**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

1.Государственный надзор и контроль за соблюдением

трудового законодательства

2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

3. Самозащита трудовых прав работников

Заключение

Список использованных источников

**ВВЕДЕНИЕ**

С распадом СССР во вновь образовавшихся странах было принято новое законодательство. Большинство стран бывшего СССР, принимая нормативные правовые акты, учитывали опыт правового регулирования в странах – бывших союзных республиках. Особенно это заметно на примере двух стран, сохранивших наиболее тесные связи среди всех стран СНГ - Российской Федерации (далее – РФ) и Республики Беларусь (далее – РБ). В частности, очень близко трудовое законодательство этих стран.

В последнее десятилетие в РФ и РБ были приняты новые трудовые кодексы. По сравнению с КЗоТ РСФСР и КЗоТ БССР новый Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ) коренным образом изменились. Практически полностью изменилось правовое регулирование трудовых отношений в обеих странах. Учитывая тесные связи этих государств, важность знания трудового законодательства в жизни каждого человек, сравнительное изучение вопросов, интересующих каждого работника – форм и методов защиты трудовых прав работников – актуально и значима для каждого специалиста, а для юриста – особенно.

Целью работы является проведение сравнительного анализа существующих основных форм и методов защиты трудовых прав работников по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации. Задачи работы следующие:

- рассмотрение вопросов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

- исследование форм и методов защиты трудовых прав работников профессиональными союзами;

- освещение вопросов самозащиты трудовых прав работников.

Рассмотрение указанных вопросов производится путем сравнения соответствующих новелл законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь. Такое сравнение производится исходя из общности трудового законодательства обеих стран.

Предметом исследования являются формы и методы защиты трудовых прав работников по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации. Объект исследования – конкретные формы и методы, предусмотренные законодательством обеих стран (государственный надзор и контроль, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащиты трудовых прав).

Вопросы темы в достаточной степени обеспечены необходимыми нормативными и литературными источниками, так как в связи с принятием нового трудового законодательства в обеих странах специалисты в области трудового права посвящают много работ разъяснению и комментированию новелл трудового законодательства.

При написании курсовой работы основными источниками являлись нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Беларусь.

**1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется во всех организациях на территории РФ:

- органами федеральной инспекции труда;

- специально уполномоченными органами – федеральными надзорами, например, Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью осуществляет Госатомнадзор России;

- федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления;

- генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами.

Надзор, осуществляемый органами федеральной инспекции труда, специально уполномоченными органами – федеральными надзорами называется государственным надзором.

Контроль, осуществляемый федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях называется внутриведомственным государственным контролем.

Надзор, осуществляемый Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами, называется государственным надзором за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права или прокурорским надзором.

Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ (ч. 1 ст. 354 ТК РФ).

Основные задачи, функции и полномочия Федеральной инспекции труда определяются ТК РФ, а также Положением о Федеральной инспекции труда, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.01. 2000 года № 78.

В соответствии ст. 356 ТК РФ органы федеральной инспекции труда обладают следующими основными полномочиями:

- осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

- анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;

- осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

- выполняют другие полномочия.

Государственные инспекторы труда наделены властными полномочиями по проведению проверок и привлечению к ответственности виновных лиц, они имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции (проверки) организации любой организационно – правовой формы;

- осуществлять в установленном порядке проверки и расследование причин нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий;

- предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности;

- привлекать к административной ответственности в установленном законодательством Российской Федерации порядке лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

- по результатам проверок передавать материалы по фактам нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд (ст. 357 ТК РФ).

Государственные инспекторы по охране труда наряду с указанными выше правами, имеют следующие права по предупреждению несчастных случаев и их расследованию:

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

- требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений и недостатков в каком – либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью и безопасности работников;

- запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его представителя);

- приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

Главный государственный инспектор труда Российской Федерации и руководители государственных инспекций труда, кроме прав, предоставленных государственным инспекторам, имеют право:

- приостанавливать деятельность организаций, в которых выявлены нарушения требований по охране труда, представляющих угрозу жизни и здоровью работников до устранения этих нарушений;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращения деятельности их структурных подразделений.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют любые организации на всей территории Российской Федерации независимо от их организационно – правовых форм и форм собственности (ч. 2 ст. 360 ТК РФ).

