

В 2021 году мы не стали привлекать маркетинговые агентства для исследования потребностей наших читателей, а решили сами посоветоваться с нашими подписчиками о том, как улучшить наши журналы. Это позволило сформировать призовой фонд, который обеспечит поездку на 10 ночей в солнечную Турцию для всей Вашей семьи. Мы подготовили анкету (прилагается к журналу), и все заполнившие ее подписчики участвуют в розыгрыше путевки в Турцию для всей семьи! Вдобавок будет разыграно 10 бесплатных подписок на наши журналы.

ДВА ШАГА,

ЧТОБЫ **БЕСПЛАТНО** ПОЛЕТЕТЬ С СЕМЬЕЙ **В ТУРЦИЮ:**

- 1.** Заполнить все поля анкеты (обязательно укажите достоверный номер Вашего мобильного телефона).
- 2.** Отправить заполненную анкету нам одним из трех способов:
 - почтой (конверт с нашим адресом прилагается);
 - выслать скан на liders@panor.ru;
 - заполнить анкету онлайн на сайте opros.panor.ru.

Заполненные анкеты принимаются строго до 27 мая 2021 года!

31 мая 2021 года в 16:00 мы определим победителей с помощью онлайн-генератора случайных чисел. Прямая трансляция розыгрыша ведется на сайте priz.panor.ru.

Призовой фонд состоит из 10 бесплатных годовых подписок на любой из наших журналов и главного приза — поездки для всей семьи в Турцию. (Тур рассчитан на трех человек, длительность пребывания — 10 ночей, вылет не позднее 30 июня 2021 года, питание по типу all inclusive.) При получении приза мы попросим Вас подтвердить, что Вы или Ваша организация являетесь действующим подписчиком на любое из наших изданий. С положением об акции можно ознакомиться в конце журнала и на сайте priz.panor.ru.

Счастливый обладатель главного приза должен прислать в редакцию фотографии со своего отдыха в Турции, а также выложить их в соцсетях с хештегом #ПАНОРАМАВЕЗЕТВТУРЦИЮ. Информация обо всех 11 победителях будет опубликована в 89 журналах ИД «ПАНОРАМА».

УДАЧИ!

Журнал «**Кадровик бюджетной организации**»

Информационно-практический журнал «**Кадровик бюджетной организации**» содержит материалы для кадровиков-практиков по вопросам кадровой работы и кадрового делопроизводства. Материалы в журнал подбираются с учетом специфики бюджетных организаций.

Издание содержит развернутые, компетентные и ясные ответы по всем актуальным вопросам практики кадрового планирования и управления персоналом на государственном предприятии. Журнал «**Кадровик бюджетной организации**» знакомит с новыми методами и технологиями оптимизации кадровой работы, дает скрупулезный анализ актуальных законодательных актов, оказывает информационную поддержку кадровикам бюджетных организаций в сложных ситуациях и при решении ежедневных задач.

Эксперты законодательных и исполнительных органов власти комментируют особенности регулирования труда и кадрового делопроизводства

в бюджетных организациях, приводят примеры решения вопросов в судебной и арбитражной практике, дают авторитетную трактовку новаций кадрового законодательства и тем самым помогают читателю принять правильные решения в работе с персоналом.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА**ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ**

В рубрике представлены основные инструменты подготовки обоснованных, выверенных и профессиональных управленческих решений. Мнение специалистов, компетентные исследования качества принятия управленческих решений. Результаты оценки разработанных эффективных контрактов в различных сферах бюджетных организаций.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

Публикации, которые здесь представлены, затрагивают интенсивную работу кадровых служб бюджетных организаций по подбору персонала, анализируют деятельность по про-

ведению анкетирования с соискателями и привлечению кандидатов на работу в организацию. Тематика этой рубрики особо подчеркивает, что деятельность по управлению персоналом должна быть направлена на достижение целей предприятия путем использования труда и опыта различных людей.

ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Данная рубрика разбита на несколько основных подразделов, которые освещают спектр вопросов наиболее востребованных бюджетных сфер: здравоохранения, образования, культуры и спорта.

ДОКУМЕНТЫ И ФАКТЫ

В рубрике приведены формы нормативных документов, которые возможно использовать в работе кадровых служб. Также даны примеры методических рекомендаций, которые разработаны для конкретных бюджетных организаций.

Правильность оформления трудового договора (контракта), какие нормы необходимо учитывать, рекомендации юриста. Почему нужна трудовая книжка? Оформлять ли должностную инструкцию с работником (примерные формы таких инструкций)? Увольнение работника: что важно знать.



Ежемесячное издание объемом 80 страниц.

В свободную продажу не поступает.

Распространяется по подписке.

Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

www.panor.ru



индекс
П7270

индекс
46362

В соответствии со стратегическим планом МОТ

Настоящий специальный выпуск журнала представляет собой сборник статей по итогам научно-практической конференции «Будущее сферы труда: правовые инициативы», организованной федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Институт государства и права Российской академии наук» (23 марта 2018 года, г. Москва). Участники конференции посвятили свои работы исследованию в теоретическом и практическом плане вопросов, связанных с правовыми инициативами Международной организации труда (МОТ), выдвинутыми в рамках подготовки к 100-летию МОТ.

Особое внимание обращено на реализацию в соответствии с нормами законодательства РФ по различным институтам трудового права и права социального обеспечения инициативы МОТ, касающейся будущего сферы труда, которая должна стать магистральным направлением деятельности всех государств — членов МОТ.

Зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ
№ 77-14211 от 20 декабря 2002 г.

Учредитель
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»

Журнал состоит из пяти тетрадей:
«Трудовое право для кадровика», «Кадровый
менеджмент», «Кадровое делопроизводство»,
«Официальные документы и нормативные акты
для кадровика», «Рекрутинг для кадровика»

Издатель
© Издательский Дом «Панорама»
127015, г. Москва, Бумажный проезд,
д. 14, стр. 2, подъезд 3, а/я 27
www.panor.ru

Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого фонда
содействия развитию национальной культуры
и искусства К.А. Москаленко

Главный редактор
ЗИНОВСКАЯ Н. Н.
staff@panor.ru

Верстка Кулакова Г.А.
Корректор Богданова Г.

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Почтовый адрес редакции:
125040, Москва, а/я 1,
000 «ПАНОРАМА»
«Кадровик»

тел.: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
http://кадровик.рф

Подписка на журнал:

1. На нашем сайте panor.ru.
2. Через нашу редакцию по тел. 8 (495) 274-2222 (многоканальный) или по заявке в произвольной форме на адрес: podpiska@panor.ru.
3. По официальному каталогу Почты России «Подписные издания» (индекс — П7268).
4. По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «Урал-пресс» (индекс на полугодие — 80757).

Отдел подписки:
Тел./факс: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
podpiska@panor.ru

Отдел рекламы:
Тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
reklama@panor.ru

Журнал издается под эгидой
Международной Академии технических наук
и промышленного производства

При работе с изданием использовалась
справочная система ГАРАНТ.

Подписано в печать 29.03.2021 г.

Отпечатано в типографии
ООО «Типография «Принт Формула»,
117437, Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

Ельцова Л. Ю., канд. экон. наук, заместитель Министра
труда и социальной защиты Российской Федерации

Прокопов Ф. Т., д-р экон. наук, профессор кафедры
теории и практики взаимодействия бизнеса и власти,
председатель Комиссии по профессиональным стандартам,
вице-президент РСПП, член Правления РСПП

Лютюв Н. Л., д-р юрид. наук, доцент, заведующий
кафедрой трудового права и права социального
обеспечения, Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ

Кузнецов Д. Л., директор Высшей школы юриспруденции,
НИУ ВШЭ

Маврин С. П., д-р юрид. наук, профессор, заслуженный
юрист РФ, заслуженный деятель науки РФ, заместитель
председателя КС РФ от Совета Федерации

Скачкова Г. С., д-р юрид. наук, профессор, зав. сектором
трудового права и права социального обеспечения
Института государства и права РАН

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (управление персоналом)

Митрофанова Е. А., д-р экон. наук, зам. главного
редактора, профессор кафедры управления
персоналом ГУУ

Коновалова В. Г., канд. экон. наук, зам. главного
редактора, доцент, зам. зав. кафедрой управления
персоналом ГУУ

Тихонова Е. В., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Красовский Ю. Д., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления ГУУ

Турчинов А. И., д-р соц. наук, профессор, заслуженный
деятель науки РФ, почетный работник высшего
профессионального образования РФ, генеральный
директор Национального союза «Управление персоналом»,
Советник ректората ГУУ

Гагаринская Г. П., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и управления организацией
СамГТУ

Генкин Б. М., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления трудовыми и социальными
процессами, Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

Сороко А. В., д-р экон. наук, Директор Департамента
государственной службы и кадров
Правительства Российской Федерации

Эсаулова И. А., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Катульский Е. Д., д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
профессор кафедры экономики и управления народным
хозяйством НАЧОУ ВПО СГА
(Современная гуманитарная академия)

Свиштунов В. М., д-р экон. наук, профессор,
проректор ГУУ

Одегов Ю. Г., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
управления человеческими ресурсами РЭА
им. Г. В. Плеханова

Резник С. Д., д-р экон. наук, профессор, директор
Института экономики и менеджмента, зав. кафедрой
«Менеджмент», Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства

Шаталова Н. И., д-р соц. наук, профессор,
зав. кафедрой управления персоналом и социологии,
Уральский государственный университет путей
сообщения

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Храмцовская Н. А., ведущий эксперт по управлению
документацией компании «Электронные Офисные
Системы», член Гильдии управляющих документацией,
член ARMA International

РЕКРУТИНГ ДЛЯ КАДРОВИКА

Долженкова Ю. В., д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом, Академия
труда и социальных отношений

Захаров Д. К., д-р экон. наук, профессор кафедры
управления персоналом, декан факультета магистерской
подготовки ГУУ, лауреат премии Правительства РФ
в области образования

Малешин В. Г., член экспертных советов Национального
союза кадровиков, Ассоциации консультантов
по подбору персонала (АКПП), Клуба специалистов
по подбору персонала «СУПЕР», Клуба профессионалов
кадрового менеджмента, эксперт Национального центра
сертификации управляющих

Смирных Л. И., д-р экон. наук, председатель редсовета,
профессор кафедры экономики труда и народонаселения
экономического факультета ГУ-ВШЭ

Фоминов Г. А., канд. экон. наук, зав. кафедрой кадрового
менеджмента, Институт экономики и управления
в промышленности

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

Председатель редсовета – **Горохов Б. А.**,
канд. юрид. наук, судья Верховного Суда РФ, председатель
судебного состава по трудовым и социальным делам
Судебной коллегии по гражданским делам

Журнал включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, распоряжением Минобрнауки России от 12 февраля 2019 г. № 21-р

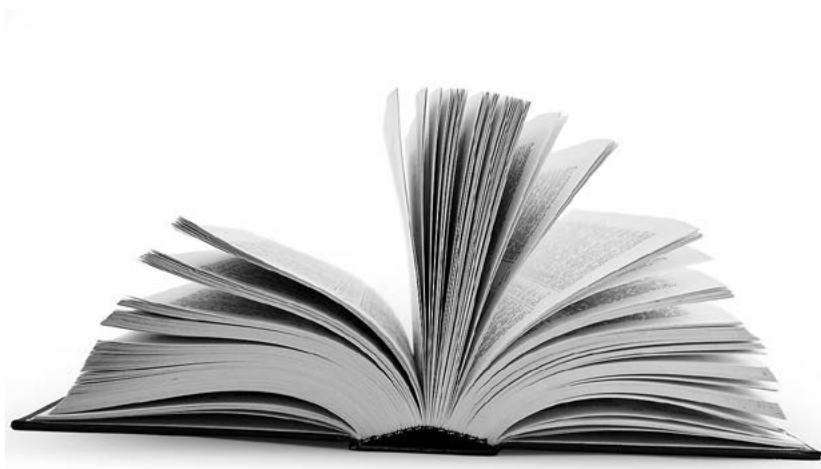
СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| <i>Скачкова Г.С.</i> Будущее сферы труда в России: правовые инициативы | 8 |
| <i>Крылов К.Д.</i> Международные ориентиры правовых исследований сферы труда | 14 |
| <i>Андреановская И.И.</i> Основные направления развития современного трудового права России | 19 |
| <i>Шаповал Е.А.</i> Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ | 24 |
| <i>Гейхман В.Л.</i> Современное состояние и перспективы развития свободы труда и право на труд в России | 29 |
| <i>Касумов А.М.</i> К вопросу о праве на свободный труд в контексте естественно-правовой доктрины | 34 |
| <i>Ломакина Л.А.</i> К вопросу о влиянии правоприменительной практики на законотворческий процесс | 39 |
| <i>Драчук М.А.</i> Управление трудовыми ресурсами и предмет трудового права: легальное соотношение | 44 |
| <i>Брюхина Е.Р.</i> Классификация нетипичных форм занятости (некоторые аспекты) | 50 |
| <i>Серегина Л.В.</i> Влияние технологических инноваций на обеспечение занятости населения | 54 |
| <i>Новикова Н.В.</i> К вопросу о возрождении правового статуса наставника как субъекта трудового права | 60 |
| <i>Щербак С.С.</i> Перспективы модификации документов о труде работников | 64 |
| <i>Рогов И.В.</i> Минимальный размер оплаты труда: проблемные вопросы и позитивная тенденция | 68 |
| <i>Кудрин А.С.</i> К вопросу о реализации права работников на достойную заработную плату в современных экономических условиях | 72 |
| <i>Петров А.Я.</i> Понятие охраны труда в правовых актах МОТ и совершенствование ТК РФ | 77 |
| <i>Федорец А.Г.</i> Правовые проблемы реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены | 82 |

| | |
|---|-----|
| <i>Соколова Т.В.</i> Конкурс научных работников в современной России | 86 |
| <i>Павловская О.Ю.</i> К вопросу о проблемах правового регулирования трудоустройства молодежи | 91 |
| <i>Карташова Г.Н.</i> Заключение трудового договора со спортсменами, не достигшими возраста 14 лет | 96 |
| <i>Лапшин К.В.</i> Трудовые отношения в Республике Крым: некоторые особенности правового регулирования | 101 |
| <i>Кабанов А.В.</i> Обязанности руководителя акционерного общества по обеспечению охраны труда | 107 |
| <i>Дзюбак А.В.</i> Государственные гарантии занятости женщин в Российской Федерации и Королевстве Саудовская Аравия | 112 |
| <i>Буянова А.В.</i> Особенности социально-трудоустройства работников религиозных организаций | 116 |
| <i>Чуча С.Ю., Луговик С.В.</i> Прикомандированные сотрудники органов внутренних дел: трудоустройство и связанные с ними правоотношения | 121 |
| <i>Пилипенко Н.С.</i> О совершенствовании отдельных положений работы КТС в Республике Беларусь | 126 |
| <i>Гусев А.Ю.</i> Совершенствование механизмов защиты права граждан на социальное обеспечение | 130 |
| <i>Оспанова Б.А.</i> Формы защиты трудовых прав работников в Республике Казахстан | 135 |
| <i>Ясинская-Казаченко А.В.</i> Примирительная комиссия как первичный орган по рассмотрению коллективных трудовых споров в Республике Беларусь | 140 |
| <i>Забрамная Е.Ю.</i> Актуальные проблемы правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве | 145 |
| <i>Дзарасов М.Э.</i> Сроки обращения в суд за защитой трудовых прав: некоторые проблемы теории и практики | 150 |

Спецвыпуск журнала «КАДРОВИК»

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ПРАВОВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Будущее сферы труда в России: правовые инициативы

Г.С. Скачкова,

д-р юрид. наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассмотрены вопросы, связанные с правовыми инициативами Международной организации труда (МОТ), выдвинутыми в рамках подготовки к 100-летию МОТ, отмеченному в 2019 году. Особое внимание обращено на инициативу, касающуюся будущего сферы труда, которая должна стать магистральным направлением деятельности МОТ. Дана характеристика национальному докладу «Будущее сферы труда в Российской Федерации: гуманизация, качественные рабочие места, эффективные институты», реализуемому с учетом приоритетов и направлений деятельности в области социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: МОТ, правовые инициативы, будущее сферы труда, Глобальная комиссия, социальная справедливость, достойный труд.

The future of the labor sphere in Russia: legal initiatives

G.S. Skachkova

The article deals with issues related to the legal initiatives of the International labour organization (ILO), put forward in preparation for the 100th anniversary of the ILO, celebrated in 2019. Particular attention is drawn to the initiative concerning the future of the labour sphere, which should become the main activity of the ILO. The characteristic of the national report "The future of the sphere of labor in the Russian Federation: humanization, quality jobs, effective institutions", implemented taking into account the priorities and activities in the field of social and labor relations.

Keywords: ILO, legal initiatives, future of the labour sphere, global Commission, social justice, decent work.

Темпы и масштабы преобразований во всем мире, происходящих в рамках глобализирующейся экономики, неизбежно требуют приспособления к стремительно изменяющимся реалиям, с которыми сталкивается Ме-

ждународная организация труда (МОТ) при выполнении своего мандата, гарантирующего социальную справедливость.

Основные перемены и вызовы в сфере труда, а также роль, которую МОТ предстоит играть

в XXI столетии, потребовали усилить ее потенциальные возможности и существенно изменить ситуацию с учетом острейших проблем в сфере труда.

Силы, обеспечивающие преобразования в сфере труда и означающие возможности МОТ выполнить ее мандат, перечислены в главе 1 «Изменившийся мир: труд в XXI столетии» доклада «На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников» Генерального директора МОТ Гая Райдера на 102-й сессии Международной конференции труда в 2013 году [1].

В числе таких сил названы: последствия демографических изменений; переход к экологической устойчивости; технологический прогресс; изменяющиеся формы бедности и процветания; растущее неравенство — основной вызов социальной справедливости; восстановление равновесия, сближение систем и процесс оздоровления экономики; изменяющийся характер производства и занятости [1, с. 4].

В докладе Генерального директора МОТ Гая Райдера «На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников» в рамках подготовки к отмечаемому в 2019 году 100-летию МОТ выдвинуты семь инициатив МОТ:

1) **инициатива в отношении административного руководства и управления** — завер-

шить реформу структур административного руководства и управления МОТ и осуществить оценку воздействия Декларации 2008 года, как это предусмотрено в ее заключительных положениях, и предпринять действия по сделанным выводам;

2) **инициатива, касающаяся норм**, — укрепить трехсторонний консенсус относительно авторитетной контрольной системы и усилить актуальность международных трудовых норм посредством механизма по критическому анализу норм;

3) **зеленая инициатива** — обеспечить практическую применимость принципов достойного труда к процессу перехода к низкоуглеродному и устойчивому пути развития и содействовать трехстороннему участию в этом процессе;

4) **инициатива в отношении предприятий** — создать платформу для сотрудничества МОТ с предприятиями, которая бы содействовала их жизнеспособности и реализации целей МОТ;

5) **инициатива по искоренению бедности** — удовлетворить безотлагательные требования обеспечения адекватного прожиточного уровня для всех работников, в том числе благодаря составляющим занятости и социальной защиты Программы развития на период после 2015 года;

6) **инициатива, касающаяся трудящихся-женщин**, — поставить под контроль рабочие места и условия женщин в сфере трудовой деятельности и при-

влекать трехсторонних участников к конкретным действиям, нацеленным на реализацию принципов равенства возможностей и обращения;

7) **инициатива, касающаяся будущего сферы труда**, — сформировать консультативную группу по вопросам будущего сферы труда, итоговый доклад которой будет представлен для обсуждения на столетнюю сессию Международной конференции труда в 2019 году [2].

В 2015 году на 104-й сессии Международной конференции труда Генеральный директор МОТ Гай Райдер заявил, что инициатива в ознаменование столетия МОТ, касающаяся будущего сферы труда, должна стать магистральным направлением деятельности МОТ по изучению процессов преобразований и глобальной трансформации всей сферы труда в мире.

Приоритетными вопросами инициативы МОТ «Будущее сферы труда» определены: труд и общество, достойные рабочие места для всех, управление трудом, организация труда и производства [3]. Тем самым реализуется видение МОТ о всеобщем мире, основанном на социальной справедливости, построении более справедливого и равноправного экономического порядка, основанного на достоинстве труда.

По словам Генерального директора МОТ Гая Райдера, «у МОТ есть соответствующий мандат и партнеры, способные обеспе-

чить его реализацию. Мы берем на вооружение инструменты, призванные улучшить сферу труда и сделать ее более гуманной, доброжелательной к человеку и справедливой. Речь идет о сфере труда, в которой есть место для всех и где все имеют равную возможность реализовать свой потенциал» [4].

Реализация инициативы МОТ, касающейся будущего сферы труда, происходит в несколько этапов.

