

**УДК 343**  
**ББК 67.408**  
**П 93**

**Е.Н. Пшизова,**

*кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Адыгейского государственного университета, тел. 8 960 499 53 02.*

## **Правовая основа защиты трудовых прав граждан в уголовном праве**

**Аннотация.** В статье проводится анализ юридической, философской, психологической и социологической литературы, обозначив основные теоретические и методологические проблемы учения о труде, личности трудовой деятельности, ответственности и необходимости уголовно - правовой защиты трудовых прав граждан.

**Ключевые слова:** труд, личность, трудовая деятельность, ответственность, трудовые права, уголовно - правовая защита трудовых прав.

**E.N. Pshizova,**

*Candidate of Jurisprudence, Associate Professor of Adyghe State University, ph. 8 960 499 53 02.*

## **Legal basis of protection of workers' rights in criminal law**

**Abstract.** The paper provides an analysis of the legal, philosophical, psychological and sociological literature. The author designates the basic theoretical and methodological problems of doctrines about work, persons of labor activity, responsibility and necessity of criminal - legal protection of workers' rights.

**Keywords:** work, the person, labor activity, responsibility, worker's rights, criminal - legal protection of workers' rights.

Труд как определяющая форма жизнедеятельности личности и важнейшая сфера общественной жизни издавна волнует лучшие умы человечества. Труд сегодня изучается большим количеством наук с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических методов: трудовое право, экономика труда, психология труда, гигиена и охрана труда, эргология (теория производительности труда), эргономика (теория оптимальных условий труда), социология труда и т.д.

Но ни одна наука самостоятельно не в состоянии полностью познать такое глобальное явление культуры - как труд. Отсюда возникают проблемы интеграции значений различных наук о труде: право и социология, философия и психология и т.д. Для лучшего понимания специфики труда необходимо рассмотреть понятие «труд» в широком контексте, поскольку труд - это явление общекультурное, прежде всего этическое.

В «Краткой философской энциклопедии» труд определяется как «процесс, где сталкиваются энергия человека и сопротивление вещи». Труд рассматривается, как «стремление стать над вещью», как «способ познания вещи и самого себя» [1].

В «Философском энциклопедическом словаре» труд определяется как «целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей» [2].

Важнейшим условием сохранения и развития чувства собственного достоинства становится труд, выполняемый в соответствии с личными представлениями работника об общественной пользе (а это может существенно расходиться с существующими представлениями на уровне массового сознания). И лишь в этом случае, когда реализуется своя собственная концепция создаваемого блага, работник получает возможность наиболее полноценно реализовать себя в труде.

Когда у человека несправедливо забирают большую часть заработанного им, его, прежде всего, лишают возможности ощущать себя подлинным субъектом, хозяином своего труда, лишают гордости и радости за свой труд.

И тогда получается, что тот, кто честно и эффективно трудится, радуется этому, а тот, кто научился дорого продавать свой менее качественный труд или научился несправедливо определять чувство собственной значимости других людей с помощью различных коммуникативных игр и методов, тот и ощущает себя намного лучше («элитнее»).

Эти размышления близки пониманию «первичного блага», определенного философом и социологом Дж. Ролзом в его известной книге «Теория справедливости» [3]. По Дж. Ролзу, само «первое благо» - это, прежде всего, «чувство собственного достоинства». Оно включает два основных аспекта. Во-первых, «ощущение человеком своей собственной значимости, его твердое убеждение в том, что его концепция собственного блага, жизненного плана заслуживает реализации». Во-вторых, уверенность в собственных способностях, поскольку во власти человека выполнить собственные намерения [4].

Таким образом, достойным может считать себя только тот человек, который «уверен в собственных способностях» и готов реализовать свою концепцию блага, т. е. готов выступить субъектом построения своего счастья. Но человек живет и трудится в реальном обществе и взаимодействует с другими людьми, и у всех этих людей есть свои «концепции блага», которые часто вступают друг с другом в неизбежные противоречия. И только в «справедливом обществе», отмечает Дж. Ролз, люди должны стремиться к тому, чтобы уравновесить свои интересы, т. е. «договориться» и пойти на определенные уступки друг другу. А это означает, что даже в «справедливом обществе» неизбежны определенные уступки и внутренние компромиссы. Причем неизбежными становятся уступки и в самом главном - в чувстве собственного достоинства. Но только в этом случае, уступая в столь важном для себя, в чувстве собственного достоинства, человек и все общество получают гораздо больший выигрыш - стабильность этого общества и его дальнейшее развитие, а значит, и расширение возможностей для самореализации каждого отдельного члена такого общества.

И именно здесь человек превращается из «отдельно взятого индивида» в подлинную личность, сопричастную общественным интересам, и у человека появляется «чувство сопричастности с обществом» [5].