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ч. 3 ст. 360 ТК РФ).

По результатам проверки выносится решение, которое может быть обжаловано соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке (ст. 361 ТК РФ).

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность (ст. 362 ТК РФ).

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 363 ТК РФ).

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные надзоры (ч. 2 ст. 353 ТК РФ). На территории Российской Федерации образованы две федеральные системы надзора, самостоятельно действующие в структуре органов исполнительной власти, - Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (Госгортехнадзор России) и Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (Госатомнадзор России). Федеральные надзоры России занимаются особым кругом вопросов, связанных с охраной труда, здоровьем и безопасностью работающих в конкретных отраслях экономики.

Помимо указанных федеральных надзоров существуют государственные надзоры в составе органов исполнительной власти. В систему Министерства энергетики Российской Федерации входят органы государственного энергетического надзора (ст. 367 ТК РФ), в систему Министерства здравоохранения Российской Федерации – санитарно – эпидемиологическая служба (ст. 368 ТК РФ).

Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде в подчиненных им организациях.

Администрации (районная, городская, сельская, поселковая) обеспечивают на соответствующей территории соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, в том числе в сфере труда, а также охрану прав граждан в этой сфере.

Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 353 ТК РФ).

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде в Республике Беларусь осуществляется специально уполномоченными органами межотраслевой компетенции. При этом в Трудовом кодексе Республики Беларусь система и полномочия этих органов не указаны, они определяются нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – департамент государственной инспекции труда). Положение об этом органе утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 декабря 2001 года № 22 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 июня 2005 года № 76).

Департамент государственной инспекции труда осуществляет специальные надзорные и контрольные функции, то есть является единственным специализированным органом по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда во всем его объеме [18, с. 1075]. Основными задачами департамента в соответствии с Положением (п.4 Положения) являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

- выявление и пресечение нарушений законодательства о труде, в том числе с применением в пределах предоставленных ему полномочий санкций к нанимателям и к должностным лицам, допустившим такие нарушения;

- обобщение практики применения законодательства о труде и обеспечение единообразного его применения;

- содействие овладению нанимателями и работниками знаниями законодательства о труде.

В соответствии с Положением государственный инспектор труда имеет право:

- беспрепятственно в любое время суток проходить на территорию, объекты и в помещения нанимателя для проверки соблюдения законодательства о труде (п. 7.1 Положения);

- знакомиться с документами, ведение которых предписано законодательством о труде, для проверки их соответствия законодательству (п. 7.2. Положения);

- изымать для анализа образцы используемых и обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом нанимателя (п. 7. 7. Положения) и другие.

Для решения стоящих перед департаментом задач государственным инспекторам труда предоставлено право:

- выдавать нанимателю обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде (п. 7. 9 Положения);

- приостанавливать (запрещать) путем выдачи предписания или пломбирования работу предприятий, цехов, производственных участков, станков, машин, другого оборудования в случае выявления нарушений правил по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений (п. 7. 11 Положения);

- налагать в установленном порядке за нарушения законодательства о труде и охране труда штрафы на должностных лиц, применять к нанимателям экономические санкции или выносить им предупреждение (п. 7.13 Положения);

- составлять протоколы по делам об административных правонарушениях на должностных лиц в случаях, предусмотренных законодательством, и направлять их в суд (п. 7.14 Положения).

Надзор за ведением работ в отдельных отраслях промышленности, производственных объектах в Республике Беларусь осуществляют специально уполномоченные на то органы.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 24 сентября 2001 года № 516 «О совершенствовании системы республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь» и постановлением Совета

Министров Республики Беларусь от 22 октября 2001 года № 1521 «О некоторых вопросах организации деятельности департаментов министерств» в системе Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь создан департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике. Положение о департаменте утверждено постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 29 ноября 2001 года № 17. Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике возглавляет систему органов технического надзора Республики Беларусь. Основными задачами департамента являются: осуществление специальных (регулирующих, контрольных, надзорных, исполнительных и других) функций в области промышленной, технической, ядерной и радиационной безопасности, безопасной перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр; предупреждение техногенных аварий и травматизма на опасных производственных и других объектах повышенной опасности Республики Беларусь; регулирование деятельности организаций по обеспечению безопасного ведения работ и другие.