На первом этапе было предложено провести широкое обсуждение вопроса о будущем сферы труда с приглашением возможно большего числа участников. Считая, что эта инициатива должна претворяться в жизнь с высокой степенью целеустремленности, Генеральный директор МОТ Гай Райдер в своем докладе на 104-й сессии Международной конференции труда (2015) указывал на необходимость полноценного и повсеместного привлечения к ее реализации трехсторонних участников. При этом было особо отмечено, что данная инициатива не должна ограничиваться поддержкой лишь трехсторонних участников и требует «подкрепления» от всех заинтересованных сторон — международных организаций, научно-исследовательских институтов, университетов, гражданского общества и отдельных лиц [3].

На первом этапе государства — члены МОТ были призваны провести национальные и суб-

региональные диалоги, касающиеся будущего сферы труда и организованные вокруг четырех «диалогов столетия»:

- Труд и общество.
- Достойные рабочие места для всех.
- Организация труда и производства.
- Управление сферой труда.

В России в декабре 2016 года в развитие инициативы МОТ был подготовлен с участием социальных партнеров, а также экспертов в области труда и занятости национальный доклад «Будущее сферы труда в Российской Федерации: гуманизация, качественные рабочие места, эффективные институты», направленный в МОТ.

В докладе отражены следующие задачи на будущее: создание высокопроизводительных рабочих мест, повышение качества и изменение структуры рабочей силы, приведение правовой базы сферы труда в соответствие с современными экономическими отношениями, переход от неформальной к формальной экономике, развитие систем страхования работников, обеспечение достойных условий труда, развитие социального партнерства [5].

«Россия присоединилась к инициативе МОТ по формированию будущего труда и подготовила национальный доклад, — сообщил глава Минтруда России Максим Топилин. — Он стал результатом трехстороннего диалога — профсоюзов, ра-

ботодателей и правительства... Мы сформулировали нашу главную цель — гуманизацию труда, которая продолжит и укрепит исторически приоритетные позиции России в равенстве права на труд разных групп населения — мужчин и женщин, молодежи и пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями» [6].

21 ноября 2016 года была подписана «Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 годы» [7], исходящая из основных целей и приоритетов:

а) Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года));

б) Стратегической концепции МОТ по продвижению достойного труда [8] и целей устойчивого развития на период до 2030 года [9], в частности цели № 8 (содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех);

в) инициативы Генерального директора МОТ «Будущее сферы труда».

Полагаем, что правовые инициативы МОТ относительно будущего сферы труда будут восприняты в трудовом законодательстве России, нормы которого от Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 (далее по тексту — ТК РФ) и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), до локальных нормативных актов и актов социального партнерства (ст. 8, 9 ТК РФ) должны быть направлены на претворение в жизнь таких инициатив.

Приоритеты программы и направления сотрудничества полностью отражают неразрывный, взаимозависимый и взаимодополняемый характер стратегических задач МОТ в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008).

С целью оценить преобразования, происходящие в сфере труда, и разработать рекомендации по дальнейшим действиям в августе 2017 года была создана Глобальная комиссия МОТ, знаменовавшая переход ко второму этапу реализации инициативы МОТ, касающейся будущего сферы труда. На этом этапе предполагается углубленное изучение будущего сферы труда путем выявления ключевых проблем, стоящих перед миром труда, в целях обеспечения аналитической основы и вынесения практических рекомендаций о том, как они могут быть рассмотрены для обеспечения

социальной справедливости в XXI веке.

Глобальная комиссия МОТ также должна помочь определить будущие направления деятельности МОТ, о чем заявил Генеральный директор МОТ Гай Райдер: «Комиссия будет руководствоваться целями нашей организации. Целью МОТ является продвижение социальной справедливости как гарантии прочного мира. Мы убеждены в том, что работа и результаты работы комиссии должны подпитываться и давать сильные рекомендации МОТ, поскольку она входит в ее второй век» [10].

Глобальная комиссия МОТ рассматривает итоги «диалогов столетия» и вырабатывает рекомендации для ориентации действий МОТ, а также национальной политики для решения проблем будущего сферы труда. Должен также быть подготовлен независимый доклад МОТ о том, как добиться будущего в сфере труда, что должно обеспечить достойные и устойчивые возможности для работы для всех.

В первой половине 2019 года всем государствам-членам будет предложено организовать мероприятия, посвященные 100-летию МОТ, и обсудить доклад комиссии. Этот доклад будет представлен для обсуждения на 108-й (столетней) сессии Международной конференции труда в 2019 году с возможным принятием Столетней декларации [11].

Библиографический список

1. Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 год. Доклад Генерального директора. Доклад 1 (А) «На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников». — Международное бюро труда, Женева, 2013.
2. Инициативы МОТ в ознаменование своего столетнего юбилея. — URL: <https://lektii.org/16-52465.html> (дата обращения: 20.03.2018).
3. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда // Международная конференция труда, 104-я сессия. — Международное бюро труда, Женева, 2015. — С. 7 и сл.
4. Гай Райдер: «Нужно реагировать на динамичные изменения в сфере труда». — URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_479816/lang--ru/index.htm (дата обращения: 10.03.2018).
5. Международное сотрудничество в 2016 году и основные задачи на 2017 год. — URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/law/10> (дата обращения: 15.03.2018).
6. Цифровая экономика требует изменения трудовых норм. — URL: <http://anosovet.ru/blogs/1/posts/5248?locale=en> (дата обращения: 16.03.2018).
7. Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2017. — № 12.
8. В России восприняты идеи МОТ о концепции достойного труда, выдвинутой Генеральным директором МОТ Х.А. Сомавиа на 87-й сессии Генеральной конференции (Международной конференции труда) МОТ в июне 1999 г. / А.И. Шебанова. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3.
9. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 г. № 70/1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. — URL: https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf (дата обращения: 18.03.2018).
10. Генеральный директор МОТ призвал к реализации Глобальной инициативы по вопросам будущего сферы труда. — URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_372776/lang--ru/index.htm (дата обращения: 15.03.2018).
11. Пять вещей, которые вам нужно знать о Глобальной комиссии по будущему работы. — URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_578759/lang-en/index.htm (дата обращения: 20.03.2018).

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

Телефон: +7 (495) 274-2222 (многоканальный).

E-mail: podpiska@panor.ruСайт: www.panor.ru

Международные ориентиры правовых исследований сферы труда

К.Д. Крылов,

д-р юрид. наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), главный научный сотрудник (на условиях совместительства) сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассмотрены инициативы Международной организации труда (МОТ), выдвинутые в преддверии празднования в 2019 году 100-летия со дня образования. Показан круг вопросов, касающихся социального диалога и трипартизма в сфере труда, раскрыты некоторые предложения по осуществлению разработки и реализации программы действий, ориентированных на последующие годы.

Ключевые слова: Международная организация труда (МОТ), сфера труда, социальная справедливость, достойный труд.

International guidelines legal research in the field of labour

K.D. Krylov

The article considers the initiatives of the International labour organization (ILO), put forward on the eve of the celebration in 2019 of the 100th anniversary of education. The range of issues related to social dialogue and tripartism in the field of labor is shown, some proposals for the implementation of the development and implementation of the program of action for the coming years are revealed.

Keywords: international labour organization (ILO), sphere of labour, social justice, decent work.

В современном мире в рамках претворения в жизнь стратегических международных положений о содействии социальной справедливости посредством достойного труда происходит значительное расширение научных исследований, включающих фундаменталь-

ные и прикладные аспекты глобального управления развитием сферы труда.

В канун приближающегося столетия Международной организации труда государства — члены МОТ на состоявшейся в 2018 году 107-й сессии Международной кон-

ференции труда провели широкое обсуждение вопросов, касающихся социального диалога и трипартизма в сфере труда, и внесли предложения по осуществлению разработки и реализации программы действий, ориентированных на последующие годы.

Проблематика социального партнерства в сфере труда позволила выявить многие вопросы, являющиеся актуальными в современном взаимодействии труда и общества, успешное решение которых зависит от научно обоснованных совместных действий государства, объединений работодателей и профсоюзов.

Вопросы, поднимаемые и намечаемые МОТ, служат ориентирами научных исследований, осуществляемых в рамках разных отраслей науки — экономической, социологической, юридической, менеджмента, психологической, медицинской, исторической, географической, технических наук.

Для юридических наук это особенно значимо как для наук, исследующих трудовое право и право социального обеспечения, развитие которых все более ориентируется на методологию прогнозирования.

В соответствии со стратегическим планом МОТ в ближайшие годы намечено провести исследования и обсуждение стратегических задач, касающихся социальной защиты, в частности социального обеспечения, в 2020 году, вопросов занятости в 2021 году, вопросов социальной защиты (охраны труда) в 2022 году, осново-

полагающих принципов и прав в сфере труда в 2023 году.

Для настоящего времени все большую актуальность приобретают вопросы, связанные с новыми проявлениями вызовов и новыми возможностями в сфере охраны труда. Представителями разных стран и специалистами МОТ проанализированы международные акты, касающиеся безопасности и гигиены труда, на предмет актуальности содержащихся в них общих положений и конкретных факторов опасностей и рисков. Особое внимание уделено охране труда женщин, производству работ в строительстве и в шахтах. Выделены акты, касающиеся инспекций труда и регулирования вопросов труда.

В связи с приближающейся столетней годовщиной МОТ в 2019 году указывается на широкий консенсус по вопросу заострения внимания на инициативе, касающейся будущего сферы труда, и официальном принятии итогового документа — новой Декларации МОТ, которая закрепила бы выработанные мировым сообществом ориентиры будущего развития сферы труда.

Одновременно среди многих и разнообразных вопросов, актуальных в настоящее время и в будущем, и помимо стандартных вопросов, включаемых МОТ для рассмотрения на сессиях Международной конференции труда, выражена широкая поддержка идее принятия в юбилейный год международных норм в форме конвенции и рекомендации о предотвра-

щении насилия в сфере труда.

В следующем десятилетии намечается проведение исследований для принятия новых международных норм, которые регламентировали бы справедливый переход сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех, развитие систем ученичества, преодоление неравенства в сфере труда, разрешение индивидуальных трудовых споров, нестандартные формы занятости, достойный труд в области спорта, независимость и защиту на государственной службе (борьбу с коррупцией).

МОТ на пути к 100-летней годовщине ориентирует на то, чтобы, анализируя реалии, выработать и осуществлять меры по модернизации сферы труда на основе приверженности трехсторонних участников социальному диалогу и сотрудничеству.

Инициатива в области административного руководства и управления включает в себя анализ функционирования структур управления на международном, национальном и местном уровне, для того чтобы они соответствовали современным задачам, и в соответствии с ранее принятыми решениями, касающимися структурных реформ, продолжить выявление актуальных вопросов на основе стратегического и согласованного подхода социальных партнеров.

Инициатива в области норм направлена на укрепление трехстороннего консенсуса в отношении авторитетного механизма контр-

оля над соблюдением норм и в повышении актуальности международных трудовых норм.

Инициатива в отношении предприятий нацелена на содействие развитию жизнеспособных предприятий посредством трех основных положений стратегии, касающихся политики и практики в отношении предприятий и систем поставок; международных инициатив, относящихся к поведению предприятий; накопления знаний и расширения охвата действий. Она ориентирована на предприятия всех размеров и затрагивает вопросы предпринимательства и инвалидности, минимальных уровней социальной защиты и детского труда, новой глобальной сети предприятий по проблемам принудительного труда и торговли людьми, глобальной сети ученичества.

В настоящее время осуществляется целый ряд международных программ, относящихся к частному сектору, включая программы по вопросам безопасности и гигиены труда, программу «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) по вопросам развития предприятий, программу по содействию конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП), нацеленную на повышение уровня производительности предприятий, программу социального финансирования, направленную на расширение доступа к финансированию, а также деятельность по развитию кооперативов и поощрению практики корпоративной социальной ответственности.

Инициатива по искоренению бедности стала международным инструментом, содействующим осуществлению ориентиров ООН в области устойчивого развития на ближайшее десятилетие.

Самые различные действия на национальном и глобальном уровнях обусловили создание ресурсной платформы достойного труда в целях устойчивого развития. В разных странах созываются конференции с участием трехсторонних партнеров, чтобы помочь подготовить исследовательские материалы для национальных стратегий устойчивого развития.

Под эгидой Экономического и социального совета ООН обсуждаются вопросы труда в рамках намечаемых преобразований в сторону устойчивого и жизнестойкого общества с особым вниманием к таким целям устойчивого развития, как водоснабжение и санитария для всех, источники энергии для всех, устойчивость городов, рациональные модели потребления и производства, экосистемы, лесопользование, борьба с опустыниванием, деградацией земель и утратой биоразнообразия, формирование средств осуществления стратегических целей устойчивого развития. МОТ подчеркивает взаимосвязи между достойным трудом и реализацией этих целей, провозглашенных ООН. Поэтому указывается на необходимость укрепления потенциальных возможностей трехсторонних партнеров и расширения их участия.

Зеленая инициатива направлена на претворение в жизнь аспек-

тов достойного труда, касающихся «справедливого перехода» к низкоуглеродному, устойчивому пути развития, а также на поощрение участия в нем трехсторонних партнеров в рамках Парижского соглашения 2015 года об изменении климата.

Определяя перспективы занятости и социальной защиты в мире, МОТ обратила внимание на «озеленение рабочих мест» и представила новые свидетельства о возможности чистого прироста числа рабочих мест в условиях перехода к низкоуглеродной и ресурсосберегающей экономике, показала важные инновации в области политики социальной защиты и профессиональной подготовки для «зеленых рабочих мест». В настоящее время практически во все результаты в области политики МОТ включаются конкретные результаты, связанные со справедливым переходом к экологической устойчивости.

Повышается значимость международных рекомендаций, инструментов, правовых и технических знаний в области национальной политики в целях расширения масштаба применения механизма справедливого перехода на национальном уровне. Необходимо выделять социально-трудовые аспекты ширящихся глобальных и национальных усилий по созданию цикличной, ресурсоэффективной экономики, связанной с «зелеными рабочими местами».

Цель инициативы, касающейся трудящихся-женщин, заключается в выявлении дальнейших препятствий на пути достижения гендер-

ного равенства в сфере труда и планировании эффективных и инновационных действий, необходимых для их преодоления.

На 107-й сессии Международной конференции труда была обсуждена инициатива, касающаяся трудящихся-женщин, что дало новый импульс к обеспечению равенства. Руководством МОТ изложены пять основных направлений действий, нацеленных на обеспечение равенства. Признано, что подход «в обычном режиме» будет недостаточным для обеспечения гендерного равенства, поэтому намеченные действия должны быть взаимосвязаны, осуществляться на комплексной основе с принятием обязательств и реализацией конкретных действий.

Поэтому на уровне отдельных стран и регионов должны предприниматься действия, нацеленные на решение взаимосвязанных проблем ухода, равной оплаты труда, насилия и домогательств. Для этого планируется продолжение мер, принимаемых на страновом уровне в целях устранения структурных барьеров на пути обеспечения гендерного равенства в сфере труда.

Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, характеризуется происходящим углубленным анализом будущего сферы труда в целях создания аналитической основы, на которой будет осуществляться глобальное международное сотрудничество по обеспечению социальной справедливости в данное столетие.

По результатам первого этапа реализации инициативы, в ходе которого около 110 стран провели в 2016–2017 годах трехсторонние национальные диалоги по четырем темам, была учреждена Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда.

Их дополнила серия диалогов по вопросам политики с участием экспертов, представителей исследовательских институтов и организаций для углубленного рассмотрения таких конкретных вопросов, как, например, «Обучение на протяжении всей жизни: кто платит, кто организует?», «Будущее сферы труда в сельской экономике», «Использование больших данных, алгоритмов, искусственного интеллекта, блокчейна и других цифровых технологий в интересах достойного труда и развития жизнеспособных предприятий», «За рамками ВВП: измерение и ценность труда и благополучие», «Инклюзивный рост и развитие».

Доклад Глобальной комиссии, который по своему характеру намечается быть кратким, стратегическим и ориентированным на действия, должен стать с января 2019 года предметом обсуждений, которые будет рекомендовано организовывать государствам-членам, с тем чтобы обеспечить полноценное трехстороннее рассмотрение и обсуждение его содержания на национальном уровне. Ожидается, что конференция МОТ примет важный итоговый документ о будущем сферы труда в качестве ключевого результата инициативы, касающейся будущего сферы труда.

Основные направления развития современного трудового права России

И.И. Андриановская,

д-р юрид. наук, доцент, ведущий научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассмотрены отдельные проблемы, выявленные на основе анализа норм российского трудового права. Сформулированы основные направления развития трудового права как правовой отрасли: а) совершенствование норм, сосредоточенных в кодифицированном нормативном правовом акте; б) приведение в соответствие норм ТК РФ и отдельных законов, предусматривающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Ключевые слова: кодификация, преемственность, новизна, стабильность и динамика норм, несогласованность норм, гармонизация норм.

The main directions of development of modern labor law in Russia

I.I. Andrianovski

The article deals with some problems identified on the basis of the analysis of the norms of the Russian labor law. The main directions of development of labor law as a legal branch are formulated: a) improvement of the norms concentrated in the codified normative legal act; b) bringing into compliance of norms of the labor code of the Russian Federation and separate laws providing features of regulation of work of separate categories of workers.

Keywords: codification, continuity, novelty, stability and dynamics of norms, inconsistency of norms, harmonization of norms.

Исторически сложилось так, что отечественное трудовое право развивается как кодифицированная отрасль права. Начиная со времени принятия первых кодексов до настоящего времени трудовое право представляет собой систему норм, основная часть которых сосредоточена в кодифицированном нормативном правовом акте. Другая часть норм находит закрепление в законах и иных

нормативных правовых актах, имеющих подзаконный характер.

За все время развития трудового права как правовой отрасли нормы, включенные в кодексы, подвергались изменениям крайне редко, как правило, в ходе кодификации, осуществляемой раз в 30–50 лет. За это время происходят социально-экономические изменения в обществе и государстве, возникает необходимость

переоценки действующих правовых норм, проверки соответствия их сложившемуся уровню развития отношений в сфере труда. В результате этого законодатель сохраняет нормы, наиболее оптимальные для правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Эти нормы являлись и являются основными для правовой отрасли, они позволяют сохранить определенную стабильность в правовом регулировании труда.

Посредством кодификации происходит отказ от норм, не соответствующих современному уровню развития государства и общества, они утрачивают правовое значение. Наблюдается и обновление действующих норм, значительная их часть подвергается изменениям (дополняются новыми элементами, вводятся новые нормы). Так, в последние десятилетия отечественное трудовое право развивается под влиянием процессов преемственности и новизны, что позволяют ему действовать на основе сохраняемых в нем правовых ценностей с привнесением в него новых элементов [1]. Это вполне закономерный процесс, обеспечивающий прогрессивное развитие права, в том числе и трудового.

Нельзя не отметить, что за рубежом отношение к кодифицированным нормативным правовым актам неоднозначно. Например, И.Я. Киселев писал о том, что отсутствие во многих странах всеобъемлющих трудовых кодексов не является случайным и отражает преобладающее в этих странах

отрицательное отношение к кодификации трудового законодательства, поскольку оно не динамично и не может в полной мере отвечать интересам экономической рентабельности [1]. В российском же праве кодификация законодательства в основных отраслях права является показателем качества правовых норм.

Развитие трудового права на протяжении 100 лет подтверждает правильность правового развития отрасли на основе кодифицированного нормативного правового акта. Нормы, содержащиеся в ТК РФ, имеют приоритетное значение, они являются основными отраслевыми нормами трудового права России, обеспечивающими потребности работников и работодателей в сфере труда и их защиту. В современных условиях нормы, включенные в кодифицированный нормативный правовой акт, призваны обеспечить стабильность правового регулирования отношений в сфере труда. Несомненно, они подвергаются изменениям в процессе кодификации, но динамика кодификационных норм проявляется в трудовом праве в меньшей степени. Представляется, что основные нормы отрасли должны быть стабильными, а текущее законодательство может быть более подвижным, динамичным.

Если обратиться к тексту действующего ТК РФ, то можно заметить, что в нем, по сути, сохраняется преемственное расположение норм по частям, разделам, главам. По существу, неизменным осталось и содержание многих

его норм, сохраненных законодателем в процессе кодификации.

Вместе с тем следует отметить, что в процессе обновления норм наблюдается рассогласованность в ряде статей ТК РФ. По-видимому, она образовалась по причине модификации норм, при которой преемственные нормы дополнялись новыми элементами.

Так, в настоящее время не согласованы: а) название (наименование) и содержание статьи (статей); б) отдельные нормы, находящиеся в одной статье нормативного правового акта; в) некоторые статьи, содержащиеся в одном правовом институте; г) статьи различных нормативных правовых актов, действующих в рамках одной правовой отрасли (нескольких отраслей). Это происходит потому, что в современных условиях законодатель нередко не учитывает необходимость согласования норм в отдельном нормативном правовом акте, между ними [2; 3].

К сожалению, такая несогласованность норм наблюдается и в ТК РФ — основном нормативном правовом акте трудового права России как отрасли права. Это происходит по многим причинам, в том числе и потому, что законодателю не всегда удается определить необходимость оставления преемственных и введения новых норм, установить их оптимальное соотношение. Нередко возникают и сложности при обновлении отдельных элементов норм на основе преемственных, при трансформации в настоящее время действующих правовых норм.

