

фраструктурные проекты через облигации банков развития. В экономически развитых странах банки развития служат проводниками инвестиционной политики государства.

Для преодоления имеющихся негативных явлений в банковской сфере предлагается ряд практических мер.

Во-первых, снять запрет на использование средств накопительной пенсионной системы, Инвестиционного фонда и Фонда будущих поколений в качестве ресурсов поддержки развития национального финансового сектора и решения других задач денежно-кредитной политики.

Во-вторых, выпустить долгосрочные облигации (с низкой ставкой), предназначенные, в первую очередь, для их покупки Банком России, и разработать механизм вложения в данные облигации средств пенсионных фондов.

В-третьих, для обеспечения трансферта пенсионных накоплений в банковскую систему должны быть существенно увеличены квоты на их инвестирование в банковские депозиты. Вовлечение в операции банковского сектора пенсионных накоплений и инвестиционных ресурсов бюджета требует синхронного по срокам развертывания развитой системы рефинансирования, как гаранта системной устойчивости банков, позволяющей обеспечить приемлемый уровень рисков при размещении данных средств.

В связи с этим предлагается создать новый инструмент рефинансирования банковской системы на базе операций РЕПО путем эмиссии коммерческими банками специализированных субординированных (неравноправных по рискам) облигационных займов на срок 7-10 лет, обеспеченных залогом выручки инвестируемых предприятий и ориентированных на приобретение, как коммерческими банками, так и Банком России. При этом старшие транши, характеризующиеся наиболее низким уровнем рисков, могли бы размещаться среди пенсионных фондов и других институциональных инвесторов, а младшие транши – выкупаться банками-организаторами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон РФ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» от 24.07.2002г. № 111-ФЗ.
2. Официальный сайт Банка России www.cbr.ru.

Г.Г. САВЕЛЬЕВ

ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ

Анализируются поправки в Трудовой кодекс РФ, вступившие в действие с 02 октября 2006 г.

С октября 2006 г. вступили в силу Федеральный закон №90-ФЗ о поправках в Трудовой кодекс. Как известно, действующий Трудовой кодекс вступил в силу с 2002 г. Логично было бы предположить, что идея внесения поправок связана с определенными неудачными изменениями нового Кодекса. Что же предопределяло необходимость внесения в него поправок? Известно, что Трудовой кодекс (ТК) 2002 г. в отличие от ранее действовавшего с 1972 г. Кодекса законов о труде (КЗоТа), существенно ограничил права работников в угоду работодателям. По мнению некоторых экспертов трудового законодательства, названные ограничения коснулись более 100 положений КЗоТа. Основными механизмами ограничений явились прежде всего такие как: умаление прав профсоюзов в вопросах защиты интересов работников, снижение возможностей Комиссий по трудовым спорам и др. Так, например, если по КЗоТу профсоюзный орган по ряду оснований увольнения работника работодателем был в праве не допустить незаконного увольнения, то теперь это не в его компетенции.

Была ли решена задача восстановления прав работников вступившими в действие поправками ТК от 2006 г.? Частично эти поправки улучшили его. Но, как признают даже

авторы поправок, концептуально Кодекс не изменился. Более того, некоторые новации ТК в действующей редакции положение наемного работника еще более ухудшило.

Какую же тогда задачу выполняли поправки? Все принятые поправки можно разделить на две группы. К первой группе относятся нововведения, устраняющие неточности в юридических терминах и формулировках. Ко второй группе – изменения, устраняющие противоречия и восполняющие «правовые пустоты». Возьмем для примера поправки к ст. 61 ТК. В статье идет речь о вступлении трудового договора в силу. К первой группе здесь относится уточнение понятия, связанного с тем, что «если в трудовом договоре **не оговорен** день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу». В новой редакции понятие «**не оговорен**» заменено на понятие «**не определен**».

В статье также идет речь об аннулировании трудового договора в случае, если работник после установленного срока не приступил к работе. Ранее не было пояснения о смысле понятия «**аннулирование**» договора. Теперь уточнено, что «аннулированный трудовой договор считается незаключенным». Это уточнение также относится к поправкам первой группы. Но изменения коснулись и порядка применения положения об «аннулировании» договора. Так ранее **аннулирование** договора могло быть реализовано в случае, если работник без уважительных причин не приступил к работе в установленный срок в течение недели. А теперь право на **аннулирование** может быть реализовано работодателем в любой день (в том числе в первый день невыхода) и даже в том случае, когда причина невыхода уважительная (например, болезнь).

Несложно понять, что последняя поправка, относимая ко второй группе нововведений, одновременно ухудшает правовое положение работника. К сожалению, данным примером не исчерпываются ограничения прав работников и ухудшение их условий работы.