Государственный энергетический надзор осуществляет Комитет по энергоэффективности при Совете Министров Республики Беларусь, действующий в соответствии с Положением о нем, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 года № 1583. Положение о государственном энергетическом надзоре в Республике Беларусь утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 января 1998 года № 26. Государственный энергетический надзор осуществляется для обеспечения безопасности жизни и здоровья людей, устойчивого функционирования энергетического оборудования, систем энергоснабжения, соблюдения правил пользования электрической и тепловой энергией.

Осуществление санитарного надзора за соблюдением нанимателями гигиенических норм, санитарно – гигиенических и санитарно – противоэпидемических правил возложено на органы санитарно – эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Совет Министров Республики Беларусь постановлением от 10 августа 2000 года № 1236 утвердил Положение «Об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь».

Основными задачами государственного санитарного надзора являются:

- осуществление надзора за соблюдением всеми хозяйствующими субъектами независимо от их подчиненности и форм собственности, должностными лицами и гражданами санитарно – эпидемиологического законодательства, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов;

- реализация мер по профилактике заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно – эпидемиологического законодательства и санитарных правил и другие.

Выполнение указанных задач возложено на должностных лиц и специалистов органов и учреждений государственного санитарного надзора. Специалист отделов гигиены, эпидемиологии и профилактики Министерства здравоохранения имеют право предъявлять к юридическим лицам требования о проведении санитарно – гигиенических и противоэпидемических мероприятий, устранении нарушений санитарно – эпидемиологического законодательства, беспрепятственно посещать в любое время суток и без предварительного уведомления (при предъявлении служебного удостоверения) организации для осуществления государственного санитарного надзора и другие.

Органом государственного контроля за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, установления доплат за работу во вредных или опасных условиях труда, а также контроля за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда является Государственная экспертиза условий труда Республики Беларусь. Положение о Государственной экспертизе условий труда утверждено постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 18 марта 1996 года № 189 с последующими изменениями и дополнениями. Государственной экспертизе условий труда предоставляется право осуществлять проверки организаций; при выявлении нарушений законодательства выдавать соответствующие предписания; отменять результаты аттестации рабочих мест по условиям труда при выявлении нарушений в ее организации и проведении и другие.

Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры осуществляют общий надзор за исполнением законов органами власти и управления, учреждениями и организациями, должностными лицами и гражданами. Проверки исполнения законодательства о труде проводятся на основании сообщений и других данных о нарушениях законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования.

Сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в части правового регулирования государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде показывает, что предпочтительным является путь, которым пошли российские законодатели, включившие в ТК РФ нормы, регулирующие надзорные и контрольные функции государственных органов в области соблюдения трудового законодательства. В трудовом законодательстве Республики Беларусь эти нормы рассредоточены по многочисленным нормативным правовым актам, менее четко очерчены. Поэтому в Республике Беларусь следует перенимать опыт Российской Федерации.

**2. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ**

Защите трудовых прав работников профессиональными союзами в ТК РФ посвящена отдельная глава 58. При этом по сравнению с ранее действующим законодательством роль профсоюзов возросла. Включение в ТК РФ положений о праве профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства имеет принципиальное значение в деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников. Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и о принятых мерах (ч. 2 ст. 370 ТК РФ). ТК РФ также устанавливает, что для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, 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 (ч. 3 ст. 370 ТК РФ).

ТК РФ наделяет широким кругом прав профсоюзных инспекторов труда. Профсоюзные инспекторы в установленном порядке для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно – правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение (ч. 5 ст. 370 ТК РФ).