Примеров можно приводить множество, ограничимся несколькими.

Так, рассогласованность наблюдается уже в ст. 1 ТК РФ — она видна между названием и содержанием статьи. Нормы о предмете трудового права как отрасли права содержатся в ст. 1 «Цели и задачи трудового законодательства» ТК РФ. Получается, что название статьи уже ее содержания. Для приведения их в соответствие логично было бы нормы о предмете правового регулирования вывести из ст. 1 ТК РФ в отдельную статью с соответствующим названием. В этой связи будет проявляться и определенное несогласование межотраслевого характера, поскольку в ряде отраслей права (гражданском, семейном) законодатель выделил в отдельных статьях кодифицированных актов нормы о предмете правового регулирования.

Следующий пример касается содержания ст. 76 «Отстранение от работы» ТК РФ, включенной ныне в главу 12 «Изменение трудового договора».

Следует отметить, что отстранение от работы как таковое не изменяет трудового договора и его условий, оно связано с определенными обстоятельствами, при которых работник не может быть допущен к работе. Исходя из содержания норм, включенных в ст. 76 ТК РФ, только одно положение связано с изменением договора, но и в нем речь идет о приостановлении действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на

управление транспортным средством...), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. По смыслу только этот фрагмент необходимо оформить в качестве специальной статьи и оставить в главе 12 ТК РФ с названием «Перевод работника на другую работу в связи с невозможностью исполнения им трудовой функции» [4].

Представляется, многие статьи института трудового договора ныне подлежат совершенствованию с точки зрения соответствия названия их содержанию (и расположения в зависимости от последнего).

Из всего сказанного можно сделать вывод: сегодня необходимо привести в согласование нормы, содержащиеся в ТК РФ. В противном случае несогласованность норм в основном нормативно-правовом акте трудового права как отрасли права может привести к дестабилизации в правоприменительной практике.

Далее необходимо обратиться к соотношению норм кодифицированного нормативного акта и норм законов.

Исторически на основе норм кодексов законов о труде постепенно формировалось законодательство о труде советского периода развития трудового права. Как правило, нормы законов того времени складывались в развитие норм кодекса или в дополнение его. В основном законы отражали специфику правового регулирования труда в отдельной области регламентации трудовых

отношений. Нельзя сказать, что соотношение норм кодекса и законов, подзаконных актов было идеальным, но оно было, по сути, допустимым.

В ходе четвертой кодификации нормы отдельных законов были включены в кодекс, и эти законы как самостоятельные нормативные правовые акты утратили законную силу. В ТК РФ за счет такой трансформации норм была включена группа норм о рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров (глава 61 ТК РФ).

В то же время были приняты новые законы, что вполне закономерно для развития правовой отрасли. Здесь следует отметить весьма интересную тенденцию правового характера: смешивание норм кодекса и законов. Это проявляется в том, что в отдельные десятилетия, введены новые нормы, отражающие специфику правового регулирования труда отдельных работников.

Но в то же время в эти законы включены нормы, уже имеющиеся в ТК РФ. В качестве примера может быть рассмотрен Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

В ст. 33 «Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности...» данного закона названы общие основания прекращения трудового договора, содержащиеся в ТК РФ (соглашение сторон, истечение срока договора и др.). В этом проявляется дублирование норм. Чтобы его избежать, необхо-

димо привести в соответствие нормы ТК РФ и федеральных законов. В этой связи, как нам представляется, в законах такого уровня есть смысл сосредоточить нормы не общего, а специального характера, поскольку именно они предназначены отразить специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Безусловно, заслуживает внимания и может быть оценено положительно с правовой точки зрения развитие отдельных норм, отражающих специфику в правовом регулировании труда работников. Вместе с тем, полагаем, вряд ли следует признать правильным увеличение объема раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ за счет введения отдельных норм и групп норм, отражающих профессиональные особенности отдельных работников. Эти особенности есть смысл отразить не в кодексе, а в отдельном законе. Сегодня, как уже говорилось, действительно необходимы законы, отражающие специфику правового регулирования труда некоторых категорий работников.

На наш взгляд, эти нормы действительно следует включить в отдельные законы, но в таком законе не должно быть дублирования (воспроизведения) норм ТК РФ. Полагаем, что следует уяснить соотношение норм кодифицированного нормативного правового акта и норм действующих законов (федеральных и региональных), поскольку и в последних наблюдается рассогласованность.

Таким образом, на современном этапе развития норм трудового права необходимо провести согласование его норм, исключив их повторы (дублирование), и осуществлять развитие норм, как нам представляется, по двум основным направлениям. Первое направление — совершенствование норм, сосредоточенных в кодифицированном нормативном правовом акте. Второе направление — приведение в соответствие норм ТК РФ и отдельных законов, предусматривающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Библиографический список

1. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: Монография. — М.: Юрлитинформ, 2015. — С. 30–31.

2. Андриановская И.И. Обеспечение стабильности в современном трудовом праве России // Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. — 2014. — № 9. — С. 120–126.

3. Андриановская И.И. О необходимости согласования преемственных и новых положений в современном трудовом праве России // Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки: Сборник докладов Международной научно-практической конференции. — М.: Проспект, 2016. — С. 62–66.

4. Андриановская И.И. Правовое регулирование отношений, связанных с отстранением от работы: преемственность и новизна // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2016. — № 5. — С. 14–17.

Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ

Е.А. Шаповал,

канд. юрид. наук, доцент, старший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В правоприменительной практике возникают некоторые проблемы, связанные с применением конвенций МОТ после их ратификации Россией. Одна из таких проблем связана с якобы «сгоранием» неиспользованных отпусков при реализации работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск. В статье рассматриваются вопросы, связанные с соотношением международных правовых норм и национального законодательства, на примере ратификации Россией Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках».

Ключевые слова: Конституция РФ, конвенции МОТ, национальное законодательство, ежегодные оплачиваемые отпуска.

Correlation of ILO conventions and labour legislation of the Russian Federation

E.A. Shapoval

In law enforcement practice, there are some problems associated with the application of ILO conventions after their ratification by Russia. One of such problems is connected with the alleged "burning" of unused vacation in the implementation of workers the right to paid annual leave. The article deals with the issues related to the ratio of international legal norms and national legislation on the example of Russia's ratification of the ILO Convention No. 132 "On paid holidays".

Keywords: Constitution of the Russian Federation, ILO conventions, national legislation, annual paid leave.

Ратификация Россией конвенций МОТ подтверждает статус России как социально ответственного государства.

Конституция РФ закрепляет приоритет международных правовых норм (ч. 4 ст. 15). В области труда это прежде всего конвенции МОТ. В ТК РФ воспроизведены конституционные положения ч. 4 ст. 15 Конституции РФ о включении общепризнанных принци-

пов и норм международного права, международных договоров РФ в правовую систему России и о приоритете международных договоров. Указанные конституционные положения получили свое закрепление в ст. 10 ТК РФ применительно к законам, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, то есть к источникам трудового права.

Представляется, что речь идет о приоритете и прямом действии не всех международных правовых норм, а лишь общепризнанных принципов и норм международного права в области прав человека (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ), а также ратифицированных и официально опубликованных международных договоров, в том числе конвенций МОТ.

После принятия Конституции РФ 1993 года среди специалистов в области международного права получило распространение мнение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права имеют приоритет перед конституционными нормами во всем, что касается прав и свобод человека и гражданина [1; 2].

В отношении международных договоров сложилась общая позиция о приоритете правил международных договоров перед российским законом, поскольку в самой Конституции РФ это предусмотрено (ч. 4 ст. 15).

Среди правоведов не выработано единого мнения о непосредственном действии международно-правовых норм. Одни представители науки международного права, как уточняет И.Н. Барциц, являются сторонниками их непосредственного действия, другие с этим не согласны. При этом нередко отмечается, что ученые расходятся во мнениях не столько в оценке роли международно-правовых норм, сколько в истолковании самого явления «непосредственное при-

менение», которое не должно толковаться как действие норм международного права вне конституционных основ и требований национального права и вопреки им [3].

Некоторые специалисты считают, что международные правовые акты должны исполняться путем прямого применения содержащихся в них норм, другие доказывают, что для реализации международных актов требуется видоизменение международных норм, превращение их в нормы внутригосударственного права.

Также высказывается мнение о том, что Конституция РФ «установила принцип приоритетного и прямого действия международных правовых норм» согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, включая приоритет международных договоров перед законами [4].

Характеризуя источники права России на основе Конституции РФ, О.Е. Кутафин указывал, что нормы и источники международного права занимают обособленное положение в нормативном массиве правовой системы страны, функционируя наряду с российским правом. Они толкуются и применяются в соответствии с целями и принципами международного права в контексте используемых в нем терминов, а не с точки зрения ориентиров внутреннего права. Но при этом они остаются источниками российского права как части российской правовой системы. Иными словами, опре-

делял О.Е. Кутафин, источники права в правовой системе РФ являются внешней формой норм как российского, так и международного права, действующих в стране с санкции государства [5].

Для исполнения (имплементации) конвенций МОТ, а в случае использования и рекомендаций МОТ, они инкорпорируются в нормы ТК РФ, иных федеральных законов после ратификации и официального опубликования, приобретая качество источников трудового права.

При инкорпорации конвенций МОТ и принятии соответствующего федерального закона или внесении изменений в действующее трудовое законодательство, прежде всего ТК РФ, данный закон или соответствующие нормы ТК РФ применяются наряду с соответствующей конвенцией МОТ. В той части, в которой принятый федеральный закон не соответствует международному договору, конвенции МОТ, он не подлежит применению на все время действия международного договора, конвенции МОТ.

Если после ратификации и официального опубликования международного договора он не был инкорпорирован и прошло определенное время, то нормы договора могут применяться, если они достаточно конкретны, адресны и способны к регуляции, то есть относятся к так называемым самоисполнимым нормам. В иных случаях такое применение просто невозможно и следует использовать все возможные меры к инкорпорации

норм международного договора во внутригосударственное законодательство.

Очевидно, что приоритет международного договора перед законом проявляется на стадии правоприменения. Это означает, что международный договор в данном случае не отменяет действие российского закона. Те положения закона, которые не соответствуют международному договору, конвенции МОТ, не применяются, но с истечением срока или денонсацией конвенции МОТ закон может в полной мере действовать. До истечения срока или денонсации конвенции МОТ закон, его отдельные положения, не соответствующие конвенции, применяться не должны. С.А. Иванов указывал, что судья «вправе ссылаться на конвенцию, если закон либо другой нормативный акт ей не соответствует или если содержащаяся в конвенции норма более точна и определена, чем в законодательстве» [6].

Вместе с тем в правоприменительной практике возникают некоторые проблемы, связанные с применением конвенций МОТ после их ратификации Россией.

Одна из таких проблем связана с так называемым «сгоранием» неиспользованных отпусков при реализации работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с ратификацией Россией 1 июля 2010 года Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970) (Федеральный закон от 01.07.2010 № 139-ФЗ «О ратификации Кон-

венции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)». Конвенция вступила в силу для России с 6 сентября 2011 года.

Статья 37 Конституции РФ устанавливает, что каждый имеет право на отдых. А работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. При этом право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск ничем не ограничено. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида организации, в которой они трудятся, степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

В трудовом законодательстве РФ закреплены гарантии реального использования работниками ежегодных оплачиваемых отпусков. Как установлено ст. 114 ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Следовательно, все работники имеют равное право на отпуск вне зависимости от того, у какого работодателя (юридического лица и индивидуального предпринимателя) они трудятся,

по договору на неопределенный срок или по срочному трудовому договору, на условиях полного или неполного рабочего времени, по совместительству и т.д.

Однако после ратификации Конвенции МОТ № 132 у некоторых работодателей получила распространение практика, в соответствии с которой не использованный в течение полутора лет ежегодный отпуск «сгорает».

Согласно Конвенции МОТ № 132, часть отпуска продолжительностью не менее двух недель должна быть предоставлена работнику в течение года, за который предоставляется отпуск. Оставшуюся часть отпуска работодатель обязан предоставить не позже чем в течение полутора лет по окончании того года, за который предоставляется отпуск (п. 1 ст. 9 Конвенции МОТ № 132). На более длительный срок может быть отсрочено с согласия работника лишь предоставление части отпуска свыше минимальной его продолжительности. Кроме того, согласно конвенции, соглашения об отказе от права на отпуск минимальной продолжительности или о неиспользовании отпуска с заменой его компенсацией или иным образом признаются недействительными или запрещаются (ст. 12 Конвенции МОТ № 132).

В ТК РФ на этот счет содержатся более благоприятные для работников правила: отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Если в связи с производственной необходимостью отпуск с согласия работника не

был предоставлен, то работодатель обязан предоставить его работнику до истечения следующего рабочего года (ст. 124 ТК РФ). И даже если работодатель нарушит эти требования, то при увольнении работника он обязан выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Реализация Конвенции МОТ № 132 происходит через национальное законодательство (ст. 1 Конвенции). Конвенция определяет минимальный уровень гарантий. А наше законодательство этот уровень гарантий либо сохраняет, либо повышает. Например, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно ст. 115 ТК РФ, составляет 28 календарных дней, а по Конвенции МОТ № 132 — всего 21 календарный день.

Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). Однако это касается только положений внутреннего законодательства, которые ухудшают положение работников по сравнению с международным договором.

Кроме того, в соответствии с п. 8 ст. 19 Устава МОТ подписание страной — членом МОТ той или иной конвенции МОТ ни в коем случае не должно приводить к ухудшению положения или ущемлению интересов трудящихся по сравнению с действующим национальным законодательством.

Следовательно, правила ТК РФ о предоставлении отпусков сохраняют свое действие и в дальнейшем, поскольку наше законодательство улучшает положение работников по сравнению с Конвенцией МОТ № 132, а значит, не противоречит ей.

Таким образом, ратификация Россией Конвенции МОТ № 132 не повлекла за собой каких-либо изменений в продолжительности и правилах предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам. Ведь положения этой конвенции уже были учтены при принятии ТК РФ. Более того, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у нас по-прежнему составляет 28 календарных дней.

Библиографический список

1. Лукашук И.И. Международное право. Общая часть. — М., 1996. — С. 240.
2. Конституционное право / Под ред. В.В. Лазарева. — М., 1998. — С. 26 и др.
3. Барциц И.Н. Международное право и правовая система России // Журнал российского права. — 2001. — № 2. — С. 63.
4. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. — Екатеринбург, 1997. — С. 130–131.
5. Кутафин О.Е. Источники конституционного права Российской Федерации. — М., 2002. — С. 58.
6. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 8–9. — С. 73.

Современное состояние и перспективы развития свободы труда и право на труд в России

В.Л. Гейхман,

канд. юрид. наук, профессор, заслуженный юрист РСФСР

В статье рассматривается один из важнейших конституционных принципов — свобода труда и право на труд. Показана динамика развития свободы труда и права на труд в российской государственности, анализируется их состояние. Высказаны предложения по усилению влияния государства на реализацию гражданами права на труд и рекомендуется внести дополнение в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ.

Ключевые слова: Российская Конституция, трудовая повинность, свобода труда, право на труд, выбор профессии, выбор рода занятий, гарантии права на труд.

Current state and development prospects freedom of work and the right to work in Russia

W.L. Geichman

The article considers one of the most important constitutional principles — freedom of work and right to work. The dynamics of the development of freedom of labor and the right to work in the Russian state is shown, their condition is analyzed. Proposals were made to strengthen the state's influence on the exercise of citizens' right to work and it is recommended to make an addition to part 1 of article 37 of the Constitution.

Keywords: Russian Constitution, labor duty, freedom of labor, right to work, choice of profession, occupation, guarantees of the right to work.

В связи с 25-летием Российской Конституции представляется необходимым рассмотреть принцип свободы труда, включая право на труд, в аспекте ее развития — от истоков советской государственности до настоящего времени.

Первая советская Конституция, принятая 10 июля 1918 года, объявила труд обязанностью всех граждан РСФСР и провозгласила: «Не трудящийся да не ест» (ст. 18) [1]. Как видим, эта Конституция исходила не из

принципа свободы, а из обязанности труда.

В 1918 году III Всероссийский съезд Советов принял Декларацию прав трудящегося и эксплуатируемого народа, которой ввел всеобщую трудовую повинность [2].

Ни в первой Конституции РСФСР, ни в первом Кодексе законов о труде — КЗоТ РСФСР 1918 года [3] не были закреплены свобода труда и право на труд.

В КЗоТ РСФСР 1918 года говорится о трудовой повинно-

сти для всех трудоспособных граждан республики в смысле всеобщей обязанности общепольного труда. В отличие от него, КЗоТ РСФСР 1922 года [4] законодательно закрепил переход от всеобщей трудовой повинности к договорной форме привлечения кадров в народное хозяйство. Он сохранил привлечение к трудовой повинности (трудовой мобилизации) только в экстраординарных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий и т.п.).

В тот же период времени широкое распространение получил так называемый договор ученичества, предусмотренный КЗоТ РСФСР 1922 года.

К концу 1920-х — началу 1930-х годов усилилась регулирующая роль государства в обеспечении народного хозяйства квалифицированными кадрами, были приняты постановления ЦИК и СНК СССР от 29.08.1928 [5] и от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» [6].

Трудовые правоотношения с выпускниками вузов и техникумов стали устанавливаться на основании актов распределения на работу, издаваемых отраслевыми наркоматами в соответствии с планом.

«Благодаря этим актам, — как правильно подчеркнул Н.Г. Александров, — в СССР каждому лицу, окончившему специальное учебное заведение, гарантируется работа по специальности, приобре-

тенной в соответствующем учебном заведении» [7]. Эти акты предопределяли будущих участников трудового правоотношения, так как имели обязательную силу для молодого специалиста (рабочего) и соответствующего предприятия (организации).

Начиная с 1936 года во всех конституциях советского периода закреплялось право на труд, а также его гарантии. Так, в Конституции РСФСР, принятой 21 января 1937 года чрезвычайным XVII Всероссийским съездом Советов [8], в ст. 122 указано: «Граждане РСФСР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством».

Конституция РСФСР, принятая 12 апреля 1978 года внеочередной, седьмой сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва [9], закрепила в ст. 53 право на труд. После изменений, внесенных в эту Конституцию в последующие годы, в данной статье говорилось: «Каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий».

Поскольку прототипом этой нормы была ст. 40 Конституции СССР [10], следует для сравнения вспомнить, что право на труд определялось в ней как право «на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и каче-

ством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями.

Вот это «право на получение гарантированной работы, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием и способностями», закрепленное Конституцией СССР, составляет, как мы полагаем, содержание конституционного принципа свободы труда.

Несмотря на идеологизацию права в советский период, мы должны констатировать, что конституционное правотворчество к концу 1970-х годов закрепило гарантированное право на труд и конституционный принцип свободы труда.

Конституцией РФ, принятой 12 декабря 1993 года [11], признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам (ч. 4 ст. 15). В ч. 1 ст. 37 Конституции РФ провозглашаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного феде-

ральным законом размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Вместе с тем в ней впервые отсутствует понятие «право на труд», в связи с чем ст. 37 Конституции РФ носит декларативный характер.

Почему же, «утверждая права и свободы человека», как говорится в преамбуле, и закрепляя в ст. 2, что «человек, его права и свободы являются высшей ценностью», Конституция РФ 1993 года не содержит нормы, которая напрямую, без обиняков, закрепляла бы право на труд? Это, как мы полагаем, серьезный пробел в действующей Конституции РФ.

Статья 17 Конституции РФ признает и гарантирует права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. В то же время в Конституции РФ была проигнорирована ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (1948).

Конституции государств Европы и ряда других стран законодательно закрепили право на труд, предусмотрев обязанность государства по обеспечению занятости граждан.

По этому поводу известный правовед А.С. Автономов пишет: «Одним из важнейших социально-экономических прав, борьба за законодательное закрепление и реальное обеспечение которого ведется уже давно, является право на труд, которое содержится в текстах основных законов таких стран, как Италия, Испания,

Португалия, Греция, Япония, Бразилия, Словакия, Китай, Куба и др.» [12].

Так, в ст. 4 Конституции Итальянской Республики от 22.12.1947 установлено: «Республика признает за всеми гражданами право на труд и способствует созданию условий, которые делают это право реальным» [13].

Нами проанализированы конституции 44 европейских государств, подавляющее большинство из которых закрепили право граждан на труд и обязанности своих государств по обеспечению их занятости, нормальных условий труда и достойного вознаграждения.

Такая позиция европейских государств (и не только их) обусловлена принятием 16 декабря 1966 года Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, которым установлено, что участвующие в нем государства «признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права».

Полагаем, что в соответствии со ст. 6 Международного пакта государства обязаны признавать право на труд. При этом право на труд понимается как право на свободный выбор работы, как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он

свободно выбирает или на который свободно соглашается. В этом проявляется неразрывная связь важнейших социально-правовых ценностей человечества — права на труд и свободы труда.

