

Бляхман Б. Я.

**ТОЛКОВАНИЕ ПРАВОВОЙ ТЕРМИНОЛОГИИ, СОДЕРЖАЩЕЙСЯ В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ЕЁ ЮРИДИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/2/123.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 2 (2). С. 272-274. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

торые из этих последствий. К социальным последствиям изготовления и оборота материалов с порнографическими изображениями несовершеннолетних следует отнести и деформации в культуре, идеологии: непризнание ребенка и его интересов высшей социальной ценностью, девальвация семьи, ослабление семейных и родственных связей, рост безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних.

Таким образом, можно выделить социальные последствия изготовления и оборота материалов и предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних в трех направлениях:

1. Влияние на здоровье и личностное развитие несовершеннолетнего, которое включает физическую и психическую травму, нарушение психологического и эмоционального статуса, социальную дезадаптацию и формирование антиобщественной направленности личности, а также вторичную виктимизацию и криминализацию несовершеннолетнего.

2. Влияние на состояние преступности, включающее стимулирование преступности посредством демонстрации сексуальных сцен и сцен насилия и стимулирование организованной транснациональной преступности.

3. Влияние на состояние нравственности и культуры, приводящее к непризнанию ребенка и его интересов высшей социальной ценностью, к девальвации семьи, ослаблению семейных и родственных связей, к закреплению безнравственности в традициях и обычаях.

Список использованной литературы

- Булгакова О. А.** Уголовная ответственность за распространение порнографических материалов или предметов. Дисс. канд. юрид. наук. Ставрополь, 2003
- Джинджолия Р. С.** Уголовная ответственность за незаконное распространение порнографических материалов или предметов. М.-Сочи, 2001
- Кон И. С.** Совращение детей и сексуальное насилие в междисциплинарной перспективе // Педагогика. 1998, № 5
- Лыков Б.** Сексуальная эксплуатация и растление детей // Человек и закон. 2002. № 7
- Осокин Р. Б., Денисенко М. В.** Уголовная ответственность за распространение порнографических материалов или предметов. Учебное пособие. М.: «Щит-М», 2005
- Schomburg E.** Nachgehende Betreuung der kindliche Opfer von sittlichkeitsverbrechen // Die Polizei. 1968. № 3

ТОЛКОВАНИЕ ПРАВОВОЙ ТЕРМИНОЛОГИИ, СОДЕРЖАЩЕЙСЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ЕЁ ЮРИДИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Бляхман Б. Я.

Кемеровский государственный университет

6 октября 2006 года вступили в силу многочисленные поправки к Трудовому кодексу Российской Федерации (ФЗ от 30.06.2006, № 90-ФЗ). Изменения коснулись более трехсот статей, кроме того, Кодекс дополнен 13 новыми статьями. Значительная часть внесенных изменений носит не принципиальный характер, они направлены на исправление допущенных редакционных ошибок, на приведение норм ТК в соответствие с законодательством, которое изменилось за последние годы.

В очень многих статьях ТК изменения коснулись применяемых законодателем формулировок: понятий, определений, логических моделей, формальных конструкций и категорий. Почти по всему тексту Кодекса понятие «организация» заменено на «работодатель», которое больше соответствует сущности данной стороны трудовых отношений. В тексте статей также уточняются названия и полномочия государственных органов, осуществляющих функции регулирования, надзора и контроля в сфере труда.

С другой стороны, изменения коснулись гарантий и компенсаций работникам, причем в некоторых случаях гарантии и компенсации увеличиваются, а в некоторых уменьшаются.

Тем не менее, все принятые изменения при необходимости более глубокого рассмотрения, изучения и применения можно классифицировать по следующим направлениям: 1. новеллы – дополнения к тексту ТК, которых ранее не существовало; 2. дополнения к текстам статей и правилам ТК в уже имеющейся редакции; 3. изменения самих правил в имевшейся ранее редакции ТК.

Появляющиеся в настоящее время комментарии к новой редакции ТК РФ можно лишь условно назвать научно-практическими, поскольку их коэффициент полезности довольно низок и многие вопросы, не решенные законодателем, в данных комментариях остаются открытыми.