Предусмотрен широкий круг полномочий профсоюзных инспекторов труда при проведении проверок соблюдения трудового законодательства (ч. 6 ст. 370 ТК РФ). Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право не только беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда, но и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Профессиональные инспекторы труда, а также уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов в соответствии с ч. 6 ст. 370 ТК РФ имеют право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в разработке законов и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также проектов подзаконных нормативных актов об охране труда и согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов о несчастных случаях на производстве и другое.

Закреплена обязанность нанимателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органа, а также регламентирован порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников. В частности, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

Если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ).

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора (ч. 4 ст. 372 ТК РФ). Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (ч. 5 ст. 372 ТК РФ).

ТК РФ установил также порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении решений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при проведении сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по этому основанию работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий., а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации приведет к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяцев до проведения мероприятий. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа данной организации. В этих случаях работодатель направляет в профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное решение в письменной форме (ч. 1 и 2 ст. 373 ТК РФ).

Если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 3 ст. 373 ТК РФ).

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющей его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда (ч. 6 ст. 373 ТК РФ).

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

ТК РФ предусматривает обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Предписано, что работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующих в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ч. 1 ст. 377 ТК РФ).

В организациях с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ч. 2 ст. 377 ТК РФ).

Работодатель может предоставить в бесплатное выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие ему или арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюз не имеет права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этого профессионального союза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза (ч. 3 ст. 377 ТК РФ).

Ч. 4 ст. 377 ТК РФ предусматривает, что при наличии письменного заявления работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Кроме того, в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

Ст. 378 ТК РФ устанавливает, что лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь профсоюзы осуществляют защиту трудовых прав работников в соответствии со ст. 463 ТК РБ, Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года № 1605 – XII (в редакции Закона от 14 января 2000 года № 371 – З), Положением о порядке осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 года № 1630 «Об утверждении порядка осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде», Положения об общественном инспекторе по охране труда, утвержденном постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 1 апреля 2003 года № 50.

Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников согласно ТК РБ незначительна. ТК РБ предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42, кроме пункта 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденным заключением МРЭК, пунктов 2 и 3 ст. 47) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза (ст. 46). Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюза может иметь место в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

Ст. 463 ТК РБ предусматривает, что профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

В соответствии со ст. 16 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года № 1605 – XII (в редакции Закона от 14 января 2000 года № 371 – З) «О профессиональных союзах» профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора (соглашения). В случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) профсоюзы вправе направлять стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок. О принятом решении сторона, получившая представление, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз. В случае отказа стороны, получившей представление, удовлетворить эти требования профсоюзов или недостижения соглашения между ними в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством Республики Беларусь о разрешении трудовых споров.

Порядок осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 года № 1630 (в редакции постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 19.02.2001 года № 218, от 19.12. 2002 года № 177, от 07. 09. 2005 года № 995). Пункт 3 данного Порядка устанавливает, что профсоюзы могут осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем, собственником или уполномоченным им органом управления законодательства о труде через технические и правовые инспекции труда, создание которых предусмотрено уставами профсоюзов, и в организациях, где работают члены данного профсоюза и создана в установленном порядке его первичная профсоюзная организация. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется на принципах социального партнерства между профсоюзами, нанимателями и органами государственного управления (п. 2 Порядка).

Согласно п. 4 порядка профсоюзы имеют право проводить проверки соблюдения законодательства о труде, а также выполнения нанимателями, их должностными лицами условий коллективного договора (соглашения) в организациях, где работают члены данного профсоюза; запрашивать и получать от нанимателей необходимую информацию, сведения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, документы, локальные нормативные акты; осматривать рабочие места, проводить независимую экспертизу обеспечения здоровых и безопасных условий труда; участвовать в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию, экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, механизмов и инструментов, в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда; требовать от нанимателя немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающей жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью приостановления работ до принятия решения соответствующими органами государственного управления; подавать в суд по просьбе своих членов исковые заявления в защиту их трудовых и социально – экономических прав; участвовать в разработке государственных программ по вопросам охраны труда, а также нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда и другие.