Человек вступает в контакт с окружающим миром. Он анализирует окружающую действительность, познает моральные и правовые правила поведения, социальные и культурные ценности, сложившиеся в данном обществе.

Личность максимально приспособлена к жизненным условиям. Личность активна. Зная закономерности общественного развития, личность влияет на окружающую действительность, формирует свою жизнь на благо общества. Общество и личность - взаимообуславливающие друг друга явления, существующие лишь в неразрывном единстве. Общество возникает из потребностей, которые люди могут удовлетворить лишь совместно, сотрудничая на основе разделения труда.

Именно труд, удовлетворяя повседневные жизненные потребности общественного человека, выступает материальным базисом - «источником всякого богатства» [6] - любого исторически известного общества.

Повседневную жизнедеятельность человека, обеспечивающую его естественное и социальное воспроизводство как индивида и личности, определяет одна из основных форм социально необходимой деятельности - это, безусловно, трудовая деятельность.

В творчестве К. Д. Ушинского трудовая деятельность выделялась из всех других форм и видов деятельности людей, как играющая особую роль в историческом и онтогенетическом развитии человека.

Целительная и развивающая роль труда связана с такими его признаками, как общественно-ценный результат труда, свободный и осознанный характер труда, возможность проявления самостоятельности и творческого начала в труде.

Воспроизводство новых поколений трудящихся, как оказалось, требует особой воспитательной технологии, опирающейся на представления о «норме» трудовой деятельности и качествах человека - субъекта труда, а также на представления об отклонениях от этой нормы (проявлениях лени), их признаках, этиологии, способах профилактики и коррекции.

В статье «Труд в его психическом и воспитательном значении» (1860) К. Д. Ушинский на многочисленных примерах из жизни, литературы, истории показывает, что только свободный общественный труд может развить и поддерживать в человеке его высшие нравственные качества, чувство человеческого достоинства. Человек, лишенный, в силу разных жизненных обстоятельств, необходимости трудиться либо не воспитавший в себе потребности и удовольствия трудиться и живущий в условиях праздности, обречен, согласно К. Д. Ушинскому, на нравственную гибель, разрушение личности еще при жизни. Нельзя жить наслаждениями, они «приедаются», ведут к разврату, извращению мыслей и поступков, к формированию дурных, антиобщественных наклонностей. Поэтому одна из главных целей школьного и семейного воспитания состоит в том, чтобы «...готовить дитя к труду». Человек, по мнению К. Д. Ушинского, утративший или не нашедший для себя дела, труда, становится либо жертвой недовольства жизнью, мрачной апатии, либо оказывается жертвой добровольного самоуничтожения, опускается до детских прихотей или скотских наслаждений [7].

В процессе трудовой деятельности человек не только создает необходимые средства существования, но и приспосабливается к изменяющейся окружающей среде. Производя те или иные материальные и духовные блага, он вступает во взаимодействие с другими людьми. Эти взаимодействия, представляющие собой общественные отношения по поводу удовлетворения экономических, социальных, политических, культурных и иных интересов, составляют общество. Как писал С.Л. Рубинштейн: «Общественно организованный труд, создавая в процессе производства более совершенные и многообразные способы удовлетворения сначала элементарных потребностей человека, порождает все новые, более многообразные и утонченные потребности, а возникновение новых потребностей побуждало к все более разнообразной деятельности для их удовлетворения» [8].

Труд в жизни каждого человека занимает одно из самых ведущих мест. Этот род деятельности движет прогресс, будучи сам движим научными открытиями и развитием техники и технологий, созидает богатство страны, ее вес на международной арене, а также коллективный труд, который проявляется в единстве целей, благодаря своей направленности на удовлетворение нужд общества в целом, обладает огромной созидательной силой. Труд, таким образом, можно рассматривать в качестве

неотъемлемого признака, характеризующего как отдельного индивида, так и общество в целом в качестве человека и в качестве человеческого общества.

Подчеркивая нераздельность человеческого общества и труда, можно говорить о взаимообусловленности этих двух категорий: по тому, в какие социальные формы облекается трудовая деятельность, можно судить об обществе в целом, и наоборот, общество определенного типа и уровня развития использует свои специфические средства регулирования общественного труда. И, прежде всего, таким средством, которое общество использует для урегулирования отношений, возникающих в процессе труда, является, конечно, право.

Без развития и совершенствования права, обеспечивающего максимально широкому кругу людей равную меру свободы и защиты основных прав, были бы невозможны современные индустриальные общества с их высокопродуктивным экономическим строем, широкой политической демократией, правовой государственностью.

