы по рассмотрению трудовых споров правом вынесения по представлениям профорганов решений о защите прав работников, не обращавшихся за защитой при выяснении в ходе разбирательства других заявлений, что их права также нарушены.

Проблемным является определение юридической природы коллективно-договорного представительства работников при заключении международного коллективного договора, обеспечение юридической защиты такого органа, наделением его достаточными полномочиями, чтобы заставить руководство ТНК признать его и вступить в переговоры.

В ряде крупных ТНК созданы международные профсоюзные комитеты (советы, секретариаты), которые осуществляют координацию деятельности профсоюзов различных стран, функционирующих на предприятиях этих монополий. Ими проводится работа по сбору и хранению информации, необходимой для проведения коллективных переговоров. Следует согласиться с высказанной в юридической литературе точкой зрения о том, что в будущем комитеты могли бы стать ядром органов коллективно-договорного представительства работников на переговорах с руководством ТНК (И. Я. Киселев). Речь должна идти о новом, международном уровне социального партнерства. Это в свою очередь расширяет диапазон международной функции профсоюзов.

Завершает работу третья глава «Особенности защиты профсоюзами социально-трудовых прав отдельных категорий работников».

Первый параграф главы посвящен исследованию правовых проблем защиты профсоюзами трудовых прав работников в условиях заемного труда. Этот вид трудовой деятельности доказал свою эффективность. В стране создано более полутора тысяч кадровых агентств. Российское трудовое законодательство не предусматривает регулирование заемного труда. Значительные сложности работа в условиях заемного труда вносит в осуществление профсоюзами защитной функции. Многие предприятия сталкиваются с тем, что выводят за штат значительное число работников. Это

достигается за счет передачи корпорациям определенных функций, например, таких как охрана помещений, обслуживание лифтов, уборка, организация питания и т. д.

Выход видится в создании первичных профсоюзных организаций в обслуживающих компаниях. В последующем это потребует формирования объединенного профсоюзного комитета. Такие профорганы в настоящее время созданы в организациях, чьи структурные звенья в связи со спецификой работы расположены в разных местах, но координацию деятельности которых осуществляет головное предприятие.

Использование (суб)подрядных механизмов и форм временного трудоустройства как средства подрыва профсоюзного объединения трудящихся и уклонения от ведения коллективных переговоров ведет к снижению уровня представительства трудящихся и социального партнерства. Это осуществляется: при передаче функций на выполнение работ подрядным способом другим компаниям; найме работников на временную работу; установлении испытательного срока; найме работников через кадровые агентства на рынке труда. Сегодня компании стараются повысить конкурентоспособность за счет «сбрасывания лишнего веса», занимаются лишь «профильным» бизнесом.

В решении обозначенной проблемы заслуживает поддержки следующие формы защиты, избранные профсоюзами. Когда речь идет о противодействии передач трудовых функций компаниям-подрядчикам, представительными органами работников используются оборонительная и наступательная стратегии. В первом случае речь идет о требованиях об отказе от некоторых видов субподряда и временной занятости. В ходе наступательной стратегии профсоюзы приходят к выводу, что некоторых видов гибкого трудоустройства избежать невозможно. В связи с этим заключаются коллективные договоры, которые не только регулируют условия труда для постоянных работников, но и распространяются на всех работников, включая временных работников и тех, кто направлен от (суб)подрядных компаний.

В определенной степени нормализации обозначенной ситуации способствовало бы определение в законодательном порядке понятия профильной деятельности компаний. Ее выполнение должно предусматриваться уставами компаний и являться необходимым условием их регистрации, а следовательно, быть и объектом последующего надзора и контроля со стороны государственных, профсоюзных органов.

Второй параграф третьей главы посвящен проблемам осуществления защиты профсоюзами трудовых прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) организации. Она может быть многоплановой.

Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)», вступивший в силу с 3 декабря 2002 года, предусматривает право представителей работников должника принимать участие без права голоса в первом собрании кредиторов при введении наблюдения (ст. 72). Их участие позволяет объективно оценить сложившуюся ситуацию, выработать оптимальное решение по урегулированию спорных вопросов. Недостатком является то, что отсутствие этих представителей не является основанием для признания первого собрания кредиторов недействительным. На практике таких представителей не всегда извещают о проведении собраний кредиторов, что порождает жалобы в судебные органы. Разрешению ситуации способствовало бы изменение ст. 72 закона, указание в нем, что ненадлежащее извещение представителей работников должника является основанием для признания решения первого собрания кредиторов недействительным.