В п. 4.9 Порядка закреплено полномочие профсоюзов на выдачу представления нанимателям об устранении нарушений, выявленных в ходе осуществления контрольной деятельности, которое обязательно для исполнения. Наниматель, собственник или уполномоченный им орган управления обязаны рассмотреть представление профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде Республики Беларусь и в месячный срок письменно уведомить о результатах этого рассмотрения. Представление о до пущенных нарушениях трудового законодательства при прекращении трудового договора с работником – членом профсоюза должно быть рассмотрено нанимателем в 5 – дневный срок со дня его получения.

Постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 1 апреля 2003 года № 50 утверждено Положение об общественном инспекторе по охране труда. В соответствии с п. 8 данного Положения общественный инспектор имеет право:

- запрашивать и получать от уполномоченных должностных лиц нанимателя, органов государственного управления сведения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, документы, локальные нормативные акты и иную информацию по вопросам, относящимся к предмету общественного контроля;

- осматривать рабочие места, требовать от нанимателя путем выдачи представления проведения независимой экспертизы условий труда, технологических процессов, производственных зданий, оборудования и других объектов, которые угрожают жизни и здоровью работников;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию, экспертизе безопасных условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов в целях определения соответствия их требованиям норм и правил по охране труда, в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

- заслушивать на заседаниях выборных профсоюзных органов полученную от нанимателей информацию и сообщения, относящиеся к предмету общественного контроля;

- требовать от нанимателя немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью – приостановлении работ до принятия решения соответствующими органами государственного управления;

- выдавать представления об устранении выявленных нарушений законодательства Республики Беларусь;

- требовать от нанимателя отстранения от работы работников в случаях, предусмотренных законодательством;

- получать информацию о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда;

- выполнять другие действия, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Сравнительный анализ трудового законодательства РФ и РБ в части защиты трудовых прав работников профсоюзами показывает, что в российском законодательстве полномочия профсоюзов значительно шире. Они оказывают значительное влияние в вопросах увольнения работников, имеют значительные полномочия по обжалованию неправомерных действий работодателя при увольнении работников. Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов РФ имеют реальные права по защите трудовых прав работников. Работодатель в определенных ТК РФ случаях должен учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовое законодательство Республики Беларусь предоставляет профсоюзам ограниченные права по защите трудовых прав работников. Они практически не могут повлиять на решение нанимателя об увольнении работника по его инициативе. Полномочия общественных инспекторов по охране труда не позволяют им реально влиять на состояние охраны труда на предприятии, к тому же для повышения их роли в защите трудовых прав работников необходимо закрепление их правового статуса в нормативно – правовых актах Национального собрания и Правительства Республики Беларусь. Изменения и дополнения, внесенные в ТК РБ Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 года № 272 – З, не вносят ничего нового в части полномочий профсоюзов по защите трудовых прав работников, не расширяют их права.

**3. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

В главе 59 ТК РФ предусмотрен такой способ защиты трудовых прав работников, как самозащита работниками трудовых прав. Этот способ защиты трудовых прав работников впервые появился в новом ТК РФ. Ранее при рассмотрении соответствующих дел о восстановлении на работе, когда работник отказывался от выполнения работы в связи с невыплатой заработной платы и за это увольнялся за прогул, суды нередко применяли по аналогии нормы о самозащите из гражданского законодательства [17, с. 44].

Право на самозащиту основывается на ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, предусматривающей право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом и ч. 1 ст. 21 ТК РФ, закрепляющей право работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Возможность прибегнуть к самозащите допускается Трудовым кодексом РФ только в случае нарушения трудовых прав работника. Законодатель не устанавливает общих правил реализации права работника на самозащиту.

Самозащиту трудовых прав следует отличать от забастовки. Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Забастовка же представляет собой отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, то есть является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав. Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом – общим собранием (конференцией) работников организации или профсоюзной организации [19, с. 561].

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора после проведения примирительных процедур (ст. 401 – 404 ТК РФ).