Основное назначение права состоит в регулировании общественных отношений, что определяется как предмет правового регулирования. Конечно, далеко не все общественные отношения могут регулироваться правом. Не регулируются правом отношения, которые по своему характеру не терпят правового вмешательства, так как с ними вполне управляются нормы морали, обычая, иные социальные предписания.

Предмет правового регулирования весьма подвижен. Он может сужаться, и тогда из законодательства исключаются отдельные нормы или целые их блоки. Но может и расширяться - это происходит в случае появления новых общественных отношений, требующих правового воздействия, что влечет издание новых юридических норм.

Труд, как явление, касается каждого и как любое другое социальное явление нуждается в регулировании правовыми нормами особого характера со стороны государства. Конкретный труд имеет величайшее множество разновидностей. Однако государство и общество заинтересованы в регулировании далеко не всех отношений, порождаемых различными видами труда, к тому же не все эти отношения вообще нуждаются в правовом регулировании. Не нуждается в правовом регулировании и разнообразная деятельность, осуществляемая человеком для поддержания собственной жизнедеятельности и удовлетворения личных потребительских нужд.

Одним из элементов в правовой системе является отрасль трудового права, специально ориентированная на урегулирование трудовых отношений. Трудовое право, выделяя основные субъекты - работника и работодателя, наделяет их субъективными правами и юридическими обязанностями, как участников трудовых правоотношений. Однако их правовое положение не одинаково. А.С. Пашков указывает, что, хотя в основе возникновения трудового правоотношения лежит договор работника и работодателя, такое соединение предполагает подчинение совместной трудовой деятельности единой цели и воле - воле руководителя [9]. Поэтому трудовое правоотношение оформляет включение трудящегося в кооперацию людей и связанное с этим подчинение его в процессе труда другой стороне правоотношения - работодателю. Чтобы оградить работника от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя, в трудовом законодательстве закреплён обязательный для всех работодателей комплекс трудовых прав работников.

Полное и беспрепятственное осуществление работниками трудовых прав, предоставленных трудовым законодательством, также во многом зависит от действий работодателя (его администрации), призванного обеспечивать это осуществление. Для этого работодатель четко должен исполнять возложенные на него законодательством обязанности, которые можно свести к двум группам.

Первую группу составляет обязанность предоставить работу. Работодатель должен предоставить работу в соответствии с трудовой функцией, указанной в трудовом договоре. Предоставляемая работа должна соответствовать требованиям, установленным трудовым договором. Кроме того, работодатель должен создать технические и организационные условия, необходимые для выполнения работником работы (предоставить в пользование работнику необходимые вещественные факторы производства; создать для работника условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; надлежащим образом организовать его труд).

Ко второй группе можно отнести обязанность оплатить труд. Эта обязанность складывается из комплекса более простых по содержанию обязанностей. В главе I "Основные начала трудового законодательства" Трудовой кодекс РФ в числе основных принципов правового регулирования отношений сферы трудового права называет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Статья 130 Трудового кодекса РФ закрепляет основные государственные гарантии по оплате труда работников. В их числе названы: ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; ограничение оплаты труда в натуральной форме; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы и т.д.

Статья 136 Трудового кодекса РФ, устанавливая порядок, место и сроки выплаты заработной платы, особо указывает на то, что место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором, поскольку именно этими актами предусматривается возможность по письменному заявлению работника производить оплату его труда не только в валюте РФ (рублях), но и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Более того, в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере относится к принудительному труду, а в соответствии со ст. 37 Конституции РФ - он запрещен.

Право на труд, его охрана и другие трудовые права российских граждан детально регламентированы, являются непосредственным выражением организации труда, вытекают из нее, совершенствуют и закрепляют ее. Охране трудовых прав граждан в России служат различные нормативно - правовые акты, обеспечивая права и создавая благоприятные условия для их реализации. Однако в реальности эти права нарушаются, и возникает необходимость их защиты. Поэтому значительное место в защите трудовых прав граждан занимает уголовное законодательство, призванное пресекать и наказывать наиболее опасные посягательства на данные права.

В арсенале юридических средств, с помощью которых государство обеспечивает реализацию работниками предоставленных им прав, основное место занимает установление различных видов юридической ответственности работодателей за нарушение трудовых прав граждан.

В теории права не сформулирована единая позиция по вопросу о сущности юридической ответственности. Так, в частности, под юридической ответственностью понимают негативную реакцию государства на противоправное поведение нарушителя, выражающуюся в применении санкций. Более распространенной является точка зрения на ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть какие - либо

неблагоприятные последствия, содержание и процедура применения которых установлены законодательно.

Вместе с тем, юридическое понятие ответственности не может быть оторвано от общего ее понятия. Наоборот, это понятие должно рассматриваться как применение этого общего понятия к специфическим условиям и свойствам права, правовой деятельности, регулирования правом действий, поведения людей.

