

- легитимность и легальность, иначе говоря, законность её существования и нормативность, способность воплощаться в нормах права, функционировать в рамках законности;

- одной из функций является сбор налогов;

- специфические методы осуществления своих полномочий: убеждение и государственное принуждение;

- опирается на возможность государственного принуждения, для осуществления которого создаются вооружённые силы, специальный аппарат, включающий в себя правоохранительные органы.

Власть непрерывно воздействует на общественные процессы и сама выражается, проявляется в особом виде отношений – властеотношениях, суть которых заключается, как уже отмечалось, в единстве двух проявлений: передаче (навязывании) воли властвующего субъекта подвластному и подчинения последних этой воле. Властеотношения отличаются ярко выраженной целенаправленностью. Определяющая черта власти – способность властвующих навязывать окружающим свою волю, господствовать над подвластными. Отсюда негативная сторона власти, выражающаяся в возможности злоупотребления ею и произвольного ее использования.

Власть призвана служить обществу, обеспечивать его целостность, организованность, надлежащее функционирование, в демократическом гражданском обществе служить личности, обеспечивать и охранять права и свободы граждан. Но, в конечном счете, власть приобретает значение самостоятельной силы, становится самодавяющим фактором, предметом острой борьбы людей между собой, поскольку такова противоречивая природ власти.

Панаева О.В.

ПРИНУЖДЕНИЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В теории права выделяют ряд методов государственного воздействия, используемых для выполнения поставленных целей. В их числе: нормативное регулирование, структуризация (метод организации), легализация, правонаделение; распределение, учёт, контроль, убеждение, поощрение, разрешение споров, принуждение, вооруженное подавление.

В современных условиях значительно возросла роль методов морального и особенно материального стимулирования, используя которые государственные органы воздействуют на интересы людей и тем самым подчиняют их своей властной воле. Данные методы наиболее распространены при регулировании трудовых отношений. Стимулом для работника к добросовестному выполнению трудовой функции является поощрение. В соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности

(объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии)¹.

К общим, традиционным методам осуществления государственной власти, несомненно, относятся убеждение и принуждение.

Для нас представляет интерес метод принуждения. Принуждение существует в любом человеческом обществе и является одним из необходимых методов поддержания в нём организованности и порядка. Сущность принуждения сводится к такому воздействию, в результате которого человек ведёт себя вопреки своей воле, но в интересах общества и государства. Принуждается член общества к исполнению обязанностей, к соблюдению запретов.

В течение столетий право и насилие отождествлялись, особенно – в обыденном сознании, с правом всегда связывалась готовность его отстаивать. И не случайно богиня правосудия Фемида держит в одной руке весы, на которых взвешивается право, а в другой – меч, как символ его защиты, силы. По образному выражению Р. Иеринга, «меч без весов есть голое насилие, весы без меча – бессилие права»².

Итак, принуждение – это один из методов управления, основанный на порицании и применении мер наказания за нарушение установленных норм.

Государственная власть не может обойтись без особого, только ей присущего вида принуждения – государственного. Используя его, властвующий субъект навязывает свою волю подвластным. Этим государственная власть отличается, в частности, от авторитета, который тоже подчиняет, но в государственном принуждении не нуждается. Под государственным принуждением понимается психологическое, материальное или физическое (насильственное) воздействие полномочных органов и должностных лиц государства на личность с целью заставить (принудить) её действовать по воле властвующего субъекта, в интересах государства³.

Целесообразно рассмотреть один из видов государственного принуждения – принуждение в праве. Это такой способ воздействия, когда предписываемое правовой нормой поведение достигается путём силового давления, насилия. На практике его примером могут служить меры пресечения, угроза наказания, наказание, применение мер административного, дисциплинарного воздействия.

Принуждение в трудовом праве – это способ воздействия на субъекты трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (работника, работодателя, профсоюзы, комиссию по трудовым спорам и т.д.) с помощью норм трудового законодательства для достижения поставленных целей.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. Ч.1. № 1. Ст.3.

² *Иеринг Р.Ф.* Избранные труды. В 2 Т. ТОМ 2. 2006.

³ Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. 2 изд., изм и доп. М. 2003. С. 136.