При очевидном сходстве с тем, что установлено приведенным выше документом, следует отметить, что в Конституции РФ право на труд признается без подкрепления его со стороны государства мерами, обеспечивающими полное осуществление этого права, о которых говорится в пакте. Поэтому, следуя международным стандартам и демократическому процессу построения гражданского общества в России, полагаем необходимым внести изменения в Конституцию РФ 1993 года и изложить ч. 1 ст. 37 в следующей редакции: «Труд свободен. Каждый имеет право на труд, то есть гарантированную возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эта возможность обеспечивается средствами и мерами, предоставляемыми государством».

Представляется, что сложившиеся в стране экономические и политические условия позволяют справиться с этой задачей в ближайшие годы. Без ее решения не имеет конституционного подкрепления принцип «свободы труда, включая право на труд», предусмотренный в ст. 2 ТК РФ в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

Библиографический список

1. Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1967. — № 11.
2. СУ РСФСР. — 1918. — № 51. — Ст. 582.
3. СУ РСФСР. — 1918. — № 87–88. — Ст. 905.
4. СУ РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.
5. СЗ СССР. — 1928. — № 58. — Ст. 513.
6. Трудовое законодательство СССР: Сб. законов, указов и постановлений. — М.: Юриздат, 1941. — С. 33.
7. Советское право в период Великой Отечественной войны. — М., 1948. — Ч. 1. — С. 286.
8. СУ РСФСР. — 1937. — № 2. — Ст. 11.
9. Свод законов РСФСР. — 1988. — Т. 1. — С. 13.
10. Свод законов СССР. — 1990. — Т. 3. — С. 14.
11. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.
12. Автономов А.С. Конституционное (государственное) право зарубежных стран: Учебник. — М.: Проспект, 2005. — С. 107.
13. Конституции государств Европы: в 3 т. — М.: НОРМА, 2001. — Т. 2. — С. 104, 109.

ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР

УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ



На правах рекламы

ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ



82715



П7311

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

ge.panor.ru

В каждом номере: материалы, необходимые для повседневной деятельности технического руководства промпредприятий; антикризисное управление производством; поиск и получение заказов; организация производственного процесса; принципы планирования производства.

Наши эксперты и авторы: **Афанасьев Ф.И.**, главный инженер Стерлитамакского ОАО «Каустик»; **Луценко А.Н.**, техн. директор Череповецкого металлургического комбината ОАО «Северсталь», канд. техн. наук; **Цепилов А.В.**, техн. директор ОАО «Завод «Красное Сормово»; **Воробей С.А.**, главный инженер Гурьевского метзавода; **Гапанович В.А.**, вице-президент, главный инженер ОАО «РЖД»; **Томарев Г.И.**, главный инженер Волгоградского металлургического завода «Красный Октябрь»; **Гребенчиков А.А.**, главный инженер Воронежского механического завода; **Викалюк А.Д.**, техн. директор Копейского машиностроительного завода; **Немцов И.Ю.**, главный инженер компании «Термопол-Москва», другие ве-

дущие специалисты и топ-менеджеры промышленных предприятий, а также технические специалисты ассоциаций и объединений, промышленных предприятий, ученые, специалисты в области управления производством.

Издается при информационной поддержке Российской инженерной академии и Союза машиностроителей.

Ежемесячное издание.

Распространяется по подписке и на отраслевых мероприятиях.

ОСНОВНЫЕ РУБРИКИ

- Управление производством
- Антикризисный менеджмент
- Реконструкция и модернизация производства
- Передовой опыт
- Новая техника и оборудование
- Инновационный климат
- Стандартизация и сертификация
- IT-технологии
- Промышленная безопасность и охрана труда

К вопросу о праве на свободный труд в контексте естественно-правовой доктрины

А.М. Касумов,

д-р юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета

В статье рассматриваются вопросы права на труд в контексте естественно-правовой доктрины. Показаны особенности закрепления этого права в Конституции Азербайджанской Республики с запретом принуждения к труду и реализации этого права на практике путем создания условий для обеспечения занятости всех трудоспособных граждан страны.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, естественные права человека, занятость граждан.

On the right to free work in the context of natural law doctrine

A.M. Kasumov

The article deals with the right to work in the context of natural law doctrine. The article shows the features of the consolidation of this right in the Constitution of the Republic of Azerbaijan with the prohibition of forced labor and the implementation of this right in practice by creating conditions for the employment of all able-bodied citizens of the country.

Keywords: right to work, freedom of work, natural human rights, employment of citizens.

В системе экономических, социальных и культурных прав, провозглашенных и закрепленных в новой Конституции Азербайджанской Республики (1995), особое место занимают трудовые права и свободы граждан. Это прежде всего право на труд, свобода труда и свобода трудового договора (ст. 35), а также право на отдых (ст. 37), право на социальное обеспечение (ст. 38), право на охрану здоровья (ст. 44), право на забастовку (ст. 36), право на возмещение вреда (ст. 68).

Хотя перечисленные выше конституционные права граждан Азербайджанской Республики (далее — АР) и по своему названию, и по своей форме во многом напоминают аналогичные законоположения прежней, советской Конституции, однако в условиях постепенно складывающихся рыночных отношений они существенно изменяют свое содержание.

При плановой административно-командной экономике многие из провозглашенных в прежней Конституции прав носили декларативный, сугубо формальный

характер. На деле, то есть фактически, государство заботилось о развитии и совершенствовании производственной сферы, модернизации и внедрении новейших современных технологий, но нередко забывало о человеке. Как результат — низкая производительность труда, низкая его оплата, слабая заинтересованность в результатах труда, ибо повсеместно господствовала уравниловка.

Так называемая полная занятость населения и неуклонный рост его жизненного уровня на самом деле были лишь идеологической ширмой, уровень благосостояния и уровень организации труда повсеместно, то есть в масштабе всего бывшего СССР, значительно отставали как от общемировых, так и от европейских стандартов [1].

Главное же предназначение указанной группы конституционных трудовых прав и свобод в условиях рынка заключается в неформальной защите наемного работника от власти и произвола собственника — работодателя, от чрезмерного преувеличения его роли и значения в организации процесса труда. Трудовые права и свободы, закрепленные на конституционном уровне, не только элемент, то есть необходимая составная часть, правового статуса, но одновременно и субъективные права работников и, стало быть, дают возможность, опираясь на государство, осуществлять их защиту, включая и судебную.

Конституционное закрепление свободы труда означает возмож-

ность выбора соответствующего поведения, то есть право выбора гражданами рода деятельности и определенной профессии по своему желанию, право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Гражданин сейчас вправе как работать по трудовому договору (контракту), так и заниматься другими видами деятельности, например творческим трудом (ст. 51 Конституции АР) или предпринимательской деятельностью (ст. 59 Конституции АР). Сегодня гражданин может вообще не работать: обязанность трудиться является лишь моральным долгом трудоспособных граждан. Поэтому нигде не работающий гражданин не может быть привлечен к юридической ответственности, например за тунеядство, как это было в недалеком прошлом.

Право на свободный труд относится к числу основных фундаментальных прав граждан Азербайджана, входящих в систему так называемых естественных прав человека, то есть продиктованных самой природой человека, и поэтому не зависящих от того, признает их законодатель, то есть государство, или не признает: они все равно существуют. Естественные права настоятельно требуют правового оформления своеобразного правового статуса. Права человека, обретая законодательное выражение, получают, по мнению ученых-юристов, дополнительную «энергию», а государство, закрепляя их, обязывает гарантировать и обеспечивать права и свободы.

Современная конституционная практика развитых государств сняла противоречие естественно-правовой доктрины с так называемым позитивистским подходом к правам человека как правам, всецело дарованным государством, государства, осуществляющего по отношению к человеку «патерналистскую» функцию. По мнению С.С. Алексеева, «позитивное право — это реальный, существующий в законах, иных документах, фактически осязаемый нормативный регулятор. Позитивное право — это по своей природе писаное право» [2].

Как зафиксировано в ч. 1 ст. 26 Конституции АР: «Каждый с момента рождения обладает неприкосновенными, ненарушаемыми и неотчуждаемыми правами и свободами». А согласно ст. 71 Конституции АР: «Никто не может ограничивать осуществление прав и свобод человека и гражданина».

Из названных нормативных положений Конституции АР вытекает, что наш законодатель придерживается естественно-правовой доктрины, что она провозглашает и закрепляет именно естественные права человека. Права человека, закрепленные на конституционном уровне или закрепленные в конституциях, в юридической науке принято называть основными, в отличие от так называемых прав производных, вторичных, которые обычно возникают на базе конституционных и не могут им противоречить. «Под основными правами человека следует понимать права, — отмечают авторы монографии

“Общая теория прав человека”, — содержащиеся в Конституции государства и международных правовых документах по правам человека» [3].

Право на труд и свободный выбор работы получило свое нормативное закрепление в Конституции АР как одно из важнейших социально-экономических прав граждан Азербайджана. Закрепляя свободу труда, Конституция АР при этом устанавливает строгий запрет на принудительные формы труда, что полностью соответствует Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930).

Конституция АР, провозглашая свободу труда, в то же время прямо оговаривает случаи, когда допускается привлечение к принудительному труду, например во время чрезвычайного или военного положения и в других исключительных случаях.

Особенность реализации права граждан на труд в условиях рыночного общества состоит, в частности, в том, что свобода трудовых отношений как принцип действует и в отношении работодателя. Так, только в каких-то ограниченных пределах общество (государство) может обязать предприятие, основанное на частной собственности, осуществлять прием на работу некоторых категорий граждан и лишь в рамках какой-либо квоты или брони.

Местные органы власти за счет собственных средств путем предоставления налоговых льгот, других источников устанавливают предприятиям, учреждениям

и организациям минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу ряда категорий граждан. Необходимо добавить, что в ч. 8 ст. 35 Конституции АР сказано: «Государство использует все свои возможности для устранения безработицы».

Согласно ст. 4 Закона АР от 02.07.2001 № 170-IIQ «О занятости» [4], к занятым относятся:

— работающие по найму — заключившие трудовой договор (контракт) с работодателем в соответствии с Трудовым кодексом АР от 01.02.1999 (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 01.02.1999 № 618-IQ), осуществляющие трудовую деятельность на соответствующих рабочих местах в соответствии с размером заработной платы;

— работающие по договору гражданско-правового характера — лица, заключившие договор с другой стороной в соответствии с Гражданским кодексом АР от 28.12.1999 (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 28.12.1999 № 779-IQ), выполняющие работы (услуги) в пределах размера оплаты без создания трудовых отношений;

— предприниматели, лица, имеющие в своей собственности земельный пай, члены семейно-крестьянского хозяйства;

— избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

— лица, служащие в Вооруженных силах АР;

— обучающиеся по очной форме обучения в высших и средних учебных заведениях, занимающи-

еся оплачиваемой деятельностью;

— иностранцы и лица без гражданства, занимающиеся на законных основаниях оплачиваемой трудовой деятельностью на территории АР;

— граждане АР, занимающиеся трудовой деятельностью на законных основаниях за пределами страны.

Сопоставляя ст. 35 Конституции АР, закрепляющую право на труд, с содержанием ст. 4 Закона АР «О занятости», можно сделать вывод о том, что в понятие «занятые граждане» включены прежде всего граждане, работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую службу. Речь идет о найме, понимаемом не только в широком смысле, но и в более узком смысле, поскольку законодатель имеет в виду и лиц, работающих на иной правовой основе.

Таким образом, право граждан на занятость является более широкой категорией, нежели право на труд. Можно также отметить, что реализация права на труд путем заключения трудового договора (контракта) — тоже занятость, но понимаемая в узком смысле слова, то есть как фактическая реализация права на труд, и только. Без сомнения, индивидуальный трудовой договор (контракт) является преобладающей правовой формой реализации права на труд и свободы труда.

Иногда в науке трудового права занятым противопоставляются незанятые граждане — это лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы. В свою очередь, незанятые граждане подразделяются на активных незанятых (безработных) — тех, кто ищет работу, и на неактивных (пассивных) незанятых — тех, кто не ищет работу [5].

Необходимо также отметить, что глава III Конституции АР в числе основных прав и свобод граждан, в частности, устанавливает право на свободу предпринимательства (ст. 59), а также право на свободное занятие творчеством (ст. 51). Следовательно, и предпринимательская, и творческая деятельность, приносящие гражданину заработок или трудовой доход, являются не чем иным, как особыми формами занятости. То же самое можно сказать о ст. 42 Конституции АР, закрепляющей право на образование, а также ст. 75 Конституции АР, устанавливающей обязанность граждан проходить военную службу.

Таким образом, право на труд, право на свободный труд в условиях рыночной экономики не отменяет обязанность государства по обеспечению занятости граждан страны, однако возможностей у государства по сравнению с советским периодом значительно меньше, поскольку масштабы занятости значительно сократились. Предприятия частного сектора уже «неуправляемы» в том смысле, что государство не может им предписывать, сколько иметь рабочих мест и каких рабочих

принимать или отказывать им в приеме на работу.

Свобода труда означает не только право граждан свободно выбирать род деятельности и профессию, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, но также и право работодателя осуществлять свои полномочия собственника, в том числе и право свободного выбора необходимых ему работников. Никакие насильственные процедуры в отношении частного работодателя со стороны государства в условиях рынка недопустимы. Поэтому обязанность государства в условиях рыночного общества изменяется: она означает лишь обязанность, больше носящую организационный, координирующий характер, обязанность, состоящую в создании необходимых условий по созданию для всех желающих возможности трудиться, поскольку государство имеет немалые возможности по созданию дополнительных рабочих мест и т.п.

Библиографический список

1. Иванов С.А. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. — 1990. — № 7. — С. 39–47.
2. Алексеев С.С. Философия права. — М., 1997. — С. 28, 29.
3. Общая теория прав человека. — М., 1996. — С. 19, 44.
4. Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. — 2001. — № 8. — Ст. 522.
5. Российское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. — М., 1997. — С. 141.

К вопросу о влиянии правоприменительной практики на законотворческий процесс

Л.А. Ломакина,

канд. юрид. наук, доцент, старший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

Статья посвящена вопросам влияния практики судебных органов на правовое регулирование отношений по труду. На основе анализа конкретных примеров из судебной практики показано значение актов различных судебных органов в достижении справедливого согласования прав и интересов сторон отношений сферы трудового права.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовой договор, судебные органы, правоприменительная практика.

On the impact of law enforcement practice on the legislative process

L.A. Lomakina

The article is devoted to the influence of judicial practice on the legal regulation of labor relations. Based on the analysis of specific examples from judicial practice shows the importance of acts of various judicial bodies in achieving a fair agreement of the rights and interests of the parties to the relations of labor law.

Keywords: labor legislation, labor contract, judicial bodies, law enforcement practice.

Трудовое законодательство РФ, выполняя социальную функцию, является основой для справедливого согласования прав и интересов сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, нуждается в модернизации. На развитие законодательства РФ огромное влияние оказывает правоприменительная практика. Взаимосвязь качества закона и качества жизни населения может быть реализована в контексте кон-

ституционного партнерства, посредством которого достигается взаимосвязь правотворчества и правоприменения. Исследование развития трудового законодательства — сложный, многогранный процесс, основанный на изучении судебной практики [1].

В ст. 126 Конституции РФ за Верховным судом РФ закреплено право давать разъяснения по вопросам судебной практики в целях обеспечения единообразного применения законодатель-

ства РФ (ч. 4 ст. 19 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»).

Верховный суд РФ не устанавливает нормы права. Разъяснения высшего судебного органа отсутствуют в перечнях источников трудового права (ст. 5 ТК РФ) и не могут учитываться в качестве официальных источников права существующей правовой системы России. Но при этом следует отметить, что реализация норм права, и трудовое право не является исключением, во многом определяется судебной практикой. С практической точки зрения разъяснения высшего судебного органа, которые являются результатом обобщения материалов судебной практики, содействуют единообразному применению закона и позволяют нам говорить о существовании «судейского влияния на национальное праворегулирование и правовую систему в целом» [2].

Правоприменительные органы — суды оказывают существенное влияние на правовое регулирование трудовых отношений, которые в процессе применения норм права, по образному выражению С.С. Алексеева, «подхватывают» начатое правотворчеством, обеспечивая проведение в жизнь юридических норм с учетом конкретной жизненной ситуации [3].

Трудовое законодательство РФ постоянно совершенствуется, обновляется и улучшается, однако практика подчас выдвигает такие вопросы, которые решить на основании действующих норм права невозможно. И тогда суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (ч. 1 ст. 67 ГПК РФ), разрешает дело исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права) (ч. 3 ст. 11 ГПК РФ) — дает толкование норме права.

Следует отметить, что, раскрывая содержание правовой нормы, пленум Верховного суда РФ дает детальное ее разъяснение с учетом непрерывно развивающихся экономических отношений и позволяет правоприменителю учитывать интересы субъектов спорных правоотношений. Закрепленное Конституцией РФ за Верховным судом РФ право давать разъяснения ведет «практически к созданию в процессе толкования и правоприменения положений своеобразного нормативного характера, отличающихся от подзаконных актов иных государственных органов, уполномоченных на издание этих актов» [4].

В разъяснениях Верховного суда РФ могут содержаться правила, направленные на устранение пробелов в законодательстве либо на устранение противоречий между существующими нормами. При этом разъяснения Верховного суда РФ не должны содержать новых правовых норм, но закрепленное ими толкование содержания правовых

В разъяснениях Верховного суда РФ могут содержаться правила, направленные на устранение пробелов в законодательстве либо на устранение противоречий между существующими нормами. При этом разъяснения Верховного суда РФ не должны содержать новых правовых норм, но закрепленное ими толкование содержания правовых

норм является обязательным для судебной системы, а тем самым и для сторон различных споров [5].

Правильность указанных выводов подтверждается постановлением пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — ППВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Не является исключением разъяснение, которое содержится в п. 20 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2, согласно которому при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор могут быть расторгнуты в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Правовая позиция Верховного суда РФ по данному вопросу была достаточно определенной.

Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ, рассматривая в 2014 году дело по кассационной жалобе Ш. на решение Советского районного суда г. Орла от 01.08.2013

и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Орловского областного суда от 21.10.2013, вынесла иное решение. Выводы в определении от 05.09.2014 № 37-КГ14-4¹ отличаются от существовавшей судебной практики: беременная женщина вправе отказаться от подписанного соглашения, а если работодатель ее уволит, то такое увольнение будет признано незаконным.

Как известно, за постановлениями высшего судебного органа по конкретному спору не признано значение источника права в правовой системе России. Между тем указания вышестоящего суда о толковании закона являются обязательными для суда, вновь рассматривающего дело (ч. 3 ст. 390 ГПК РФ). В реальности суды нижестоящих инстанций следуют решениям высшего судебного органа по аналогичным делам, иначе решение нижестоящего суда может быть отменено.

Из анализа материалов судебной практики усматривается, что определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 05.09.2014 № 37-КГ14-4 оказало влияние не только на решения судов общей юрисдикции, но в дальнейшем и на акты коллегий (определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45, апелляционные определения СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 22.06.2015 по делу № 33-

¹ Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

3593/2015, СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 25.09.2015 по делу № 33-4997/2015, постановление президиума Красноярского краевого суда от 27.09.2016 по делу № 4Г-1983/2016, апелляционные определения СК по гражданским делам Псковского областного суда от 24.01.2017 по делу № 33-93/2017, СК по гражданским делам Московского городского суда от 28.02.2017 № 33-6369/17)².

Фактически за работником, заключившим соглашение о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 (ст. 78) ТК РФ, было признано право на аннулирование данного соглашения по причине беременности. На наш взгляд, аннулирование соглашения в одностороннем порядке можно рассматривать в качестве гарантии для беременных женщин, но лишь при условии законодательного закрепления.

Основными доводами иска Ш. о восстановлении на работе были следующие обстоятельства: на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ она не знала о беременности; беременной женщине сложнее трудоустроиться; уровень гарантий для беременных женщин, не состоящих в трудовых отношениях, значительно ниже.

Действительно, ст. 78 ТК РФ не устанавливает какие-либо гарантии для работников при заключении соглашения о прекращении трудового договора. Однако не-

лишне напомнить, что трудовым законодательством РФ для некоторых работников предусмотрены гарантии и компенсации при увольнении. В частности, это касается беременных женщин и лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ).

С наступлением беременности каждая женщина как работник приобретает новый правовой статус: ей предоставляется целый спектр льгот, гарантий и прав, действующих практически на любом этапе ее трудовой деятельности, начиная с приема на работу и заканчивая увольнением.

Сам факт наличия беременности в период подписания соглашения о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не является препятствием прекращения трудовых отношений по рассматриваемому основанию. Однако обстоятельства, побудившие работника ставить вопрос об аннулировании соглашения в одностороннем порядке, заслуживают внимания как со стороны работодателя до возникновения судебного спора, так и при разрешении спора судом, если таковой возникнет: данным обстоятельствам должна быть дана правильная оценка.

Защита материнства, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является, согласно Конвенции МОТ № 183 «О пересмотре конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране

² Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

материнства», общей обязанностью правительств государств и общества.

Поэтому запретить беременной женщине заключать соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет нарушением ст. 37 Конституции РФ, которая обуславливает свободу трудового договора, право работника и работодателя решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений.