Самозащита трудовых прав и забастовка различаются по своим правовым последствиям. Отказ от выполнения работы в порядке самозащиты может длиться до устранения нарушения трудовых прав. Результатом такого отказа может быть только восстановление нарушенного права работника. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглашения об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении условий, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Возможно и прекращение забастовки по решению органа, ее возглавляющего, без достижения соглашения о разрешении коллективного трудового спора [19, с. 562].

Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право:

- отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Кроме этого, самозащита трудовых прав может быть использована работником в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконно перевода, например, осуществленного без письменного согласия работника, перевода на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда. Если же перевод осуществляется в соответствии с законодательством, например, работодатель использует свое право на временный перевод в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК) и при этом условия труда не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы [19, с. 563].

В случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не вправе отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью (ст. 219 ТК).

Порядок применения самозащиты следующий. О своем намерении отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, в порядке самозащиты работник должен уведомить работодателя письменным заявлением при наличии у него такой возможности.

Продолжительность приостановки выполнения своих трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей.

На время отказа от работы, не предусмотренной трудовым договором или угрожающей жизни или здоровью работника, за работником сохраняются все права. Это означает, что за применение работником средств самозащиты работодатель не имеет права:

- уволить работника;

- лишить работника заработной платы или премии за время отказа от работы;

- перевести работника без его согласия на другую работу;

- привлечь работника к дисциплинарной ответственности;

- иным образом ограничить трудовые права работника.

Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности. Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или Федеральную инспекцию труда.

При отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, оплата труда, как считают большинство российских специалистов в области трудового права, должна производиться в размере среднего заработка за все время отказа от работы в порядке самозащиты (ст. 394 ТК РФ) [19, с. 564].

При отказе работника от выполняемой работы, угрожающей его жизни и здоровью, оплата его труда за все время такого отказа должна производиться не ниже среднего заработка, то есть как при простое не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

В трудовом законодательстве Республики Беларусь положения о самозащите трудовых прав работников не систематизированы. В ТК РБ нет отдельной главы, посвященной самозащите трудовых прав. Отдельные положения о самозащите трудовых прав работников содержатся в отдельных статьях ТК РБ.

Ст. 20 ТК РБ предусматривает, что наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. Работник вправе не выполнять работы, не обусловленной трудовым договором (по другой профессии, специальности, должности).

Согласно п. 6 ч. 1 ст. 222 ТК РБ каждый работник имеет право на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. При отказе от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих работнику должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его компетенции, либо, с его согласия, работа не ниже среднего заработка по прежней работе на срок на одного месяца (ст. 223 ТК РБ).

Указанные нормы, предусмотренные ТК РБ, являются явно недостаточными формами самозащиты трудовых прав работников. Трудовое законодательство Российской Федерации в этом отношении значительно более прогрессивно. Нормы о самозащите трудовых прав, предусмотренные в ТК РФ, следует включить и в ТК РБ.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, трудовое законодательство Российской Федерации и Республики Беларусь предусматривает следующие формы защиты трудовых прав работников:

- государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде;

- защита трудовых прав работников профсоюзами;

- самозащита работниками трудовых прав.

Сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в части правового регулирования государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде показывает, что предпочтительнее является путь, по которому пошли российские законодатели, включившие в ТК РФ нормы, регулирующие надзорные и контрольные функции государственных органов в области соблюдения трудового законодательства. Статьи ТК РБ содержат отсылочные нормы, а правовое регулирование указанных функций рассредоточено по многочисленным нормативным правовым актам. Следует включить в ТК РБ указанные нормы, идя по пути российских законодателей.

В ТК РФ содержатся многочисленные нормы, регулирующие права профсоюзов по защите трудовых прав работников. Трудовое законодательство Республики Беларусь же предоставляет профсоюзам ограниченные права по защите трудовых прав работников. Они практически не могут повлиять на решение нанимателя об увольнении работника по его инициативе. Полномочия общественных инспекторов по охране труда в Республике Беларусь не позволяют им реально влиять на состояние охраны труда на предприятии. Последние изменения, внесенные в ТК РБ, не вносят ничего нового в части расширения полномочий профсоюзов по защите трудовых прав работников. Здесь следует использовать российский опыт и идти по пути расширения прав профсоюзов в этой области.