Трудовой Кодекс по-прежнему не совсем правомерно обязывает профсоюзную организацию вести коллективные переговоры от имени всех работников предприятия, где имеется первичная профсоюзная организация. В то время как среди не членов профорганизации могут быть беспартийные, так и представители других организаций. (Ст. 29 ТК) Законодатель предоставляет возможность ведения коллективных переговоров с работодателем и другим представителями, не являющимися членами профорганизаций, что является нормой больше декларативной, чем обязывающей (ст. 31 ТК). В сложившейся ситуации профсоюз фактически и юридически должен нести ответственность как за членов своей организации, так и за лиц не имеющих ни какого отношения к профсоюзу, что, на мой взгляд, является не совсем корректным и неправомерным обязыванием профорганизаций. В то же время законодатель предусмотрел в ч. 2, ст. 30 некоторую альтернативу для работников, которые не являются членами профорганизаций, они могут уполномочить орган первичной профсоюзной ор-

ганизации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Толкование данной нормы позволяет сделать вывод о том, что работники не являющиеся членами профсоюзной организации, но уполномочившие отстаивать свои интересы профсоюз должны иметь примерно такой же правовой статус, как и члены первичной профсоюзной организации. Следовательно, члены профсоюза создают для осуществления своих уставных целей материальный фонд и устанавливают для его пополнения взносы, то и не члены профсоюза, желающие чтобы их интересы защищались профсоюзами, должны поддерживать этот фонд материально. В противном случае круг лиц, интересы которых должен отстаивать профсоюз неправомерно расширен.

В то же время, законодатель в ч. 3, ст. 43 ТК закрепил, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие трудового договора заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, на всех работников соответствующего подразделения. Толкование данной статьи позволяет сделать вывод о том, что если в течение месяца со дня начала ведения коллективных переговоров (ч. 5, ст. 37 ТК) работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, не направили своего представителя для ведения переговоров с работодателем и не уполномочили для таких переговоров первичную профсоюзную организацию, то вступает в действие презумпция «молчаливого согласия» с итогами коллективных переговоров и обязанность последствий заключенного коллективного договора для данных работников. Сам же коллективный договор становится обязательным для всех работников с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ч. 2, ст. 43 ТК).

Проведенный анализ некоторых норм ТК РФ, изложенных в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, позволяет перейти к более широкому толкованию других статей и правил в них закрепленных. Поскольку законодатель по-прежнему настаивает на регулировании локальной демократии внутри коллектива работников, предусмотрев в ч. 3, ст. 37 ТК, что первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. Проще говоря, данная норма закрепляет один из принципов так называемого демократического централизма – «о подчинении меньшинства большинству». Еще более показательной в демонстрации данного принципа является ч. 4, ст. 37 ТК, в которой изложено правило – «если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями». В связи с этим, возникает ряд процедурно-процессуальных вопросов, на которые в Трудовом Кодексе нет ответов. Во-первых, на кого возложены функции по организации и проведению таких конференций работников? Что делать, если в коллективе нет первичной профсоюзной организации, а работники не проявили инициативы и не создали своего органа для ведения коллективных переговоров? Во-вторых, кому работодатель должен направлять свои предложения, если в коллективе работников нет профсоюзной организации и данный коллектив в своей структуре не имеет организационных образований и органов? Как быть если ни одна из сторон не проявила инициативу по проведению коллективных переговоров? Из смысла главы 6 ТК и толкования ст. ст. 36-38 ТК следует, что в ряде случаев, когда стороны сознательно безынициативны, то такие предприятия (организации, индивидуальные предприниматели) остаются без коллективного договора и регулируют свои трудовые обязательства через трудовой договор.

Еще одним важным моментом в регулировании коллективных соглашений является тот факт, что коллективный договор величина постоянная, принимаемая на срок до трех лет, с возможным продлением еще на три года. Что же касается коллектива работников, то это величина переменная и за шесть лет действия договора (ч. 1, п. 2, ст. 43 ТК) персональный состав работников может значительно измениться. При чем такие изменения могут быть как субъективными (увольнения), так и объективными (реорганизация, сокращение штатов). Законодатель в ч. 7, ст. 43 предусмотрел только одну возможность досрочного изменения коллективного договора – в случае реорганизации или смены формы собственности. Что касается «субъективной переменной», то законодатель в ст. 44 ТК отсылает участников трудовых отношений к самому коллективному договору (п. 12, ч. 2, ст. 41 ТК).

Современное состояние дел в российском трудовом законодательстве трудно оценить однозначно, оно зависит от быстро изменяющихся трудовых взаимоотношений между сторонами. Динамика таких отношений заставляет законодателя переходить чаще к более жесткой юридической регламентации и закреплению прав и обязанностей сторон трудовых отношений в письменной форме. Современная редакция Трудового Кодекса РФ все больше содержит правил, которые обязывают стороны трудовых отношений закреплять свои обязательства письменно.