Вместе с тем следует учесть правовую позицию Конституционного суда РФ, изложенную в постановлениях от 27.12.1999 № 19-П и от 15.03.2005 № 3-П, которая предопределяет обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в РФ как в социальном правовом государстве (ч. 1 ст. 1, ст. 2 и 7 Конституции РФ).

Поэтому в законодательном порядке надлежит решить вопрос о расширении гарантий беременным женщинам при расторжении трудового договора по соглашению сторон в виде возможности аннулирования соглашения при условии подтверждения факта беременности на момент заключения соглашения или в течение месяца со дня издания приказа об увольнении. Надо решить и вопрос о возврате компенсаций, полученных работницей при увольнении, что

будет способствовать оптимальному согласованию интересов сторон трудового договора.

Акты судебных органов по конкретным делам не должны содержать новых норм права. В юридической литературе судебная практика рассматривается как существенный фактор совершенствования законодательства РФ. Такое утверждение А.К. Безиной и В.И. Никитинского на основе анализа судебной практики свидетельствует о том, что многие положения, выработанные судебной практикой, были восприняты правотворческими органами и возведены в ранг закона [5], является актуальным и сегодня. Именно поэтому многие положения, выработанные судебной практикой, должны быть трансформированы в нормы права.

Библиографический список

1. *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. — Казань, 1989.
2. *Анишина В.И.* Правовая природа актов судебного правотворчества // Журнал российского права. — 2006. — № 10. — С. 124.
3. *Алексеев С.С.* Общая теория права: в 2 т. — Т. 1. — М.: Юрид. лит., 1981. — С. 323.
4. *Братусь С.Н., Венгеров А.Б.* Судебная практика в советской правовой системе. — М., 1975. — С. 20.
5. *Безина А.К., Никитинский В.И.* Судебная практика и трудовое право // Судебная практика в советской правовой системе. — М., 1975. — С. 142, 173.

Управление трудовыми ресурсами и предмет трудового права: легальное соотношение

М.А. Драчук,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

В статье рассматриваются вопросы, возникающие в условиях реформирования в России рынка труда. Показаны влияние процессов реформирования в сфере труда на содержание организационно-правовых форм труда (экономически несамостоятельного, наемного, самозанятого и государственно-управленческого труда) и их соотношение. Высказано предположение об изменении в будущем предмета трудового права с включением полностью всех вопросов занятости и трудоустройства в России в сферу действия трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, занятость, рынок труда, формы труда, предмет трудового права.

Human resource management and subject of labour law: legal relationship

M.A. Drachuk

The article deals with the issues arising in the context of reforming the labor market in Russia. The influence of reforming processes in the sphere of labor on the content of organizational and legal forms of labor (economically independent (hired, self-employed and state-administrative labor) and their ratio is shown. It is suggested to change the subject of labor law in the future, with the inclusion of all issues of employment and employment in Russia in the scope of labor legislation.

Keywords: labor resources, employment, labor market, forms of labor, subject of labor law.

В ч. 3 ст. 3 ТК РФ поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов названо как одна из задач внутренней и внешней политики государства. Одновременно понятие трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ), сфера действия трудового законодательства (ст. 11 ТК РФ) либо предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ) упоминания о таком субъекте, как трудовые ресурсы, не содержат. Тем не менее в структуре предмета отрасли (абз. 2 ч. 2 ст. 1 ТК РФ) указаны отношения по организации труда и управлению трудом.

Как тип отношений управление трудом (или управление в сфере труда) через нормативные и правоприменительные акты централизованного или корпоративного регулирования — это воздействие и на деятельность как некий процесс (технология), и на лиц, ее реализующих.

В экономической науке довольно много определений труда (трудовых отношений) дано через его соотношение с категорией «рабочая сила». Под рабочей силой обычно понимается совокупность физических и умственных способностей к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ [1].

В контексте его понимания как социального блага или экономического ресурса труд следует охарактеризовать скорее как совокупную рабочую силу. Труд как совокупная рабочая сила — это одновременно и субъект, и объект управления. Трудовое право, определяя труд в его отраслевом значении, формулирует понятие «трудовые отношения» и дает отсылку в определении последнего к понятию «работники», которые являются носителем свойства труда как деятельности с соответствующими признаками. Но под «работниками» могут пониматься и огромные организованные массы трудящихся (совокупная рабочая сила, или трудовые ресурсы) от территориального до национального уровня социально-партнерского взаимодей-

ствия первых с работодателями и государством.

В докладе Генерального директора МОТ Гая Райдера «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» термин «рабочая сила» заменен входящим в современный оборот термином «сфера труда». Этот термин в состоянии одновременно охватить собой не только понятие рабочей силы, но и смежные понятия рынка труда, трудовых отношений и занятости, включая все возможные организационно-правовые формы труда.

Сформировавшиеся в настоящее время в российском законодательстве организационно-правовые формы труда — это экономически несамостоятельный (наемный), самозанятый и государственно-управленческий труд. Подобная дифференциация соответствует, в общем, признанному в мире делению труда на самостоятельный (самоорганизованный) и несамостоятельный (наемный).

Соотношение существующих форм труда с предметом отраслевого правового регулирования российский законодатель свел к следующему. Так, самостоятельный (самозанятый) труд в основном относится к сфере действия гражданского права, несамостоятельный труд разделен на две части: в публично значимых видах деятельности в сфере государственного и муниципального управления наемный труд относится к сфере ведения административного (а также консти-

туционного и муниципального) права (служба), а в остальном как элемент социально-экономической системы — к сфере действия трудового права и права социального обеспечения.

Решение законодателя по отношению к типологии форм труда первично, однако сам факт того, что объективных предпосылок для выделения специфических признаков службы немного (не больше, чем, к примеру, у руководителей или надомников), дискуссия относительно необходимости считать служащих работниками особого рода в науке трудового права не прекращается.

Распределение трудовых ресурсов происходит между экономико-правовыми формами труда по следующему принципу: наиболее активная часть населения выбирает для себя госслужбу или предпринимательство, а оставшаяся часть трудоспособного населения (в том числе частично трудоспособного) должна по логике системы рынка труда стать наименьшими работниками. Законодательство РФ о занятости стимулирует тех, кто может, но не хочет работать, к переходу из числа безработных в любую из доступных форм труда. А право социального обеспечения предоставляет защиту лицам, профессионально непригодным к постоянной трудовой деятельности при доказанности факта такой непригодности (в Международной классификации

болезней МКБ-10 [2] нарушения адаптации, в том числе трудовой, выделены как симптом расстройства здоровья).

Для организации взаимодействия правовых форм труда на государственном (или даже национальном) уровне вырабатывается принцип распределения трудовых ресурсов по формам труда, динамику которому придают множественность форм труда и множественность форм собственности. В этих нормативно заданных рамках конкуренция работодателей и вариативность выбора формы и типа занятости для работников создают ситуационную экономическую модель рынка труда.

Как верно отмечал в свое время А.С. Пашков, в любом государстве «одним из звеньев хозяйственного механизма является система управления трудом, включающая в себя целенаправленное воздействие на воспроизводство рабочей силы, непосредственный процесс общественного труда, отношения между людьми по их участию в общественном труде. Это ведущее звено в общей системе управления народным хозяйством, поскольку именно в сфере трудовой деятельности в конечном счете должны быть реализованы главные задачи и результаты совершенствования всего хозяйственного механизма» [3]. Если заменить слова «народное хозяйство» на «экономику», то получается вполне актуальное замечание.

Термин «рынок труда» использован в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее по тексту — Закон о занятости населения в РФ) более 10 раз. Экономическая теория дает его понятие через систему отношений по поводу условий найма, по использованию и обмену рабочей силы на жизненные средства, в которые включается механизм его самореализации в виде спроса и предложения, функционирующий на основе информации о цене труда (заработной плате) [1].

Советское трудовое право, дабы не рисковать с «буржуазным» термином, который критиковался за его потенциальную опасность допускаемой торговли «живым товаром», вместо рынка труда использовало иное его обозначение — движение рабочей силы (кадров) либо (пере)распределение трудовых ресурсов.

Представляется, что вопрос адаптации экономико-правового понятия рынка труда к сфере правового регулирования, а также сопоставление и комплексное регулирование отношений в сфере образования и занятости населения — это элемент именно организационно-управленческих отношений в составе предмета отрасли трудового права. Названные элементы рынка труда как экономической системы нуждаются в нормативном закреплении и для обеспечения прав и гарантий для наемных

работников — в упорядочении с использованием принципов и презумпций трудового законодательства.

Часть этих отношений, безусловно, урегулирована нормативно, однако не в достаточной мере упорядочена, что в принципе характерно для реализации государством своих управленческих полномочий, где не всегда предполагается объяснение самой сути принимаемых мер и решений.

К сожалению, изменения в ТК РФ, когда в последний раз был уточнен предмет отрасли трудового права, не в полной мере отразили соотношение предмета трудового и образовательного права. Если образование относимо к предмету трудового права исключительно в части профессионального образования работающих сотрудников, то не ясно, по какой логике законодатель поместил все-таки именно в ТК РФ ст. 195.1, имеющую отношение именно к образовательному компоненту в трудовом праве, но никак не касающуюся корпоративного обучения. То же самое можно сказать и об уточнении понятия трудовой функции в ст. 57 ТК РФ: сейчас для выполнения работ по определенным должностям, профессиям, специальностям наименования таких должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Напрашивается следующий вывод: либо отношения по организации профессиональной подготовки работников для целей функционирования рынка труда и собственно организацию национального рынка труда государство уже относит к организационно-управленческим в составе предмета трудового права, либо в ст. 1 ТК РФ все же следует добавить такой вид предметно-трудовых отношений, как отношения по организации рынка труда и обеспечению его функционирования, где среди отношений по обеспечению функционирования рынка труда найдет свое закрепление и образовательный компонент.

В свою очередь, формирование, регулирование и обеспечение функционирования системы, структуры и инфраструктуры рынка труда — очевидная задача государственного управления в сфере труда и занятости населения. Подтверждением этого обстоятельства стало и то, что вместе с реформой образования относительно вопросов занятости появились положения, легализующие доселе неизвестные трудовому законодательству цели обеспечения нормами трудового права национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан России и решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Был сделан очередной акцент на том, что законодатель не забывает ни о рынке труда, ни о его действующей структуре и инфраструктуре, ни о своих обязанностях в этой сфере отношений. Видимо, вслед за реформой системы образования нас ожидают системные изменения в регулировании организации рынка труда и занятости, и наилучшим способом этой реформы видится такой, когда будет задействовано правовое поле трудового законодательства РФ с соответствующим расширением его предмета и сферы действия.

Следует сказать, что тенденции расширения сферы действия трудового права за последние пять лет существенно усилились. Поводом к таким мыслям является в том числе и предложенная в 2017 году Минюстом России Концепция регулирования рынка профессиональной юридической помощи [4], в которой, в частности, предложено ввести в ТК РФ конструкцию трудового договора между адвокатами. И поскольку одна из основных функций государства как субъекта управления трудом и организации труда — это обеспечение условий для социально и экономически продуманной системы рынка труда, что, в свою очередь, ведет и к обеспечению баланса интересов участников трудовых отношений, и к предоставлению возможности каждому реализовать свои способности к труду в приемлемой для него и допу-

скаемой законодателем форме, именно в таком виде единая функция государства по управлению сферой труда начинает предопределять единый нормативный базис для системного построения соответствующего типа отношений.

Представляется, что в обозримом будущем все вопросы занятости и трудоустройства в России полностью войдут в сферу действия трудового законодательства, которому будет придана вполне логичная и целостная функция управления сферой труда. Остается предположить, что начавшиеся управленческие реформы завершатся принятием системных правовых актов или кардинальным изменением уже существующих.

Библиографический список

1. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2003. — С. 25.
2. Международная классификация болезней МКБ-10. — М.: НИИ им. Н.А. Семашко, 1999.
3. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. проф. А.С. Пашкова. — Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1984. — С. 3.
4. Концепция регулирования рынка профессиональной юридической помощи. — URL: https://rusjurist.ru/advokatura/konceptiya_regulirovaniya_rynka_professionalnoj_yuridicheskoy_pomoshchi/ (дата обращения: 10.03.2018).

ГЛАВНЫЙ МЕХАНИК



На правах рекламы

подписные индексы



82716



П7202

НАДЕЖНЫЙ НАВИГАТОР В МИРЕ МЕХАНИКИ

glavmeh.panor.ru

Производственно-технический журнал «Главный механик» с актуальной информацией для эффективной организации работы цехов и служб главного механика промышленного предприятия: современные системы оплаты труда ремонтных рабочих; опыт автоматизированного учета и анализа отказов и поломок; создание графиков планово-предупредительных ремонтов.

Наши эксперты и авторы: **Дырдин А.А.**, ОАО «Липецкий металлургический комбинат»; **Аргеткин С.В.**, ОАО «Сызранский НПЗ»; **Седуш В.Я.**, исполнительный директор ассоциации механиков, д-р техн. наук, проф.; **Вакуленко В.М.**, эксперт Лазерной ассоциации; **Пчелинцев А.В.**, завод «Московский подшипник»; **Бочаров Ю.А.**, заслуженный машиностроитель РФ, проф. МГТУ им. Баумана Н.Э.; **Калаущенко В.Н.**, ОАО «Электрозавод»; **Пустовой И.Ф.**, научный советник ОАО «Нанопром»; **Трнев Д.В.**, компания «Мир станочника»; **Ершов К.В.**, ОАО «Казанское моторостроительное объединение», канд. техн. наук, и многие другие ведущие специалисты.

Издается в содружестве с Ассоциацией механиков, при информационной поддержке Российской инженерной академии и Союза машиностроителей.

Ежемесячное издание.

Распространяется по подписке и на отраслевых мероприятиях.

ОСНОВНЫЕ РУБРИКИ

- Технологии и технические решения
- Советы главному механику
- Механообрабатывающее производство
- Оборудование и механизмы
- Ремонт и модернизация оборудования
- Новое компрессорное оборудование
- Наука — производству
- Выдающиеся механики, конструкторы, ученые
- Нормирование, организация и оплата труда
- Экологические проблемы в машиностроении

Классификация нетипичных форм занятости (некоторые аспекты)

Е.Р. Брюхина,

канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права НИУ ВШЭ — Пермь

В статье рассмотрено понятие типичной и нетипичной занятости. Приведены некоторые классификации нетипичной занятости, рассматриваемые российской доктриной. Указано, что в доктрине российского трудового права занятость подразделяется на официальную и неофициальную (в понимании законности работы и ухода в теневой сектор), на традиционную и нетрадиционную. Акцентировано внимание на наиболее распространенном делении неформальной занятости по принципу официальной и неофициальной.

Ключевые слова: нетипичные формы занятости, официальная занятость, неофициальная занятость, неформальная занятость.

Classification of atypical forms of employment (some aspects)

E.R. Bryukhina

The article deals with the concept of typical and atypical employment. Classifications of atypical employment that are given are considered by the Russian doctrine. It is indicated that the doctrine of the Russian labor law employment is divided into formal and informal (in the understanding of the legality of work and care in the shadow sector), traditional and non-traditional. Attention is focused on the most common division of informal employment on the principle of official and non-official employment.

Keywords: atypical forms of employment, official employment, informal employment, informal employment.

Трудовое законодательство РФ претерпело изменения, связанные с возникновением новой группы отношений, связанных с трудом. Возникают новые, нетипичные формы занятости, требующие изучения.

По мнению А.М. Лушниковой, «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем

месте под контролем работодателя с постоянным окладом» [1]. По словам Я.В. Кривого, «типичные» работники составляют основу рынка труда и, как правило, заняты полный рабочий день. К этой части работников относятся высококвалифицированные специалисты, которых организации стремятся нанять на условиях бессрочного трудового договора. «Нетипичные» работники — это все прочие работни-

ки вне зависимости от наличия трудового договора (работающие неполный рабочий день, работающие на основе срочных трудовых договоров, заемные работники, контрактники или представители творческих профессий) [2].

Современным реалиям характерно появление значительного количества форм нетипичной занятости, а также широта подходов к определению ее видов. Грань между признаками может быть достаточно тонкой: признаки могут пересекаться между собой, совмещаться, дополнять друг друга. Кроме того, любое деление будет условным в силу свойственной трудовому праву дифференциации и индивидуализации трудовых отношений.

В западной науке получило распространение деление нетипичной (гибкой) занятости на «плохую», связанную с переносом акцента с интересов работников на интересы потребителей, переносом социальных издержек труда на работников и общество в целом, ростом социально-трудовой нестабильности и неопределенности, увеличением разрыва в оплате труда, и «хорошую», которую связывают с равенством трудовых прав в традиционном и нетипичном секторах занятости [3].

Наравне с этими терминами встречается термин «уязвимая занятость». Лица с уязвимой занятостью — это самозанятые работники и лица, работающие на семейном предприятии и вносящие вклад в доходы семьи [4].

Определенные подгруппы населения отнесены к особо уязвимым, например этнические и религиозные меньшинства или конкретные возрастные группы мужчин и женщин [5].

В доктрине российского трудового права принято деление занятости на официальную и неофициальную занятость (в понимании законности работы и ухода в теневой сектор), на традиционную и нетрадиционную (о таком делении мы упоминали ранее) и др.

Интересным представляется деление на устойчивые и неустойчивые трудовые отношения. Термин «неустойчивый» означает все формы занятости, которые лишают работников основных или минимальных социальных гарантий, начиная от стабильной заработной платы и заканчивая гарантиями социальной поддержки и социального обеспечения [6]. Это означает отсутствие возможности вступить в профсоюз, вынужденную необходимость работать на условиях неполного рабочего времени, отрыв от коллектива и т.п.

К неустойчивым отношениям относят передачу части функций организации на подряд другим компаниям (аутсорсинг) на территории организации и вне ее; наем работников через агентства занятости (аутстаффинг); прием на основании краткосрочных договоров; оформление договоров с работниками как с индивидуальными предпринимателями и консультантами; установление длительных испытательных сроков; работу по вызову [6, с. 13].

Встречается также деление на безопасные и опасные формы занятости [7].

Наиболее распространено деление неформальной занятости по принципу официальной и неофициальной.

Официальную занятость можно разделить на устойчивую и неустойчивую занятость, то есть стабильные и нестабильные трудовые отношения. Стабильные отношения можно рассматривать в объективном и субъективном аспектах. С объективной стороны элементом стабильности является договор на неопределенный срок (длительный срок занятости); с субъективной стороны — это чувство безопасности работника (защищенность с точки зрения сохранения всех трудовых гарантий). К устойчивым (стабильным) нетипичным трудовым отношениям относится дистанционный и домашний труд, к неустойчивым — работа по срочному договору.

Основания классификации нетипичной формы занятости разнообразны: по продолжительности отношений между работником и работодателем, рабочему времени, месту работы, наличию (отсутствию) рабочего места, субъекту и объекту, степени легализации и др.

Из указанных условий деления (нетипичная официальная устойчивая (неустойчивая) занятость) можно выделить наиболее общие признаки нетипичных трудовых отношений, обусловленных соответствующими видами договоров. Так, например,

по субъектным признакам выделяются договоры с женщинами, инвалидами, пенсионерами, руководителями и т.п.

Представляется, что следует согласиться с Е.А. Браун, которая полагает, что выделение данного основания для классификации форм нетипичной занятости достаточно условно, поскольку специальные условия, позволяющие характеризовать отношения как нетипичные, установлены ТК РФ более чем для 20 видов трудовых договоров. Относить их все к нетипичной занятости было бы неправильно, поскольку в большинстве случаев установление специальных условий обусловлено дифференциацией правового регулирования трудовых отношений, существующей в рамках стандартной занятости [8].

Существенные признаки нетипичности трудового правоотношения в таких договорах присутствуют. Однако в целом все они подпадают под отдельные признаки других групп классификации (с руководителями, например, — по основанию срока трудового договора, с пенсионерами, женщинами — по режиму рабочего времени и т.д.).

Также трудовые договоры по данному основанию деления могут быть отнесены как к устойчивым формам занятости (договоры с женщинами, инвалидами и т.д.), так и к неустойчивым (работа с руководителями, например, или пенсионерами, если по соглашению сторон с ними заключен срочный трудовой договор и т.д.).

В. Гимпельсон и Р. Капелюшников выделяют по режиму рабочего времени частичную занятость (неполную занятость), сверхзанятость, гибкие графики работы. Данные авторы относят к частичной занятости работу в режиме гибкого рабочего времени (продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон в соответствии со ст. 102 ТК РФ) и недозанятость — временное отсутствие на рабочем месте или работу меньше установленного рабочего времени по не зависящим от работника причинам: отпуска по инициативе работодателя, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов [9].

Таким образом, можно проследить различные формы нетипичной занятости, которые, в свою очередь, группируются по ряду общих признаков. Полагаем, что трудовым законодательством РФ необходимо расширять формы занятости, назрело время смешанных ее видов.