В ТК РФ включена глава, посвященная самозащите трудовых прав. И, хотя механизм осуществления самозащиты трудовых прав работников в российском трудовом законодательстве детально не урегулирован, введение этих положений в Трудовой кодекс Российской Федерации является прогрессивным явлением. Нормы же о самозащите трудовых прав работников, содержащиеся в ТК РБ, являются явно недостаточными, не дают работникам реальной возможности осуществлять самозащиту своих трудовых прав. Нормы о самозащите трудовых прав, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации, следует включить и в Трудовой кодекс Республики Беларусь, при этом разработав механизм осуществления самозащиты трудовых прав работников.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. – Мн.: Амалфея, 2004. – 48 с.

2. Конституция Российской Федерации. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006. – 32 с.

3. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена Резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. – Мн.: Амалфея, 1998. – 54 с.

4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16.12. 1966 г. Ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18. 09. 1973 г. Вступил в силу 03.01. 1976 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь. С обзором изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272 – З./ Автор обзора К.И. Кеник. – Мн.: Амалфея, 2007. – 288 с.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ТК Велби, Издательтсво Проспект, 2007. – 192 с.

7. О профессиональных союзах. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года (в редакции Закона от 14 января 2000 года)//Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 23, 2/146.

8. Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 1994 года.//САПП РФ, 1994. № 11. ст. 851.

9. Положение о Федеральной инспекции труда. Утверждено постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 //Собрание законодательства РФ 2000. - № 6. – Ст. 760.

10. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 декабря 2001 года № 22 (в редакции постановления Министер –

ства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29 июля 2005 года № 76.) //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2002. № 4. 8/121; 2005. № 75. 8/8410.

11. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2, с изменениями и дополнениями от 25 сентября 2003 года. №11.// Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277; 2003. № 112. 6/375.

12. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (в редакции Постановления Пленума от 28 декабря 2006 года № 63).//Российская газета. 2004. 8 апреля; 2006. 30 декабря.

13. Барбашова Т. П. Защита трудовых прав работников. – Мн.: Амалфея, 2007. – 104 с.

14. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р., Сулейманов Г. В. Трудовое право: Учебное пособие. – Ростов – на – Дону: Феникс, 2002. – 512 с.

15. Губенко А.В., Губенко М. И. Защита трудовых прав работников. – М.: Издательство «Феникс», 2006. – 126 с.

16. Желенкова В. Защита трудовых прав работников на государственном уровне. // Кадровик, 2003. № 7. с. 12 – 15.

17. Кеник К.И. Трудовой кодекс Российской Федерации: защита трудовых прав работников.//Отдел кадров. 2002. № 7. С. 37 - 45.

18. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь/ Под общей редакцией Г.А. Василевича. – Мн.: Амалфея, 2000. – 1072 с.

19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под общей редакцией Ю. Л. Орловского. – М.: ИНФРА - М, 2002. – 686 с.

20. Кривой В.И. Трудовые кодексы Беларуси и России: основные концептуальные сравнения. «Государство и право» 2003, № 10. С. 77-81.

21. Орловский Ю. П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства.//Журнал российского права. 2002. № 8.

С. 6 – 10.

22. Снегирева И.О. Защита трудовых прав работников. Государство и право на рубеже веков. Материалы Всероссийской конференции: институт государства и права РАН, 2001. – 464 с.

23. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений.// Государство и право. 1996. № 7. С. 82 – 87.

24. Тихонова Е.В. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.//Отдел кадров, 2005. с. 74 – 76.

25. Томашевский К. Регулирование и защита субъективных прав работника и нанимателя при изменении трудового договора по трудовому законодательству Беларуси / Трудовое право. 2001. № 1. С. 78–79.

26. Трудовое право: Учебник/Под общей редакцией В.И. Семенкова. – Мн.: Амалфея, 2002. – 672 с.