Действующее законодательство недостаточно четко регулирует отношения между работниками и работодателями по поводу предоставления последними информации, связанной с ликвидацией организаций. Пункт 4 ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 года «О несостоятельности (банкротстве)» предусматривает, что требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника, удовлетворяются за счет стоимости предмета залога преимущественно перед иными кредиторами, за исключением обязательств перед кредиторами первой и второй очереди, права требования по которым возникли до заключения соответствующего договора залога. Информация о залоге имущества не может не затрагивать интересы работников, поскольку вероятность получения задолженности по заработной плате при банкротстве организации значительно уменьшается. Заслуживает поддержки точка зрения авторов (К. Н. Гусов, Ю. С. Чуча), полагающих, что необходимо закрепить в законе право трудящихся на получение соответствующей информации от работодателя.

В проекте Трудового процессуального кодекса, по мнению автора, следует оговорить порядок выдвижения представителя работников. Общие требования о необходимости определения кворума для проведения собрания в составе 50 и более процентов работников в этих ситуациях не могут быть применены. Количество ра-

ботников в этих случаях может быть значительно меньше. Представительство должно осуществляться в отношении тех, кто участвовал в выборной процедуре.

Есть необходимость определения в законе требований, которым должен отвечать арбитражный управляющий. Они должны предусматривать наличие высшего образования (преимущественно экономического или юридического), опыт управленческой деятельности, отсутствие судимости за преступления в сфере экономики, против государственной власти и некоторые другие. Необходимо перечислить лиц, которые не могут исполнять обязанности арбитражного управляющего. К ним следует отнести не освобожденных от должности руководителей организаций, в отношении которых осуществляется управление, государственных, муниципальных служащих. Изменения, о которых идет речь, отвечают и интересам работников должника. Они должны иметь исчерпывающую информацию о ситуации в организации, о том, что ее разрешение поручено специалисту, обладающему необходимыми деловыми, нравственными качествами.

Заслуживает обсуждения вопрос о расторжении трудового договора с руководителем организации-должника. Как расторжение трудового договора с руководителем организации-должника, так и восстановление его в должности необходимо связывать с причинами, послужившими основанием его увольнения. Если речь идет о совершении действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, о воспрепятствовании действиям арбитражного управляющего при исполнении им своих обязанностей, то вряд ли целесообразно восстанавливать бывшего руководителя должника в прежней должности.

Обсуждаемый закон, как и Трудовой кодекс, не предусматривает указания конкретных причин освобождения названного руководителя от должности. В некоторых странах СНГ, например, в Республике Беларусь это является обязательным условием, с чем трудно не согласиться.

Третий параграф третьей главы «Трудовые правоотношения с иностранными гражданами» посвящен анализу проблем по осуществлению защиты трудовых прав и интересов граждан названной категории.

Использование труда иностранных граждан стало реальностью. Оно приобретает широкие масштабы в связи с его экономической эффективностью. Как свидетельствует статистика, в 2005 году в России было зарегистрировано 400 тысяч ино-

странных работников. Нелегально, по разным оценкам, в стране трудится от 5 до 12 миллионов. По этому показателю наша страна находится на 2-3 месте в мире.

Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. 11). С работниками, о которых идет речь, должен, в соответствии с российским законодательством, заключаться трудовой договор, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. В этой связи возникает ряд вопросов, имеющих теоретическое и практическое значение. Не ясно, какой договор должен заключаться с иностранными гражданами: на неопределенный или определенный срок.

Разрешение работодателям на использование иностранной рабочей силы выдается в соответствии с правилами, установленными названным ранее Указом Президента РФ № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы». Обычно оно выдается на срок до одного года, но может быть продлено еще на год по просьбе работодателя. Срок действия разрешения для работника не установлен ни постановлением Правительства РФ от 30.12.2002 г. № 941 «О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу», ни утвержденным им Положением о выдаче этих разрешений. Не оговорено это в Указе Президента РФ от 16.12.1993 г. № 2146. Тем не менее, этот срок не является бессрочным, поскольку иностранные граждане прибывают в Россию на определенное время. Обоснованно говорить о праве работодателя на заключение срочного трудового договора, что связано со сроком проживания иностранных работников в России.

В целях защиты российских граждан от демпинга дешевой иностранной рабочей силы целесообразно распространить сложившуюся в некоторых регионах, областях практику приема на работу мигрантов с согласия профсоюзов, определения условий оплаты их труда — в соответствии с коллективными договорами.