Ухудшено положение рабочих эксплуатационных предприятий. Если до октября 2006 г. руководители таких организаций обязаны были отчислять 0,7 % от эксплуатационных затрат на охрану труда, то теперь лишь 0,2 %, то есть в 3,5 раза меньше. Это при том, что в сфере охраны труда существуют большие проблемы, причина происхождения которых прежде всего связана с недостатком средств на финансирование необходимых мероприятий.

Действующий с 2002 г. ТК значительно ограничил права беременных женщин, женщин, имеющих детей, а также отцов, воспитывающих детей без матери и осуществляющих свой труд в сфере воспитательной деятельности. Если по КЗоТу данные лица подлежали увольнению только при ликвидации учреждения, то ТК расширил основания для увольнения, а введенная поправка дополнила этот перечень (ст. 261 ТК). При поверхностной оценке может показаться, что основания к ужесточению требований есть. Так, последняя поправка предусматривает увольнение по п. 2 ст. 336 ТК (применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над обучаемым). Но, поскольку в этом основании отсутствует фраза «установленных судом», понятно, что работодателю не составит большого труда обвинить в определенной ситуации работника в правонарушении и уволить его как негодного совсем по другим причинам. Это лишь некоторые примеры, показывающие ухудшение правового положения работника после внесения в ТК поправок.

Что же улучшилось после внесения поправок? В результате принятых поправок расширено и уточнено такое важное понятие, как принудительный труд (ст. 4). Ранее только говорилось, что «принудительный труд» - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания». Теперь же поясняется, что речь идет о работе, от которой работник имеет право отказаться. Например, работник имеет право отказаться от выполнения работы, если работодатель вовремя не выплатил ему зарплату.

Изменение к ст. 68 уточняет: в какой именно момент (при оформлении на работу) работник должен быть ознакомлен с локальными актами, действующими в организации. Это должно произойти обязательно перед заключением трудового договора. Ранее момент ознакомления будущего работника с внутренними документами был в законе не определен.

В пользу работника решена и ситуация с оплатой времени простоя (ст. 157). До октября 2006 г. простой (как по вине работодателя, так и по причинам, не зависящим от сторон) оплачивали работнику только в том случае, если он в письменной форме предупредил работодателя о времени начала простоя. Законодатели посчитали это условие излишним. Теперь о простое работник должен извещать работодателя только в случаях, когда приостановка работы вызвана поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным выполнение работником его трудовой функции. Причем делать это он должен не обязательно в письменной форме. Например, достаточно устного заявления работника о том, что вышел из строя его рабочий станок, и ему гарантирована оплата времени, в течение которого будут ремонтировать оборудование.

Необходимо заметить, что в рассматриваемой статье возникает также вопрос о размере оплаты простоя. В частности, по вине работодателя. Если виновен в простое работник, то простой не оплачивается. Но почему-то при вине работодателя простой оплачивается в размере только двух третей. Хочется надеяться, что такой вполне естественный вопрос станет предметом будущих изменений в ТК.

Произошли положительные изменения для работников, работающих у индивидуальных предпринимателей. Последние теперь обязаны вести на своих работников трудовые книжки. Однако норма эта пока зачастую игнорируется предпринимателями, многие из которых вообще, пользуясь неприязнательностью работников, стремятся подменить трудовой договор гражданско-правовым.

Положительным моментом явилось сокращение числа оснований для увольнения работника по причине несоответствия занимаемой должности. Теперь работник не может быть уволен по состоянию здоровья.

Кроме того, закон теперь уточнил, что прежде чем уволить работника по сокращению численности или штата, а также в связи с несоответствием с занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, надо предложить ему все остальные имеющиеся вакансии. Переместился акцент в пользу работника и в статье, согласно которой работодатель имел право уволить работника за действия, «влекущие утрату доверия». Теперь увольнение по этой причине возможно только в течение года со дня обнаружения проступка. Среди других важных поправок следует отметить изменения в приеме на работу с испытательным сроком и др.

Очень важно отметить поправку к ст. 236. Теперь работодатель должен при любых обстоятельствах выплачивать работнику компенсацию за нарушение сроков выплаты зарплаты и других обязательных выплат (отпускных, компенсационных и т.п.). Причем компенсация должна быть выплачена организацией независимо от ее вины. До сих пор компенсацию выплачивали только в случаях, когда организация сознательно уклонялась от подобных выплат.

И все же: несмотря на определенные позитивные изменения, вызванные внесением поправок в ТК и вступившими в действие с октября 2006 г., существенного улучшения правового положения работников не произошло. Эта задача остается актуальной.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. (№90-ФЗ от 30.06.2006 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. (№197-ФЗ от 30.12.2001 г.)
3. Кодекс законов о труде (Ведомости ВС РСФСР, 1971, №50. С изменен. и доп. на 25.09.1992 г.)
4. **Иванов В.В.** О некоторых изменениях в Трудовом кодексе.//Псковский рубеж. 2006. 20-26 ноября.
5. **Исаев А.** Вступил в силу новый вариант трудового законодательства.//Время – псковское. 2006. 12 октября.