Библиографический список

1. *Лушников А.М.* Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: Материалы Международной научно-практической конференции. Минск, 9–10 ноября 2007 года. — Минск, 2008. — С. 263.
2. *Кривой Я.В.* Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости // Промышленно-торговое право. — 2011. — № 9. — С. 19.
3. *Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В.* Социальные договоры в праве: Монография. — М.: Проспект, 2017 [Электронный ресурс]. — Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. *Алисиевич Е.С.* Поощрение и защита прав уязвимых групп в международном праве: Учеб. пособие. — М.: РУДН, 2012. — С. 14.
5. Конференция европейских статистиков Европейской экономической комиссии ООН: семинар по измерению бедности и уязвимости. — Женева, 4 мая 2015 года. — URL: http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.15/2015/mtg2/ConceptNote_Poverty_Workshop_2015_v3_1_rus (дата обращения: 18.03.2018).
6. *Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А.* Заемный труд: последствия для работника. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. — С. 177.
7. *Broughton A., Biletta I., Kullander M.* Eurofound. Flexible forms of work: “very atypical” contractual arrangements. — URL: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (дата обращения: 02.11.2017).
8. *Браун Е.А.* Понятие нетипичной занятости. — URL: <http://lexand-business.ru/view-article.php?id=5230> (дата обращения: 20.03.2018).
9. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. — 2006. — № 1. — С. 126–127.
10. *Шабанова М.А.* Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: Дис. канд. юрид. наук. — Ярославль, 2008. — С. 109.

Влияние технологических инноваций на обеспечение занятости населения

Л.В. Серегина,

канд. юрид. наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

В статье рассмотрены вопросы, касающиеся проблемы влияния технологических инноваций на сферу труда и обеспечение занятости населения. Показано, каким именно образом технологические инновации влияют на сферу труда и обеспечение занятости населения. В условиях наступления эпохи умной экономики, экономики знаний наиболее востребованными будут работники в сфере создания технологий, позволяющих эффективно использовать интеллектуальные способности человека, его мыслительную и творческую деятельность.

Ключевые слова: сфера труда, занятость населения, инновации, технологическая революция, искусственный интеллект.

Impact of technological innovation on ensuring employment of the population

L.V. Seregina

The article deals with issues related to the impact of technological innovations on the sphere of labor and employment. It is shown how technological innovations affect the sphere of labor and employment. In the context of the era of smart economy, knowledge economy, the most popular will be workers in the field of creating technologies that can effectively use the intellectual abilities of a person, his mental and creative activity.

Keywords: labor sphere, employment, innovations, technological revolution, artificial intelligence.

В докладе Генерального директора МОТ Гая Райдера «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» поднимается проблема влияния технологических инноваций на сферу труда и обеспечение занятости населения. Ставится также вопрос о том, сдерживает ли технологическая революция процесс создания рабочих мест в большей степени, чем способствует их созданию. Поэтому любую попытку противостоять инновациям следует считать не столько ошибочной или обреченной, сколько просто невозможной. С развитием новых технологий возрастает риск потери работы и невозможность ее найти в течение длительного периода времени вследствие

отставания в профессиональных компетенциях.

Так, проведенное в Оксфордском университете исследование позволило ученым сделать вывод о том, что 45% всех сегодняшних рабочих мест будут максимально автоматизированы или исчезнут в течение следующих 20 лет. В числе профессий, которые могут исчезнуть: водитель, туристический агент, кассир, продавец, банковский служащий, бухгалтер, налоговый служащий, телемаркетолог, фондовый трейдер [1].

По прогнозам Агентства стратегических инициатив, в России до 2030 года исчезнут 57 профессий, в числе которых — бухгалтер, сметчик, менеджер по кредитам, банковский операционист, статистик, логист, экскурсовод, референт, переводчик, аналитик, журналист, диспетчер, штурман и др. [2]. При этом появятся 186 новых профессий в медицине, авиации, культуре и искусстве, образовании, туризме, биотехнологии, сельском хозяйстве, энергогенерации, наземном и водном транспорте, космосе, добыче и переработке полезных ископаемых, металлургии, робототехнике и машиностроении, легкой промышленности, финансовом секторе, социальной сфере и др. (названо 25 отраслей, в которых прогнозируются кадровые и профессиональные перемены).

В условиях наступления эпохи умной экономики наиболее востребованными будут работ-

ники в сфере создания технологий, позволяющих эффективно использовать интеллектуальные способности человека, его мыслительную и творческую деятельность. На смену процессным и контентным должны прийти субъектно-ориентированные информационные системы. Как отмечает эксперт Московского экономического форума Георгий Клейнер, нужны уже не системы управления продуктами (товарами, логистикой), а системы управления людьми и их интеллектуальными ресурсами — знаниями и умениями [3].

Значительным риском для обеспечения устойчивой занятости является тот факт, что развитие искусственного интеллекта может увеличить неравенство на рынке труда. В цифровой экономике искусственный интеллект, представленный самообучающимися системами, развивается быстрее, чем ожидалось ранее, что обуславливает необходимость принятия мер по смягчению последствий влияния новых технологий на рынок труда [4].

Работникам для обеспечения конкурентоустойчивости необходимо постоянно совершенствовать свои навыки, овладевать смежными профессиями, повышать уровень знаний и квалификации. С развитием новых технологий возрастает риск потери работы и невозможность ее найти в течение длительного периода времени вследствие отставания в профессиональных компетенциях.

Учитывая стирание границ между профессиями, необходимо обладать не только профессиональными знаниями, но и перечнем дополнительных компетенций, в том числе в области информационных технологий, должен также измениться подход к определению понятия подходящей работы и к оказанию органами службы занятости государственной услуги по содействию в поиске такой работы и устройстве на нее.

Подходящей будет считаться такая работа, в том числе дистанционная, временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом перечня (набора) имеющихся у него профессиональных компетенций. Для этого потребуется уточнить закрепленное в ч. 1 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ определение понятия «подходящая работа». Органы службы занятости при оказании содействия гражданам в трудоустройстве будут сравнивать сформированные работодателем компетенции, которыми должен обладать работник, с набором компетенций, имеющихся у соискателя работы, и в зависимости от этого предлагать работодателю тех или иных потенциальных работников, а работникам выдавать направления на собеседование к конкретному работодателю.

С развитием цифровой экономики взаимодействие органов службы занятости, гражданина, ищущего работу, и работодате-

ля может быть осуществлено в электронной форме посредством использования информационных систем органов службы занятости, работодателя и личного кабинета гражданина. Так, при реализации предусмотренного проектом Концепции первоочередных мер по совершенствованию правового регулирования с целью развития цифровой экономики [5] предложения об осуществлении перехода на безбумажное взаимодействие работников и работодателей (электронный формат заключения трудового договора, электронная трудовая книжка, оптимизация иных «бумажных» обязанностей работодателя) может быть упрощен порядок предоставления гражданами документов для их регистрации в качестве безработных, предусмотренных ч. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ. Граждане смогут предоставлять в электронном виде необходимые документы (трудовую книжку или документы, ее заменяющие, индивидуальную программу реабилитации инвалида, документы об образовании и (или) о квалификации и др.).

При переходе на электронный документооборот государственных органов и организаций, ведущих электронные регистры в своей сфере деятельности, органы службы занятости смогут самостоятельно запрашивать необходимую им информацию в Пенсионном фонде России, в Минобрнауки России, налого-

вых, миграционных и других органах и организациях в порядке межведомственного взаимодействия.

Для этого потребуется внести изменения в ч. 2 ст. 3 и ст. 16 Закона о занятости населения в РФ, предусматривающие предоставление документов, необходимых для регистрации граждан в качестве безработных, и обмен на безвозмездной основе с органами государственной статистики, налоговыми органами, органами миграционной службы и другими государственными органами отчетной документацией и сведениями, необходимыми каждой из сторон для выполнения своих функций.

При этом следует обратить внимание на то, что урегулированные нормами Закона о занятости населения в РФ отношения по статистической отчетности и информации о занятости населения (ст. 16), формированию и ведению регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (ст. 16.1), информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий “Работа в России”» (ст. 16.2), государственного информационного ресурса «Справочник профессий» (ст. 16.3), обмена содержащимися в них данными и их использованию выходят за рамки предмета регулирования Закона о занятости, определенного в его преамбуле, поскольку не направлены на оказание содействия занятости и защиту от безработицы.

Эти отношения носят во многом вспомогательный характер, позволяющий оценить ситуацию на рынке труда, облегчить доступ к необходимой информации, упростить и ускорить получение государственных услуг в сфере занятости населения, а также самостоятельно осуществить поиск подходящей работы, не вступая в отношения с органами службы занятости, регулируемые Законом о занятости населения в РФ. Полагаем, что с развитием цифровой экономики данные отношения будут совершенствоваться и потребуют дополнительного правового регулирования в отдельном нормативном правовом акте. Возможно, что таким актом будет закон о цифровой экономике [6].

В современных условиях развития науки, техники, изменения технологии производства для успешного трудоустройства и выполнения работы уже недостаточно пройти разовую профессиональную подготовку, требуется быстрое получение новых знаний и компетенций. Не случайно в Рекомендациях МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004) говорится о необходимости непрерывного обучения в течение всей жизни. В докладе Генерального директора МОТ Гая Райдера «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» указано на необходимость вкладывать средства в развитие современ-

ных профессиональных навыков, востребованных в новой экономике, основанной на знаниях, а также укреплять взаимосвязи между образовательными системами и потребностями предприятий.

Решению этой проблемы в России посвящен ряд программных документов. Так, к 2024 году, согласно программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р, количество выпускников образовательных организаций высшего образования по направлениям подготовки, связанным с информационно-телекоммуникационными технологиями, будет достигать 120 тыс. человек в год, выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднемировом уровне, — 800 тыс. человек в год.

Дорожной картой программы «Цифровая экономика Российской Федерации» предполагается, что с учетом требований цифровой экономики будет обновлена нормативная правовая база для образовательных организаций в части организационно-методических условий, форм аттестации, программ, предметов, методических материалов и др. (п. 2.6.8). Предполагается, что в 2018 году будут определены потребности по подготовке сотрудников 100 крупнейших

компаний на 2018–2020 годы (п. 2.7.2).

Многие крупные и успешные корпорации, такие как «РЖД», «Газпром», «Аэрофлот», инвестируют в новые профессии, подготовку, обучение и переобучение своих специалистов [7]. Однако не все работодатели готовы вкладывать средства в профессиональное обучение своих сотрудников, поскольку такие траты являются значительными и обременительными для работодателей.

Полагаем, что в случае высвобождения граждан по причине недостаточной квалификации вследствие внедрения новых технологий органы службы занятости могли бы полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обучение таких граждан, а также на организацию обучения принятых на работу граждан, уволенных из других организаций.

Библиографический список

1. Рубокас Т. 10 профессий, которые исчезнут в течение 20 ближайших лет. — URL: https://professional.ru/Soobschestva/biznes-klub/15-professij-kotorye-ischeznut-v-techenie-20-/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (дата обращения: 20.03.2018).
2. Атлас новых профессий. — URL: <http://atlas100.ru> (дата обращения: 20.03.2018).
3. Эксперт МЭФ Георгий Клейнер о цифровизации экономики. — Мо-

сковский экономический форум, 3–4 апреля 2018 года. — URL: <http://me-forum.ru/media/news/7961> (дата обращения: 22.03.2018).

4. Андреева Л.Ю., Джемаев О.Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. — 2017. — № 3. — С. 25–32.

5. Цифровая экономика: пути внедрения и перспективы развития. — URL: <http://economy.gov.ru/mines/about/structure/depgosgv/2017051001> (дата обращения: 20.03.2018).

6. Шунев С.В. Цифровая среда доверия ускорит формирование новых бизнес-процессов // Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации, 5 июня 2017 года. — URL: <http://economy.gov.ru> (дата обращения: 20.03.2018).

7. Всеволод Вуколов: важно вернуть человека в социум (влияние цифровой экономики на рынок труда и вопросы внедрения электронных трудовых договоров) // Сайт ТАСС, 7 февраля 2017 года. — URL: <http://tass.ru> (дата обращения: 15.03.2018).

НАДЕЖНЫЙ ПРОВОДНИК В МИРЕ ПРИБОРОВ И АВТОМАТИКИ

kip.panor.ru

Производственно-технический журнал «КИП и автоматика: обслуживание и ремонт» для специалистов в области приборостроения, систем промышленной автоматизации, измерительных технологий, компьютерной техники.

Без эффективного обслуживания и ремонта систем КИП и автоматика невозможно организовать современное производство промышленной продукции, обеспечить внедрение новой техники и инновационных технологий. Во всех тонкостях этой работы поможет разобраться данное издание.

Наши эксперты и авторы:

Пахомов В.И., ПО «Спецавтоматика»; **Вьюгов Д.А.**, ООО «КИП-сервис»; «Систем Сенсор Фаир Детекторс»; **Неплохов И.Н.**, канд. техн. наук; **Телитченко Г.И.** и **Швецов В.Н.**, ВНИИ метрологии; **Алексеев А.А.**, ЗАО «ЭМИКОН»; **Громов Д.Н.**, НПФ «Контрафт»; **Леонов Г.В.**, КубГТУ; **Никоненко В.А.**, заслуженный метролог России, ОАО НПП «Эталон»; **Примеров М.С.**, канд. техн. наук; ЗАО «РТ-Софт»; **Андреев В.С.**, ОАО «Элара» и многие другие специалисты в области КИПиА.

Председатель редакционного совета журнала — проф. **Красовский В.Е.**, ученый секретарь Института электронных управляющих машин им. И.С. Брука.

Издается при информационной поддержке Российской инженерной академии, Института электронных управляющих машин, ВНИИ метрологии им. Д.И. Менделеева, ВНИИ метрологической службы и Союза машиностроителей.

Ежемесячное издание.

Распространяется по подписке и на отраслевых мероприятиях.

ОСНОВНЫЕ РУБРИКИ

- Рынок аппаратуры
- Измерительные технологии и оборудование
- Интегрированные датчики
- Бесконтактные измерения
- Автоматизация
- Автоматика
- Обслуживание и ремонт
- Советы профессионалов
- Метрология

**КИП и
АВТОМАТИКА
ОБСЛУЖИВАНИЕ
И РЕМОНТ**



На правах рекламы

ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ



84818



П7210

К вопросу о возрождении правового статуса наставника как субъекта трудового права

Н.В. Новикова,

канд. юрид. наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания права Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета

В статье поднимается вопрос о необходимости возрождения института наставничества, определения наставника и его правового статуса. Определяется цель наставничества, правового оформления обязанностей наставника и оплаты его труда на современном этапе развития трудового права России. Предлагается наставничество заменить тьюторством, расширить трудовую функцию тьютора, содержание его работы и сферы профессиональной деятельности.

Ключевые слова: наставник, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, ученичество, тьютор.

On the issue of the revival of the legal status of a mentor as a subject of labor law

N.V. Novikova

The article raises the question of the need to revive the institution of mentoring, determining the mentor and his legal status. The purpose of mentoring, legal registration of duties of the mentor and payment of his work at the present stage of development of the labor law of Russia is defined. It is proposed to replace mentoring by tutoring, to expand the labor function of the tutor, the content of his work and the sphere of professional activity.

Keywords: mentor, training and additional professional education of employees, apprenticeship, tutor.

Институт наставничества известен трудовому праву еще с советских времен. Его сущность заключалась в обучении профессии поступившего на предприятие работника. К такому, как правило, молодому работнику приказом работодателя назначался наставник из числа наиболее авторитетных, опытных и квалифицированных членов трудового коллектива с целью адаптации в трудовом коллективе, обучения практическим навыкам работы после окончания учебных уч-

реждений или в рамках производственного ученичества, а также с целью воспитания трудящейся молодежи.

В связи с тем, что в советское время широко применялась система подготовки кадров на предприятиях в форме бригадного, курсового или индивидуального обучения, наставничество являлось частью этой системы и к началу 1980-х годов носило массовый характер. На производстве работали 3,5 млн наставников. Государство поощряло их вклад в повышение производственных показателей, учредив почетное звание «Заслуженный наставник молодежи» [1]. При этом трудовым законодательством не регулировался правовой статус таких работников. Вопрос о требованиях к квалификации и опыту наставника, его обязанностях и оплате труда регулировался локальными нормативными актами организаций.

С распадом СССР, изменением экономического строя и системы профессионального образования институт наставничества утратил массовый характер и сохранился лишь в тех организациях, которые были созданы в советский период и сохранили трудовые традиции. В государственных организациях и на государственной службе в настоящее время наблюдается возрождение такой формы обучения рабочих и служащих, заключивших трудовой или ученический дого-

вор, действует и нормативно закреплён соответствующими ведомственными приказами в системе МВД, МЧС, Следственном комитете, ФАС России.

Вместе с тем легальное определение понятия «наставник» до сих пор отсутствует. В системе государственной службы под ним понимают «гражданского служащего или иное лицо, назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в государственном органе» [2].

В соответствии с ТК РФ работодатели вправе проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников на своей учебной базе и за свой счет. Однако не ясно, какое место и какую роль играют наставники в этой системе. Вероятнее всего, начиная работу под руководством профессионала, молодые работники не только изучают профессию, но и познают секреты профессионального мастерства, нормы этики в профессии и в конкретной организации. Наставничество, как следует из подзаконных актов о государственной службе, может применяться к уже работающим сотрудникам, квалификацию которых при изменении должности необходимо изменить при переходе из одного структурного подразделения в другое.

Не ясно также, как оформлять работу наставников: как совмещение профессий (должностей) по правилам ст. 60.2 и 151 ТК РФ, как внутреннее совместительство (ст. 282, 284, 285 ТК РФ) или как основную работу по педагогической должности (преподаватель, мастер производственного обучения).

В некоторых отраслевых актах социального партнерства и в коллективных договорах предусматривается система профессионального наставничества, в соответствии с которой более опытные и высококвалифицированные работники выполняют обязанности инструкторов или преподавателей, то есть привлекаются к реализации образовательных программ подготовки и дополнительного профессионального образования работников, фактически выполняя обязанности, которые предъявляются к педагогическим работникам.

Локальными нормативными актами организаций определяются порядок и размер оплаты труда наставников, но он, как правило, минимальный. Одной из причин этого является отсутствие финансирования оплаты труда наставников в бюджете государственных муниципальных учреждений, которые могут оплачивать наставничество только за счет внебюджетных средств.

Вместе с тем, по справедливому замечанию А.М. Луш-

никова и М.В. Лушниковой, передача наставником своего профессионального мастерства ученику возлагает на него большую моральную ответственность за результаты обучения и за безопасность ученика в условиях производства. Поэтому предлагается закрепить в ст. 151 ТК РФ выплату 10% надбавки к тарифной ставке (окладу) наставника по его основной работе за каждого ученика [3].

Исходя из сложившейся практики и действующего законодательства РФ видится, что наставник все-таки не является педагогическим работником и не может привлекаться к учебному процессу на производстве.

Так, имеет место несоответствие требованиям профессионального стандарта, утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н, и квалификационным требованиям, содержащимся в приказе Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

Наставник видится все-таки в той роли, которая была у него в советское время: адаптация новых сотрудников, особенно молодых, к работе (рабочему месту, коллективу, конкретным требованиям работодателя по занимаемой должности, профессии, виду поручаемой работы). Представляется, что наставник — это не должность, не профессия и не трудовая функция. Это выполнение ра-

ботником дополнительных обязанностей, которые должны оформляться по правилам ст. 60.2, 151 ТК РФ.

Возможно, что сам термин «наставник» в перспективе заменится на «тьютор». В действующей номенклатуре должностей педагогических работников предусмотрена такая должность (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей образовательных организаций»), требования к квалификации которой утверждены приказом Минтрудсоцзащиты России от 10.01.2017 № 10н.

В трудовую функцию тьютора входят выявление индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в системе общего образования, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), организация образовательной среды и организационно-методическое сопровождение обучающихся при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, проектов. На тьютора возлагаются обязанности по профориентации (профессиональному самоопределению) обучающихся.

Видится, что тьюторство в трудовых отношениях — это

перспективная тема для обсуждения вопросов образования взрослых, особенно имеющих ОВЗ, с целью оказания им содействия в трудоустройстве и адаптации к рабочему месту, должности, профессии. Имеет смысл поставить также вопрос о том, что сфера профессиональной деятельности тьютора может быть шире, чем в общеобразовательных организациях. Это может быть специалист в области воспитания не только детей, но и взрослых, а также по адаптации к рабочему месту и профессиональному сопровождению работников.

Такая постановка вопроса укладывается, на наш взгляд, в концепцию образования в течение всей жизни работника, его профессиональной мобильности, способствует поиску современных технологий организации подготовки кадров под конкретные экономические задачи работодателей.

Библиографический список

1. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю.П. Орловского. — М., 2018. — С. 399.
2. Ковтков Д.И. Наставничество на гражданской службе // Законодательство и экономика. — 2016. — № 11. — С. 41–53.
3. Социальные договоры в праве: Монография / Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М., 2017. — С. 351.