Центральное место в регулировании трудовых отношений с иностранцами должно быть отведено условиям организации их труда, включая заработную плату, решение социально-бытовых вопросов. Упрощенный, потребительский характер использования труда мигрантов отрицательно сказывается как на отношении их к осуществлению трудовой деятельности, так и нередко на ее результатах. Задача заключается в оптимизации названных трудовых процессов, направлении их в русло, где

бы успешно сочетались интересы общества, работодателей и работника указанной категории.

Речь в данном случае может идти о распространении на них, как и на российских рабочих и специалистов, порядка заключения трудовых договоров, предусматривающих, при условии добросовестного выполнения трудовых обязанностей по работе, обусловленной договором, прохождение последующего обучения новым профессиям, продвижение по работе. В последнем случае может быть перемещение вверх по служебной лестнице, то есть по «вертикали», так и перемещение к глубинам профессионального мастерства в определенной области трудовой деятельности, то есть по «горизонтали». Обычно продвижение по «горизонтали» связано с присвоением более высоких разрядов или специальных званий.

Упорядочению привлечения мигрантов к труду способствовало бы создание «трудовых бирж» — своеобразных банков данных, где иностранцы могли бы получить информацию о наличии вакансий у себя на родине. Эти данные должны включать квалификационные критерии по каждой профессии, что могло бы способствовать уменьшению притока малоквалифицированных иностранных работников. Аналогичное предположение было озвучено Управлением внешней трудовой миграции Федеральной миграционной службы, но мер по его реализации принято не было.

Заслуживает обсуждения вопрос о возможности создания представительных органов иностранных работников. Некоторые авторы полагают, что в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иностранные граждане могут состоять в российских профессиональных союзах при условии постоянного проживания в Российской Федерации (М. Дашян). Анализ названного закона показывает, что законодатель не связывает членство иностранных граждан в профсоюзах с их постоянным проживанием в нашей стране (п. 4 ст. 2). В нем говорится об иностранных гражданах и лицах без гражданства, проживающих на территории Российской Федерации.

В условиях, когда прекратила существование единая система профсоюзов, профсоюзы стали создаваться не только по территориальному принципу — возможно создание профорганизаций, не входящих в какие-либо отраслевые или территориальные объединения. Не исключено, что в одной организации может действовать несколько профсоюзов. То есть у мигрантов, работающих на российских предприятиях, выбор достаточно широк.

Использование труда иностранных граждан оказывает положительное влияние на регулирование занятости, перемещение рабочей силы. Задача заключается в осуществлении этого процесса на правовой основе с учетом положительного российского и зарубежного опыта.

В заключении обобщаются основные выводы исследования и формируются предложения по совершенствованию трудового законодательства, направленные на регулирование правоотношений по осуществлению защиты профсоюзами трудовых прав работников.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

1. Васильева Е.В. Защита профсоюзами трудовых прав работников в условиях заемного труда // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2006. Ч. 2: Материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск: ЮУрГУ, 2006. 0,4 п. л.
2. Васильева Е.В. Защита профсоюзами трудовых прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) организаций // Черные дыры в российском законодательстве. 2006. № 2. 0,9 п. л.
3. Васильева Е.В. Защита профсоюзами трудовых прав работников в условиях заемного труда // Государственная и муниципальная служба в условиях формирования гражданского общества и рыночной экономики: опыт, проблемы, перспективы. Ч. 1. Челябинск: ЧИ УрАГС, 2005. 0,5 п. л.
4. Васильева Е.В. Профсоюзный контроль, порядок его осуществления // Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2004. Ч. II: Материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., посв. 75-летию и памяти проф. Ю. Д. Лившица. 1–2 апреля 2004 г. Челябинск: ЮУрГУ, 2004. 0,5 п. л.
5. Васильев В.А., Васильева Е.В. Профсоюз безработных: утопия или реальность? // Трудовое право. 2006. № 8. 0,5 п. л.
6. Васильев В.А., Васильева Е.В. Трудовые отношения с иностранными гражданами // Трудовое право. 2006. № 7. 0,5 п. л.
7. Васильев В.А., Васильева Е.В. Представительство в сфере трудовых отношений: становление и развитие // Российская власть и общество: подводя итоги XX столетия: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. «Россия на пути реформ». Челябинск: УрСЭИ, 2001. 0,5 п. л.

8. Васильев В.А., Васильева Е.В. Применение коллективных договоров и соглашений в защите социально-трудовых прав работников // Россия на пути реформ: XXI век — камо грядеши?: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. Челябинск: УрСЭИ, 2000. 0,5 п. л.

9. Васильев В.А., Васильева Е.В. Социальное партнерство в действии: защита социально-трудовых прав работников // Учен. зап. УрСЭИ. Вып. II. Челябинск: УрСЭИ, 1999. 0,5 п. л.