Ответственность, наравне с долгом, честью, совестью, добротой и толерантностью, всегда выражала глубочайшее устремление человечества в его духовном развитии, открывала перспективы совершенствования человека и придавала его жизни достоинство и смысл. В этой связи В. Франкл подчеркивал, что «быть человеком - это значит быть сознательным и ответственным» [10].

Юридическая ответственность лежит на лице, несущем в силу закона обязанность все время, в течение которого эта обязанность подлежит выполнению. Она выражается в осознании лицом необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои обязанности, в требованиях, предъявляемых к лицу обществом и государством, в системе мер, которыми обеспечивается исполнение лицом лежащих на нем обязанностей. Неправильным является мнение, что юридическая ответственность наступает только тогда, когда лицо не выполнило лежащую на нем обязанность, нарушило закон [11]. Только в случае неисполнения или неправильного исполнения им своих обязанностей, когда лицо не оправдало оказанного ему доверия, юридическая ответственность принимает негативную форму осуждения, взыскания, принуждения, санкции.

Многие исследователи, касающиеся изучения проблемы ответственности личности как представителя той или другой профессиональной группы, придерживаются мнения о том, что профессиональная ответственность - не есть сумма разного плана ответственностей, а принципиально новое качество, которое предполагает социальную ответственность за состояние и направление изменений в обществе и определяют ее вслед за Ричардом Макклоном как «социальную ответственность личности», и как «индивидуальную ответственность профессионала» [12].

Подробно и обстоятельно исследовав юридическую ответственность, Ю.Н. Полетаев сделал следующие выводы: «Юридическая ответственность - это социально - правовой институт, нормы которого вносят вклад в процесс формирования основных элементов существования правового демократического государства. Она является составной частью социальной ответственности, но имеет свои характерные черты. Юридическая ответственность является властно - принудительным способом воздействия на субъектов правоотношений, как и государственное принуждение. В целом смысл юридической ответственности состоит в наказании за нарушение правовых норм. Она всегда сопряжена с государственным осуждением субъекта правоотношения, привлекаемого к ответственности, ограничением прав лица, нарушившего правовую норму. Реализация санкций, указанных в правовых актах представляет не что иное, как юридическую ответственность. Фактическим основанием ее применения является состав правонарушения, предусматривающий вид санкций. Юридическая ответственность может наступить только за виновный противоправный проступок. Необходимым субъективным основанием применения мер ответственности является наличие вины лица, нарушившего правовые обязанности. Юридическая ответственность всегда приобретает характер наказания» [13].

Если бы каждый работодатель понимал значение ответственности в таком широком понятии, и значение труда в жизни каждого человека в отдельности и общества в целом, возможно, взаимоотношения работодателя со своими работниками

складывались более позитивно. Вместе с тем, постепенно работодатели осознают, что недопустимо стоять в стороне от социально-трудовых проблем, занимаясь исключительно извлечением прибыли из своей деятельности. Укрепление позиций отдельных работодателей невозможно без нормального развития общества в целом. Начинать необходимо с тех, с кем непосредственно связана эта деятельность - с работников организации. Пока каждый работодатель это не осознает, будут продолжаться грубые нарушения трудовых прав граждан.

В завершение, процитируем В.И.Иванова, который отмечает, что «уголовно-правовые нормы, охраняющие права граждан на труд, занимают особо важное место в системе других мер уголовной защиты основных прав граждан. Это особое место обуславливается тем исключительным значением, которое имеет право на труд в жизни каждого гражданина. Право на труд является основополагающим для всех основных прав. Без возможности осуществления права на труд другие права теряют свой смысл и ценность» [14].

#### **Примечания:**

1. Краткая философская энциклопедия. М., 1994. С. 463.
2. Философский энциклопедический словарь. М., 1983. С. 969.
3. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск, 1995. С. 375.
4. Там же. С. 385.
5. Адлер А. Понять природу человека. СПб., 1997. С. 364.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. 2-е изд. М., 1960. С. 195.
7. Ушинский К.Д. Труд в его психическом и воспитательном значении // Ушинский К.Д. Собр. соч.: в 11 т. Т. 9. М., 1950. С. 78.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер Ком, 1999. С. 522.
9. Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. СПб., 2004. С. 106.
10. Философский энциклопедический словарь. М. ИНФРА- М, 2000. С. 576.
11. Общая теория права. Л., 1974. С. 396.
12. Муздыбаев К. Психология ответственности. М., 1983; Чавчавадзе Н.Э. Культура и ценности. Тбилиси, 1988. С. 74, 152.
13. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М.: Проспект, 2001. С. 68-69.
14. Иванов В.И. Уголовно-правовая охрана прав граждан. М., 1967. С. 53.