Перспективы модификации документов о труде работников

С.С. Щербак,

младший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

В статье рассмотрены вопросы, связанные с применением трудовой книжки в качестве одного из основных документов, характеризующих трудовую деятельность работника. Показано, что в условиях цифровизации экономики происходит перевод основных документов о трудовой деятельности в электронную форму. Вместе с тем, по мнению автора, перевод на электронные носители документов о трудовой деятельности пока преждевременен и не совсем объективен.

Ключевые слова: трудовой договор, работник и работодатель, трудовая книжка, цифровизация экономики.

Prospects of modification of documents on labor of workers

S.S. Shcherbak

The article deals with the issues related to the use of the workbook as one of the main documents characterizing the labor activity of the employee. It is shown that in the conditions of digitalization of economy there is a translation of the main documents on labor activity in electronic form. At the same time, according to the author, the transfer of documents on employment to electronic media is premature and not entirely objective.

Keywords: employment contract, employee and employer, work book, digitalization of the economy.

Как известно, целями трудового законодательства РФ являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В развитие данной отправной точки трудовое законодательство РФ предусматривает целую систему государственных гарантий работникам, а также защиту законных трудовых прав и интересов работников. Одним из

элементов системы трудово-правовых гарантий является документирование трудовых отношений работников и работодателей. Исследуя положения ТК РФ, можно прийти к выводу, что в процессе своей трудовой деятельности работник имеет письменные документы о труде у данного работодателя, которые играют важную роль как в регулировании трудовых отношений между сторонами, так и после окончания таких отношений.

Попробуем разобраться, что

же это за документы, и проследить тенденции правового регулирования в отношении документов о трудовой деятельности работника.

ТК РФ не содержит отдельной нормы о документах, подтверждающих трудовую деятельность работника, но, анализируя положения кодекса, понимаем, что данными документами являются трудовой договор, трудовая книжка и иные документы, связанные с работой (приказы работодателя о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и пр.).

Полагаем, что данные документы о трудовой деятельности работника стоит разделить на две основные группы. В первую группу входят основополагающие первичные документы в виде трудовой книжки и трудового договора, которым государство придает значимую роль в регулировании трудовых отношений; во вторую — различные кадровые документы работодателя, являющиеся вторичными по отношению к вышеупомянутым.

Согласно ст. 66 ТК РФ, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими

работодателей устанавливаются органом, уполномоченным Правительством РФ (постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей), приказ Минфина России от 22.12.2003 № 117н «О трудовых книжках» (вместе с Порядком обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку)).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Отметим, что не для всех работников трудовая книжка является основным документом.

Так, в силу требований ст. 309 ТК РФ на работников работодателей — физических лиц не распространяется ведение трудовых книжек, а для дистанционных работников в некоторых случаях сведения о работе могут не вноситься в трудовую книжку (ст. 312.2 ТК РФ). Для данных категорий работников законодатель установил трудовой договор в качестве основного документа о трудовой деятельности.

Как и трудовая книжка, трудовой договор является важным документом о трудовой деятельности работника: существующее трудовое правоотношение обличается в письменную форму в

виде трудового договора, заключаемого сторонами [1].

Содержание трудового правоотношения определяется именно трудовым договором [2]. Согласно ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Сфера труда очень тесно связана с моделями и типами отношений, складывающихся в обществе, а также с моделями экономических процессов, происходящих на основе сложившихся в нем отношений собственности и организационно-правовых форм.

Одной из особенностей современного экономического развития является цифровизация экономики. Данные изменения отражаются и на области трудовых отношений, так как и работодатели, и работники объективно должны будут учитывать цифровизацию и компьютеризацию в своей деятельности [3]. В частности, законодателем и некоторыми учеными предлагается перевести кадровый документооборот и документы в сфере трудовых отношений в цифровую форму. На протяжении пяти последних лет указанная идея введения поступательно развивается (проект федерального закона от 08.06.2016 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования системы ведения документов, связанных с работой)» (разработан Минтрудом России), проект федерального закона № 88331-6 «О внесении из-

менений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «Об электронной подписи» и др.).

Начинающееся реформирование направлено на перевод основных документов о трудовой деятельности в электронную форму. Не вдаваясь в подробности всех правовых инициатив в этой области, отметим, что существование трудового договора в электронной форме противоречит требованиям трудового законодательства о письменной форме трудового договора, а также самой сущности теории трудового права. В международных правовых актах МОТ не упоминается о заключении трудовых договоров в электронном виде сторонами трудовых отношений.

В практическом смысле введение электронного трудового договора потребует от обеих сторон его визирования с использованием электронной цифровой подписи с учетом требований Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной цифровой подписи». Предоставление электронной цифровой подписи осуществляется на платной основе. И если для большинства работодателей вопрос покупки электронной подписи остро не стоит, то работодатели из числа субъектов малого предпринимательства — микробизнеса, а также работники вряд ли смогут себе позволить завести персональную электронную цифровую подпись.

Говоря сугубо прагматично, представляется, что ни работник, ни работодатель не получают никаких преимуществ от заключения трудового договора в электронном виде: это вряд ли повысит их защищенность. Тем более у работодателя при переходе на эту систему может возникнуть множество проблем с хранением договоров в электронном виде и обеспечением безопасности персональных данных работников [4].

По трудовой книжке можно отметить следующее. Конечно же, трудовая книжка с введением индивидуального персонализированного учета в системе обязательного пенсионного страхования уже не выполняет той главенствующей роли документа о трудовой деятельности работника, а отдельные категории работников уже сегодня обходятся и без ее участия при регулировании трудовых отношений. Трудовая книжка необходима прежде всего при трудоустройстве работника к работодателю для подтверждения своей ранее осуществляемой трудовой деятельности. Действительно, необходимость пересмотра места и роли трудовой книжки в системе российского законодательства назрела, но должна осуществляться очень продуманно и плавно.

Итак, полагаем, что в свете цифровизации трудовых отношений было бы целесообразнее с помощью электронных цифровых средств усовершенствовать систему обеспечения трудовых

прав работников, например в контексте проверки содержания трудовых договоров на предмет соответствия законодательству. Возможно, необходимо ввести систему проверки с помощью специальных разделов на официальных интернет-сайтах Минтруда России или Роструда.

По нашему мнению, перевод на электронные носители документов о трудовой деятельности пока преждевременен и не совсем объективен. Представляется, что такой документ, как трудовая книжка, нуждается, скорее всего, в иной модификации или постепенной отмене для некоторых категорий работников в силу своей архаичности и юридической малополезности.

Библиографический список

1. *Войтинский И.С.* Трудовое право СССР. — М., 1925. — С. 122; Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. — М.: Юрид. лит., 1972. — С. 228.
2. *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. — М.: НОРМА, 2003. — С. 124.
3. *Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В.* Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 4. — С. 10.
4. *Щербак С.С.* Электронный документооборот для отдельных категорий работников // Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения. Сборник работ студентов и молодых ученых / Под ред. канд. юрид. наук, доцента Е.С. Герасимовой. — М., 2017. — С. 289–295.

Минимальный размер оплаты труда: проблемные вопросы и позитивная тенденция

И.В. Рогов,

юрист, старший помощник начальника отдела воинской части (Минобороны России)

Статья посвящена исследованию проблемных вопросов правового регулирования минимального размера оплаты труда с учетом соответствующего зарубежного опыта (на примере стран Евразийского экономического союза). Обозначена положительная тенденция: увеличение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовое право, оплата труда, Евразийский экономический союз.

The minimum size of payment for labor: the problem questions and a positive trend

I.V. Rogov

This article is devoted to the study of the problem questions of legal regulation of the minimum size of payment for labor with considering corresponding foreign experience (on the example of the countries of the Eurasian Economic Union). The positive trend: an increase of the minimum size of payment for labor in the Russian Federation, was indicated.

Keywords: labor law, payment for labor, Eurasian Economic Union.

При установлении работникам заработной платы работодатели зачастую ненамного превышают размер минимального размера оплаты труда (МРОТ), который продолжительное время был ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, несмотря на то что в соответствии со ст. 133 ТК РФ ниже этой величины он быть не может, являясь «нижней планкой вознаграждения за труд» [1] при условии, что работник за месяц полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Прожиточный минимум предназначен в том числе для обоснования МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне. Величина прожиточного минимума по России, устанавливаемая Правительством РФ на основании п. 2 ст. 4 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», в I квартале 2018 года составила 10 038 руб. на душу населения (для трудоспособного населения — 10 842 руб.).

На проблему, связанную с решением практических вопросов повышения МРОТ до величины

прожиточного минимума трудоспособного населения, с необходимостью принятия специального федерального закона (ст. 421 ТК РФ), неоднократно обращали внимание специалисты в области трудового права [2; 3]. Так, нельзя не отметить справедливое замечание А.М. Куренного, что по международным стандартам МРОТ — это уровень оплаты неквалифицированного труда [4].

Более того, в редакции ст. 129 ТК РФ до внесения изменений Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ было определение, в соответствии с которым МРОТ признавался размером месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат). По данному вопросу Г.В. Хныкин указывает, что изменение позиции законодателя относительно минимального стандарта оплаты труда негативно отразилось и на содержании других легальных определений. (Например, утратила силу ч. 4 ст. 133 ТК РФ, предусматривавшая, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ.) [5].

Следует упомянуть соответствующий зарубежный опыт (на примере стран Евразийского экономического союза), показывающий, что такая гарантия, как МРОТ, так или иначе урегулирована нормами трудовых кодексов всех государств — членов ЕАЭС [6].

В соответствии со ст. 1 ТК Респу-

блики Казахстан минимальный размер месячной заработной платы — это гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных кодексом, в месяц. ТК Кыргызской Республики в ст. 151 указывает, что минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — это гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Таким образом, законодатели Республики Казахстан и Кыргызской Республики, в отличие от российского законодателя, сохранили подход, определяющий МРОТ в качестве платы за неквалифицированный труд.

ТК Республики Беларусь определяет минимальную заработную плату (месячную и часовую) как низшую границу оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора (ст. 59). Данная статья изначально (до изложения в 2007 году в новой редакции) содержала положения о том, что в состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные выплаты [7, с. 287].

И это было вполне логично, в том числе исходя из того, что включение в заработную плату работников с целью достижения ее уровня до установленного минимального размера надбавок, доплат, премий и других выплат не соответствует требованиям трудового законодательства [7, с. 326].

Так, ТК Республики Армения в ст. 179 указывает, что в устанавливаемый законом минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

Указанные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в МРОТ в соответствии со ст. 154 ТК Кыргызской Республики. Соответственно, в состав МРОТ, по трудовому законодательству Кыргызской Республики, включается только основная часть заработной платы (причем за основу берется оплата труда наименее квалифицированного работника) [6].

Необходимо учитывать, что как последствие исключения из ст. 129 ТК РФ части второй, в соответствии с которой в величину МРОТ не могли быть включены компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, судебная практика потребовала разъяснений на уровне Конституционного суда РФ о возможности включения в состав МРОТ в субъекте РФ районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи

с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Конституционный суд РФ указал, что основным назначением МРОТ в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш»).)

Изложенное подтверждает, что в настоящее время законодательно не урегулирован вопрос включения в величину МРОТ компенсационных, стимулирующих и иных выплат. При этом не учитывается квалификация работника, которая в соответствии со ст. 195.1 ТК РФ определяется уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Вместе с тем представляется необходимым отметить позитивную тенденцию в рассматриваемом вопросе: с 1 января 2018 года МРОТ увеличился с 7800 до 9489 руб. в месяц (Федеральный закон от 28.12.2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»), а с 1 мая 2018 года

составит 11 163 руб. (Федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”»).

Тем не менее в настоящее время заработная плата некоторых работников не всегда превышает МРОТ и, соответственно, прожиточный минимум. Такой вывод может быть сделан в том числе исходя из следующего: месячная заработная плата работника в соответствии со ст. 133 ТК РФ не может быть ниже МРОТ. При этом налоговое законодательство РФ устанавливает, что вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей относится к доходам (ст. 208 НК РФ) и, соответственно, облагается налогом. Как справедливо указывает Г.С. Скачкова, по законодательству РФ, не требуется, чтобы ниже МРОТ не опускалась сумма, которую работник получает на руки (то есть после налогообложения) [7].

Таким образом, продолжает существовать ряд проблемных вопросов, связанных с определением и структурой МРОТ. Поэтому представляется весьма актуальным внесенный в 2014 году на рассмотрение Государственной думы Федерального собрания РФ, но в настоящее время пока так и нереализованный проект федерального закона «О внесении изменений в статью 129 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающий возврат в ст. 129 ТК РФ абзаца с соответствующим определением минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) [8].

Библиографический список

1. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. — 2-е изд., доп. и акт. — М.: Проспект, 2015. — С. 279.

2. Бережнов А.А., Корсаненкова Ю.Б., Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 2. — С. 39–43.

3. Хныкин Г.В. О соотношении справедливой заработной платы и минимального размера оплаты труда по трудовому законодательству России // Законодательство. — 2017. — № 7. — С. 60–66.

4. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1. — С. 15.

5. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2016. — С. 370.

6. Евразийское трудовое право: Учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. — М.: Проспект, 2017.

7. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 5-е изд. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2014. — С. 290.

8. Законопроект № 434587-6. Автоматизированная система законодательной деятельности Государственной думы Федерального собрания РФ. — URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=434587-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=434587-6&02) (дата обращения: 01.03.2018).

К вопросу о реализации права работников на достойную заработную плату в современных экономических условиях

А.С. Кудрин,

канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Пермского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

В статье рассматриваются некоторые аспекты обеспечения прав работников на справедливую заработную плату. Делается вывод о необходимости участия работников в распределении прибыли работодателя в целях повышения их мотивации к эффективному и производительному труду, поскольку бедность остается острой проблемой для современной России.

Ключевые слова: трудовые отношения, заработная плата, социальное партнерство.

To the question of realization of the right of workers to decent wages in modern economic conditions

A.S. Kudrin

The article deals with some aspects of ensuring workers' rights to fair wages. It is concluded that it is necessary for employees to participate in the distribution of the employer's profits in order to increase their motivation for efficient and productive work, since poverty remains the most acute problem for modern Russia.

Keywords: labour relations, wages, social partnership.

Статья 7 Конституции РФ закрепляет, что «Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». ТК РФ в ст. 2 в развитие конституционных положений гарантирует право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой

заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Именно это направление государственной политики в сфере труда должно являться приоритетным в отношениях работников и работодателей. Ограничивая власть работодателя в трудо-

вых отношениях, государство не только запрещает конкретные злоупотребления, ухудшающие правовое положение работника, но и определяет вектор развития соответствующих отношений исходя из их гибкости.

В то же время, выделяя возможные правовые последствия избыточной гибкости трудовых отношений, Е.М. Офман справедливо отмечает, что «у субъектов трудового отношения появляется все больше возможностей для использования своего субъективного права исключительно с выгодой для себя» [1].

Прежде всего это затрагивает установление заработной платы работников. В этой связи С.С. Худякова подчеркивает, что «в странах с развитой рыночной экономикой большая часть вновь созданной стоимости (национального дохода) становится собственностью работника. Этот показатель составляет 75–80% новой стоимости в национальном доходе. Такая рыночная пропорция (75% — заработная плата, 25% — прибыль) обеспечивает возможность работника защитить себя результатом своего труда: работник становится самообеспеченным, самостоятельным и выступает на рынке, по сути, инвестором тех отраслей экономики, продукцией и услугами которых он пользуется» [2].

По этому поводу МОТ в Программе достойного труда утверждает направления политики, которые помогают создавать и поддерживать рабочие места, обеспечивающие возможность

получения справедливого дохода, что нашло свое отражение в Глобальной программе занятости [3].

Важно отметить, что в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р, одной из задач предусмотрено создание системы повышения мотивации к качественному труду.

В программе ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» в новой редакции, принятой 15 февраля 2015 года постановлением IX съезда ФНПР, подчеркивается, что «российская действительность демонстрирует серьезное противоречие в сфере заработной платы, проявляющееся в резкой дифференциации заработной платы и крайне недостаточном уровне средней заработной платы. Существенную роль в этом сыграло не обоснованное ни с экономической, ни с социальной точки зрения сдерживание минимального размера оплаты труда, устанавливаемого государством в качестве государственной гарантии, одного из основных элементов, характеризующих качество распределения социальной ответственности между государством и предпринимателями» [4].

Следует отметить, что размер заработной платы главным образом влияет на уровень бедности в стране. В частности, по итогам I квартала 2015 года количество бедных в России выросло на

15% в годовом исчислении. По сравнению с I кварталом 2014 года число россиян с доходами ниже прожиточного минимума увеличилось на 3,1 млн человек, с 19,8 млн до 22,9 млн [5]. Между тем в I квартале 2018 года в России зафиксировали снижение бедности по итогам 2017 года. Согласно данным Росстата, численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в целом по России составила 19,3 млн человек, в то время как годом ранее бедных насчитывалось 19,5 млн человек. Это, соответственно, 13,2 и 13,3% от общей численности населения [6].

Если затрагивать проблему бедности в Пермском крае, то, по данным Пермского краевого совета профсоюзов, в 2017 году на долю 10% наиболее обеспеченного населения приходилось 29,93% денежных доходов, а на долю 10% наименее обеспеченного населения — 2% (в 2016 году — 30,28 и 1,95% соответственно). По приведенным данным, численность населения региона, имеющего среднедушевые доходы ниже прожиточного минимума, составила в анализируемом периоде 396,04 тыс. человек, или 15,1% от общей численности населения (в 2016 году — 392,36 тыс. человек, или 12,9%). В среднем по Приволжскому федеральному округу доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума составила 12,3% [7].

За первое полугодие 2018 года среднемесячная номиналь-

ная начисленная зарплата в России составила 42 550 руб. [8]. Это на 11,2% выше показателей за аналогичный период прошлого года, когда среднемесячная номинальная начисленная зарплата составляла 38 049 руб., а также выше показателей по всему прошлому году на 8% (39 167 руб.).

В июне 2018 года Росстат отчитался о резком замедлении роста реальных доходов россиян с 5,7% в годовом выражении в апреле до 0,3% в мае [9]. Вместе с тем, по данным Росстата, в Пермском крае среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за январь 2018 года составила 32 009,0 руб. По отношению к январю 2017 года ее рост составил 10,4%. Реальная заработная плата в январе текущего года по сравнению с январем предыдущего года увеличилась на 8,7%. Сохраняется значительная дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности [10].

Из приведенных выше данных следует, что, несмотря на некоторое улучшение социально-экономической ситуации в стране благодаря прежде всего росту реальной и номинальной заработной платы, бедность остается острой проблемой для современной России.

Подобная ситуация имеет место и в мировой экономике. В частности, в докладе Генерального директора Международного бюро труда на 99-й сессии Международной конференции труда еще в 2010

году было отмечено, что «растущее неравенство в области заработной платы и доходов происходит во всем мире, независимо от уровней национального дохода и несмотря на повсеместное сокращение масштабов крайней нищеты. Результаты недавнего обследования, проведенного межстрановой группой статистиков по 92 странам в отношении периода 1960–2000 годов, подтверждают негативное воздействие неравенства доходов на экономический рост» [11].

В России в недавнем прошлом на доктринальном уровне предпринимались попытки подойти к решению проблемы справедливости распределения доходов.

Так, например, еще в 2001 году специалистами Института социальной политики Академии труда и социальных отношений по заданию Комитета Госдумы по труду и социальной политике подготовили проект федерального закона «О государственном регулировании оплаты труда».

По словам В.Д. Мордачева, «идея законопроекта — перевести в законное русло формирование и распределение валового дохода предприятий и четко определить, что должен получить человек в виде заработной платы и что должен предприниматель получить в виде предпринимательского дохода» [12].

Данный законопроект предусматривал также взаимозависимость доходов рядовых работников и менеджмента, стимулируя работодателя повышать оплату

труда рядовым работникам. Однако до сих пор эти предложения не реализованы законодателем, и, соответственно, работодатели практически не ограничены в установлении оплаты труда работников.

Представляется, что в настоящее время в России возрастает необходимость согласования интересов различных социальных групп, имеющих противоположные интересы в экономической сфере. Прежде всего речь идет о сбалансированности интересов работников и работодателей по вопросам применения наемного труда, сглаживания социальной напряженности и обеспечения общественной справедливости.

В связи с этим целесообразным было бы, на наш взгляд, закрепление на законодательном уровне распределительных механизмов и гарантий, обеспечивающих право работников на денежную долю в результатах собственного труда в целях повышения жизненного уровня населения и развития человеческого потенциала.

Для реализации определенной задачи представляется необходимым внесение изменений в ст. 53 «Основные формы участия работников в управлении организацией» ТК РФ путем дополнения ее пунктом «участие работников в распределении прибыли работодателя».

Библиографический список

1. *Офман Е.М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений. — М., 2011. — С. 67.

2. Худякова С.С. К вопросу о праве работников на справедливую заработную плату // Пермский конгресс ученых-юристов: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. — Пермь, 2010. — С. 496.

3. Официальный сайт Международной организации труда. — URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-it/index.htm> (дата обращения: 18.03.2018).