Так, например, ст. 67 ТК РФ устанавливает письменную форму трудового договора, причем договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Существенные изменения внес законодатель в регулирование приема на работу, так ч. 3, ст. 68 ТК предусматривает, что при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить

работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Письменная форма предусмотрена в современной редакции Трудового Кодекса: для изменения трудового договора (ст. 72 ТК); при переводе на другую работу, перемещение (ч. 1 и ч. 2, ст. 72.1 ТК), не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение трудового договора (ч. 3, ст. 72.1 ТК); для временного перевода на другую работу у того же работодателя сроком до одного года (ч. 1, ст. 72.2 ТК); при переводе на работу, требующую более низкой квалификации (ч. 3, ст. 72.2 ТК); при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ч. 1, ст. 73 ТК).

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В НЕЮРИДИЧЕСКОМ ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Брянцева Н. В., Иванова Е. В.

Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева

Преподавание юридических дисциплин студентам – не юристам имеет свои особенности. Как и в любом другом курсе необходимым является объединение сугубо теоретических аспектов курса (лекционного изложения материала) и целого ряда разноплановых практических заданий по каждой теме.

Наряду с такими традиционными формами организации занятий, как лекции, опросы и тестирования, крайне эффективными для развития умения строить устный ответ, цивилизованную дискуссию, грамотно оппонировать собеседнику Российским химико-технологическим университетом имени Д.И. Менделеева в практику преподавания введено две совершенно новые форм организации учебного процесса и закрепления полученных теоретических знаний – проблемный семинар и правовая игра.

Основное отличие этих двух форм заключается в следующем. Проведение проблемного семинара направлено в первую очередь на закрепление теоретических знаний и их критический анализ. Таким образом, при проведении проблемного семинара берется ряд теоретических положений, приводимых на лекции, и проводится дискуссия по вопросу состоятельности этих положений (например, какая теория происхождения государства является максимально правдоподобной).

Проблемный семинар представляет собой такую форму проведения занятия, при которой студенты имеют возможность в режиме организованной дискуссии обсудить одну или несколько представленных на обсуждение тем. При этом на лекциях преподаватель, определяя круг проблемных тем, дает их лишь самое общее описание и примерный перечень источников, по которым слушатели могут познакомиться с темой более детально. Остальной материал студенты ищут сами.

В отличие от семинаров, правовые игры направлены исключительно на приобретение опыта практического применения полученных и закреплённых теоретических знаний (например, в форме судебных заседаний, парламентских слушаний и т.д.). Поэтому рекомендуется проводить правовую игру только после проблемного семинара.

Форма правовой игры наилучшим образом зарекомендовала себя при подготовке абитуриентов к вступительным экзаменам и студентов к экзаменационной сессии. Основным принципом игры является ролевое участие в ней всех студентов. При этом все изучаемые аспекты теории (которые слушатели прошли на лекциях) закрепляются на практике. Ролевые правовые игры могут проходить в форме заседаний суда, проведения переговоров, заключения договоров и т.д.

Приведем примеры проведения проблемных семинаров и правовых игр, успешно применяемые в практике преподавания в РХТУ им. Д.И. Менделеева.

1. ПРОБЛЕМНЫЕ СЕМИНАРЫ

Метод всех возможных вариантов (“дерево решений”)

Так называется техника, используемая для рационализации процесса принятия решений в ситуации, когда невозможно дать простой и однозначный ответ на поставленную задачу. Данная методика применяется также при анализе ситуаций и помогает достичь полного понимания причин, которые привели к принятию того или иного важного решения в прошлом.

Эта методика позволяет студентам лучше понять механику принятия сложных решений, усвоить противоречивые данные. Она помогает преподавателю с большей точностью в ненавязчивой форме оценить уровень базовых знаний и степень подготовленности студентов.

Участники обсуждения детально анализируют все возможные варианты решений и выписывают в колонки преимущества и недостатки каждого из них, а также те проблемы, которые они могут за собой повлечь.

Преподаватель может сравнить полученные результаты, рассказать, почему в том или ином случае одинаковые или различные группы приняли одинаковые или различные решения, ответить на вопросы студентов.

Приведем несколько ситуаций из истории Польши, при обсуждении которых использовалась эта методика:

- решение о недопущении Германии в гданьский “коридор” (принято в марте 1939 год)
- Польско-Литовский Союз