Принуждение в трудовом праве выступает как правовое принуждение (принуждение в праве) и обладает рядом характерных черт.

Во-первых, это государственное принуждение, под которым понимается внешнее воздействие на поведение, основанное на организованной силе государства и направленное на безусловное утверждение государственной воли. Абсолютно каждая норма трудового права должна соблюдаться под воздействием воли государства, которую осуществляют органы управления и принуждения.

Во-вторых, это разновидность государственного принуждения, т.к. государственное принуждение может быть не только правовым, но и выражаться в прямых, фактических актах принуждения, т.е. своего рода актах государственного насилия.

В-третьих, принуждение в трудовом праве отличается особой целью – оно всегда есть принуждение к осуществлению юридических норм, предписаний права. В данном случае для обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В-четвертых, принуждение в трудовом праве – это такое принуждение к осуществлению норм права, которое производится на законных, т.е. на правовых основаниях.

В-пятых, правовому принуждению свойственны определенные процедурные формы, в которых оно должно осуществляться, т.е. сам процесс осуществления правового принуждения должен быть регламентирован правом. Эти процедурные формы для разных случаев могут быть различными по степени своей сложности и развитости, но они должны быть. Например, применение дисциплинарного взыскания имеет строго определённый порядок, закреплённый в ст. 193 ТК РФ: до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, применение дисциплинарного взыскания с момента обнаружения дисциплинарного проступка – не позднее одного месяца, с момента совершения – не позднее 6 месяцев и др.

Принуждение и юридическая ответственность неразрывно связаны. За несоблюдение норм трудового права, которое обеспечивается с помощью принуждения, стороны привлекаются к юридической ответственности: материальной, дисциплинарной, административной.

Рассмотрим привлечение к каждому из видов ответственности. В разделе XI ТК РФ «Материальная ответственность сторон трудового договора» закреплены основания привлечения к материальной ответственности и размер возмещения причиненного ущерба. В данном случае ответственность наступает, как правило, за причинение ущерба в процессе исполнения своих трудовых обязанностей.

Привлечение к административной ответственности в трудовом праве возможно за совершение административных проступков. Например, стороны, заключившие коллективный договор, соглашение должны

соблюдать и выполнять условия данных правовых актов, в противном случае в соответствии со ст. 55 ТК РФ будут привлечены к выплате штрафа в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

За совершение дисциплинарного проступка – неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей – работодатель имеет право в соответствии со ст. 192 ТК РФ применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Таким образом, основным методом государственной политики в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношения наряду с убеждением, методами материального и морального стимулирования является принуждение, которое неразрывно связано с юридической ответственностью.

Могиленко Н.В.

ПОНЯТИЕ «ЖЕСТОКОЕ ОБРАЩЕНИЕ» В МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТАХ И НАЦИОНАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В научной литературе и судебной практике по уголовным делам уделяется большое внимание проблемам, связанным с понятием «жестокое обращение». Подобное проявление агрессии рассматривается не только в рамках совершения насильственных преступлений против жизни и здоровья личности, но и зачастую как акт воздействия на личность с целью получения нужной информации (пытки) или в форме бесчеловечного обращения в местах лишения свободы. В связи с этим представляется необходимым определить значение термина «жестокое обращение».

Российское законодательство выделяет понятие «жестокое обращение» либо в качестве самостоятельного состава преступления (ст. 245 «жестокое обращение с животными»), либо как обязательный признак объективной стороны (ст. 110 УК РФ – доведение до самоубийства, ст. 156 – неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, ст. 356 – применение запрещенных средств и методов ведения войны). В каждом из этих составов понятие «жестокое обращение» имеет свои особенности.

Ст. 156 предусматривает уголовную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, если это сопряжено с жестоким обращением с несовершеннолетним. Эта норма основывается на ст. 37 Конвенции о правах ребенка, в соответствии с которой ни один ребенок не должен быть подвергнут пыткам или другим жестоким, бесчеловечным или унижающим достоинство видам обращения или наказания¹. В данном

¹ Конвенция о правах ребенка. Принята 20.11.1989 Резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН//Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 7 ноября 1990 г. N 45. Ст. 955.