4. Программа ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны». — URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (дата обращения: 16.03.2018).

5. Страна приросла бедностью. — URL: <https://www.gazeta.ru/business/2015/06/12/6838965.shtml> (дата обращения: 18.03.2018).

6. В России пропадают бедные люди. — URL: <https://www.gazeta.ru/business/2018/05/16/11753671.shtml> (дата обращения: 20.03.2018).

7. Уровень бедности в Пермском крае. — URL: <https://permsovprof.ru/novosti-i-publikacii/uroven-bednosti-v-permskom-krae.html> (дата обращения: 12.03.2018).

8. Социально-экономическое положение России (январь — июнь 2018 г.). — URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-06-2018.pdf (дата обращения: 12.03.2018).

9. Росстат сообщил об увеличении средней зарплаты в России. — URL: <https://www.rbc.ru/finances/04/08/2018/5b6551d29a7947d4aa7b47e5> (дата обращения: 15.03.2018).

10. Сведения о заработной плате работников предприятий Пермского края. — URL: http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/permstat/resources/4e76ef8044ec7490b27bbede4cdebdf4 (дата обращения: 12.03.2018).

11. Восстановление и рост на основе достойного труда: Доклад Генерального директора Международного бюро труда. — Женева, 2010. — С. 38. — URL: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public...norm...meetingdocument> (дата обращения: 18.03.2018).

12. Мордачев В.Д. Теория обмена труда: История. Этика. Психология. — Кн. 1. — Екатеринбург, 2006. — С. 87.

НА ПУТИ К ЭФФЕКТИВНОМУ ПРОИЗВОДСТВУ!

inteh.panor.ru

Научно-практический журнал «ЛИН-технологии: бережливое производство» по вопросам оптимизации производственного процесса, снижения издержек и себестоимости продукции.

ОСНОВНЫЕ РУБРИКИ

- Лин-технологии в антикризисном менеджменте.
- Лин-школа.
- Ресурсосбережение.

Распространяется
по подписке
и на отраслевых мероприятиях.
ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ



80871



П7214



На правах рекламы

Понятие охраны труда в правовых актах МОТ и совершенствование Трудового кодекса РФ

А.Я. Петров,

д-р юрид. наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

В науке трудового права не разработан в должной мере понятийный аппарат охраны труда (определения и термины), и прежде всего с позиции международного трудового права. Более того, отсутствует концептуальная правовая модель безопасности и гигиены труда, ее понятийной основы. Поэтому автором предпринята попытка восполнить этот пробел. В статье раскрывается понятие охраны, безопасности и гигиены труда с позиции правовых актов МОТ.

Ключевые слова: правовые акты МОТ, ТК РФ, охрана, безопасность, гигиена труда.

The concept of labour protection in ILO legal acts and improvement of the Labor code of the Russian Federation

A.Ya. Petrov

In the science of labor law, the conceptual apparatus of labor protection (definitions and terms) and, above all, from the perspective of international labor law has not been developed in due measure. Moreover, there is no conceptual legal model of occupational safety and health, its conceptual basis. Therefore, the author attempts to fill this gap. The article reveals the concept of occupational safety, health and safety from the perspective of ILO legal acts.

Keywords: legal acts of the ILO, Labor code of the Russian Federation, safety, occupational health.

Вопрос о понятии охраны труда, разумеется, должен содержать международный правовой опыт, то есть с позиций международных правовых норм необходимо рассмотрение соответствующих определений, терминов. Нельзя не отметить, что международные правовые нормы закрепляют различные понятия относи-

тельно безопасности и гигиены труда.

Ключевым понятием охраны труда, определенным ВОЗ и МОТ в рамках деятельности совместного комитета в 1950 году, является «охрана здоровья трудящихся». В 1994 году ВОЗ утвердила Всеобщую глобальную стратегию в области профессионального здоровья.

В ст. 3 Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среды» (1981) дано определение понятия «здоровье в отношении труда», которое означает не только отсутствие болезни или недуга; оно включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда.

Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006) содержит в ст. 1 определения, касающиеся вопросов национальной политики в области безопасности и гигиены труда и производственной среды (а); национальной системы безопасности и гигиены труда (b); национальной программы по безопасности и гигиене труда (c); национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда (d).

В ст. 3 Конвенции МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993) содержатся определения таких понятий, как опасное вещество (а); предельно допустимое количество (b); объект повышенной опасности (c); крупная авария (d); аварийная ситуация (e).

В Рекомендации МОТ № 164 о безопасности и гигиене труда и производственной среды (1981) закреплено, что:

— достойный труд — это безопасный труд;

— опасный или вредный производственный фактор — внутренний потенциал, способный причинить травму или вред здоровью человека.

Руководство по системам управления безопасностью и охраной труда МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001) предусматривает такие термины (определения), как инцидент; комиссия по безопасности и охране труда; наблюдение за здоровьем работников; наблюдение за производственной средой; опасный или вредный производственный фактор; оценка опасных и вредных производственных факторов; оценка риска; представители работников по безопасности и охране труда; производственно зависимые травмы, недомогания и заболевания; риск.

В Рекомендации МОТ № 164 о безопасности и гигиене труда и производственной среды (1981) предусмотрены следующие понятия: оценка опасных и вредных производственных факторов; оценка риска: процесс исследования рисков для безопасности и здоровья, связанных с воздействием опасных и вредных производственных факторов.

В ст. 3 Конвенции МОТ № 148 «О защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (1977) сказано, что представляет собой загрязнение воздуха (а); дано понятие шума (b) и вибрации (c).

Международные правовые нормы закрепляют термин «безопасность и гигиена труда», качественно отличающийся от условного термина «охрана труда» в трудовом законодательстве РФ.

В связи с этим можно констатировать, что между законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ об охране труда и международными правовыми стандартами (нормами) охраны труда нет оптимальной согласованности. И это касается не только терминов, но и сущностных категорий и понятий. Например, в конвенциях и рекомендации МОТ употребляются категории (термины) «безопасность и гигиена труда», «профессиональные риски и опасности» и др. (а не «охрана труда»).

Необходимо отметить, что термин «охрана труда» изначально (с КЗоТ РСФСР 1918 года) не соответствовал концептуальной идее, смыслу и своему назначению — содействовать сохранению жизни и здоровья работника.

Закрепленное в ст. 209 ТК РФ понятие охраны труда отражает многоаспектность данного явления, включающего в себя различные мероприятия, направленные на обеспечение здоровья и жизни работников. В данном контексте это определение представляется несколько нелогичным и не совсем правильным.

С позиции науки российского трудового права охрану тру-

да следовало бы определить как систему правовых актов, регулирующих социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные отношения в целях обеспечения здоровья и жизни работника (более точное определение сформулировано в ст. 3 ТК Азербайджанской Республики: охрана труда — это система мер техники безопасности, санитарных, гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, норм и стандартов, предусмотренных в настоящем Кодексе и других нормативно-правовых актах, а также в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах в целях обеспечения права работников трудиться в безопасных и здоровых условиях) [1].

В основных понятиях (ст. 209 ТК РФ) есть и иные необоснованные категории (термины, определения) — например, прежде всего «требования охраны труда», под которыми понимаются государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Далее ст. 211 ТК РФ закрепляет, что государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъек-

тов РФ, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В данном случае не учтен известный тезис (а точнее, аксиома для юристов), что закон либо иной нормативный правовой акт содержит нормы (норму) либо обязательные правила (правило) поведения (термин «требование» означает: 1. Выраженная в решительной, категорической форме просьба, распоряжение. По первому требованию. 2. Правило, условие, обязательное для выполнения. Выполнение требований устава. Требования к экзаменуемым. 3. Внутренние потребности, запросы. Человек с высокими требованиями к себе. 4. Официальный документ с просьбой о выдаче чего-н. [2]).

Согласно ч. 2 ст. 211 ТК РФ, государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Закономерен вопрос: а почему не законы и иные нормативные правовые акты РФ и ее субъектов обязательны для ис-

полнения всеми работодателями и работниками?

Следовательно, категория «требования охраны труда» вряд ли уместна в российском трудовом праве, и не только в ТК РФ, в иных федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах, но и в ст. 37 Конституции РФ (см., например, ст. 9 «Требования промышленной безопасности к эксплуатации опасного производственного объекта» Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»). Поэтому представляется обоснованным исключение ее из ст. 2, 209, 210 и других статей ТК РФ, а ст. 211 следовало бы признать утратившей силу.

Далее, в ст. 209 ТК РФ нет определения понятия «гигиена труда». В ст. 210 ТК РФ в перечне основных направлений государственной политики в области охраны труда также не упоминается этот важнейший термин.

В связи с этим очевидно, что основной принцип трудового права — обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены — не получил должного развития как в ст. 209 ТК РФ, так и в целом в разделе X ТК РФ.

Особенно представляется парадоксальным то, что в ст. 209 ТК РФ не закреплено определение «благоприятные условия труда», хотя создание таких условий является одной из целей

трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

И, напротив, наряду с проблемами в ТК РФ закреплены отдельные положения, которые непосредственно не относятся к охране труда.

Например, в соответствии со ст. 209 ТК РФ рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Известно, что категория «рабочее место» является значимой в теории трудового права и особенно на практике, при решении вопроса о переводе и/или перемещении работников.

Близко к этому и определение понятия «производственная деятельность» (ст. 209 ТК РФ). Под ней понимается совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающую в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Это определение не только научно несостоятельно (не ясно, как можно включать в экономическую категорию «превращение ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя... оказание различных видов услуг»), но, в сущности, не относится не только к понятию, но и в целом к институту охраны труда российского трудового права.

Вряд ли уместно закрепление в ст. 209 ТК РФ нормы о том, что типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нельзя не подчеркнуть, что предусмотренные некоторые определения и термины в федеральных законах, содержащих термины и определения охраны труда, дублируют ст. 209 ТК РФ либо не совсем ей соответствуют, что обуславливает проблемы их применения на практике. В перспективе было бы целесообразным провести унификацию таких определений и терминов.

Исключительно важно было бы раздел X ТК РФ назвать «Безопасность и гигиена труда» и в соответствии с этим придать ему качественно иное содержание. Как следствие, правовые доктрины об охране труда, очевидно, придется пересмотреть.

Библиографический список

1. Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 20.03.2018).

2. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. — 3-е изд. — М.: АЗЪ, 1995. — С. 797.

Правовые проблемы реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

А.Г. Федорец,

заведующий кафедрой «Безопасность труда» федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» (РГСУ), канд. техн. наук, доцент, директор АНО «Институт безопасности труда»

В статье рассматриваются принципиальные правовые проблемы современной охраны труда. Автор, более 15 лет работающий в практической сфере оценки условий труда, считает необходимым коренным образом изменить парадигму охраны труда, основывающуюся на тезисе «безусловной вредности труда», и построить новую парадигму, основывающуюся на «полезности труда» для личности, общества и государства.

Ключевые слова: право на труд, безопасность труда, охрана и гигиена труда, условия труда, гарантии и компенсации.

Legal problems of realization of the right to work in conditions, meet the requirements of safety and hygiene

A.G. Fedorets

The article deals with the fundamental legal problems of modern labor protection. The author, who has been working in the practical sphere of working conditions assessment for more than 15 years, considers it necessary to radically change the paradigm of labor protection, based on the thesis of “unconditional harmfulness of labor”, and build a new paradigm based on the “usefulness of labor” for the individual, society and the state.

Keywords: the right to work, safety, health and safety, working conditions, guarantees and compensation.

Конституция РФ (ст. 37) гарантирует каждому гражданину право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Сложив-

шаяся к настоящему времени система трудового права в своем развитии пока обходит непростые вопросы, касающиеся как «свободы труда», которую даже Конституционный суд РФ незаметно подменяет «свободой трудового договора» (постановления Конституционного суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конститу-

ционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»), так и вопросов «безопасности и гигиены труда», которые в современном трудовом праве систематически не исследуются вообще.

Поскольку во всех иных сферах (за рамками трудового права) понятие «безопасность» однозначно связано с понятием «риск», то при логичном включении этого термина в сферу трудового права также придется обратиться к этому понятию. Что неотвратимо выводит нас на проблему установления оптимального соотношения между «свободой личности» в части «распоряжения своими способностями к труду» и обязанностями государства по обеспечению социальной защищенности лиц, утративших трудоспособность в процессе труда.

В этом, собственно, и заключается основное противоречие трудового права — противоречие между частноправовыми отношениями, проистекающими из свободы выбора вида занятий и способа выполнения работы (за исключением запрещенных законом), и публично-правовыми отношениями, связанными с социальной ответственностью государства за не-

благоприятные последствия труда, вышедшие за рамки приемлемого (согласованного сторонами) риска.

В настоящее время интересы ученых-правоведов в сфере трудового права сосредоточены именно в праве социального обеспечения (социальная защита), а не в конкурирующей сфере предпринимательского трудового права (социальное развитие). Почему-то не пользуется достаточным вниманием тот факт, что предпринимательство — это тоже труд (тяжелый, вредный и даже опасный) и предприниматели также имеют право на труд и на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации [1].

При этом анализ публикаций в сфере безопасности труда убедительно подтверждает: среди правоведов отсутствует ясное понимание правовой сущности понятия «безопасность» применительно к сфере трудовых отношений. А каким образом в Конституцию РФ попало слово «гигиена», можно только догадываться. В любом случае в первоисточнике (ст. 37 Конституции РФ) речь идет именно о «сохранении здоровья работников», а не о соблюдении ими правил «гигиены».

Невозможно в этом смысле не согласиться с мнением А.Я. Петрова, который также предлагает привести название раздела X в ТК РФ в соответствие со ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ [2].

Но есть одно замечание: полагаем, что термин «гигиена труда» в названии раздела изначально является лишним.

¹ Показательным является и учет господствующей тенденции в наименовании профильного министерства: в начале 2000-х годов — Министерство труда и социального развития, а с 2012 года — Министерство труда и социальной защиты. — *Прим. авт.*

Представляется, что наиболее адекватное название для раздела Х ТК РФ — «Обеспечение безопасности труда» со следующим определением термина «безопасность труда»: «Безопасность труда — свойство трудового процесса, характеризующееся *отсутствием недопустимого риска* для жизни и здоровья работника, обусловленного факторами производственного процесса» (выделено нами. — А.Г.).

Остановимся более детально на анализе **понятия «безопасность»** и особенностях его употребления в сфере трудового права.

Первая проблема, которая на самом деле и находится в основании всех проблем «безопасности и гигиены труда», связана с такой показательно характерной (уникальной!) особенностью национального трудового права, как «охрана труда».

Ретроспективный анализ этого понятия достаточно убедительно показывает, что в словосочетании «охрана труда» термин «труд» рассматривается в социально-экономическом контексте, как «источник добавочной стоимости», который нуждается в «охране»... от капитала [3].

Понятно, что к этой (социально-экономической) сущности «труда» понятия «безопасность» или «гигиена» принципиально неприменимы. Кроме того, «охрана труда», конечно же, даже условно не может считаться «системой сохранения жизни» (ст. 209 ТК РФ), просто потому, что совершенно не является «системой» [4].

Вторая проблема связана с упомянутыми ранее *так называ-*

емыми «вредными» и «опасными» условиями труда, с которыми связаны опять же *так называемые* «гарантии и компенсации».

Словосочетание «так называемые» употреблено здесь совершенно осмысленно, поскольку понятия «вредные условия труда» и «опасные условия труда», несмотря на законодательное утверждение процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), до сих пор так и не удалось однозначно идентифицировать, а назначаемые в связи с этими условиями «гарантии и компенсации» на самом деле не являются ни «гарантиями», ни «компенсациями».

Таким образом, третья проблема связана с понятием «безопасность» применительно к сфере труда. В сферах, так или иначе касающихся «охраны» и «безопасности» труда, не только в правоведческой среде, но и в среде специалистов понятия «охрана труда», «техника безопасности», «безопасность труда», «безопасные условия труда» смешиваются без строгого разделения как по понятию «безопасность», так и по понятию «труд».

Словосочетание «безопасность труда» обозначает только *одно из свойств* трудового процесса, которое к тому же не является главным и уступает по социальной значимости такому свойству, как «производительность» (эффективность).

Завершая краткий анализ третьей проблемы (проблемы «безопасности труда»), достаточно остановиться на том, что понятие

«безопасность труда» в сфере трудового права вообще не применяется, поскольку по меньшей мере не существует и какое-либо осмысленное понимание понятия «безопасность».

Следует обратить внимание, что уже после почти 15 лет с момента вступления в силу Федерального закона от 26.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании» в ст. 215 ТК РФ сохраняется рудиментарный остаток «единого социалистического народного хозяйства», не имеющий ни единого соответствия в действующем законодательстве РФ и полностью противоречащий законодательству о техническом регулировании.

В данной статье сказано: «Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов *должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда*. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, *должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия*».

В этом абзаце все *неестественно и противозаконно* (противоречит законодательству о техническом регулировании, являющему-

ся частью *гражданского* законодательства).

В сфере «охрана труда» (от капитала) интересы работодателей и работников являются антагонистическими. А в чем интересы работников и работодателей совпадают, так это в *обеспечении «безопасности труда» и «безопасности производства»*. Но, увы, эти понятия в России в настоящее время как бы «вне закона» и являются нейтральной (ничейной) зоной между сферами полномочий надзорных органов.

Библиографический список

1. *Гибадуллин Р.В., Буйских В.И.* Право на труд и на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации как основное право предпринимателя // *Права человека в диалоге государственной власти и гражданского общества*. Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции «Право на устойчивое развитие», посвященной Дню прав человека (Уфа, 15 декабря 2016 года). — Уфа, 2016. — С. 6–12.
2. *Петров А.Я.* Охрана труда: о новой концепции института трудового права России // *Право. Журнал высшей школы экономики*. — 2016. — № 1. — С. 58–71.
3. *Федорец А.Г.* Типовое положение о СУОТ: кто, чем и каким образом управляет // *Охрана труда и социальное страхование*. — 2017. — № 4. — С. 86–98; № 5. — С. 76–85.
4. *Федорец А.Г.* Законопись. Анализ итоговой концепции проекта федерального закона «О специальной оценке условий труда» // *Безопасность и охрана труда*. — 2013. — № 3 (56). — С. 22–32.

Конкурс научных работников в современной России

Т.В. Соколова,

младший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются вопросы избрания научных работников по конкурсу. Автор анализирует процедуру избрания по конкурсу при приеме на работу или при переводе на должность научного работника в научных организациях и организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Ключевые слова: научные работники, избрание по конкурсу, трудовой договор, конкурсная комиссия.

Competition of scientists in modern Russia

T.V. Sokolova

This article deals questions of the election of scientific workers on competition. The author analyzes the procedure of election of competition for employment at work or transfer to the position of a scientist in scientific organizations and organizations engaged in educational activities for educational programs of higher education and additional professional programs, as well as in other organizations engaged in scientific and (or) scientific and technical activities.

Keywords: scientific workers, election by competition, employment contract, competitive committee.

В число особенностей правового регулирования труда научных работников входят повышенные требования к квалификации, которые предъявляются к ним при заключении трудового договора путем прохождения конкурса.

Особенностью также является повышенная ответственность за выполнение работы, обусловливаемой такими объективными факторами, как

специфика научного труда, его творческий характер. В требования к квалификации научных работников входят: наличие высшего образования, ученой степени, научных трудов или изобретений, а также особый порядок заключения трудового договора, устанавливаемый законом (Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»).

Заключению трудового договора с научным работником предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

Лишь в двух случаях в целях сохранения непрерывности научной деятельности законом допускается заключение трудового договора с научным работником без избрания по конкурсу. Во-первых, это может быть при приеме на работу научного работника по совместительству, при этом срок трудового договора не может превышать одного года. Во-вторых, это возможно для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу (ст. 336.1 ТК РФ).

Слово *concursum* латинского происхождения и означает «сталкиваться, соперничать, конкурировать» [1], то есть в его основе лежит соревновательный признак для выявления наилучшего из числа участников конкурса.

В науке трудового права определено, что целью конкурса является подбор наиболее квалифицированных, имеющих научные труды и достижения, обладающих творческим научным потенциалом лиц с высокими интеллектуальными и нравственными качествами [2]. Действительно, в научных организациях благодаря именно конкурсу формируется наиболее качественный кадровый состав.

В соответствии с ч. 3 ст. 336.1 ТК РФ и по согласованию с Минтру-

дом России принят приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [3].

Согласно перечню в приложении № 1 к данному документу, на конкурс выносятся следующие должности:

- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- главный (генеральный) конструктор;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации;
- руководитель научного и (или) научно-технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации);
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;

- младший научный сотрудник / инженер-исследователь.

Конкурс на замещение должностей главного научного сотрудника и младшего научного сотрудника / инженера-исследователя имеет определенные отличия по срокам. Организация размещает объявление на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет не менее чем за два месяца до даты проведения конкурса и проводит конкурс в сроки, установленные организацией, но не позднее чем в течение 15 календарных дней со дня подачи претендентом на имя руководителя организации заявления на замещение конкретной должности об участии в конкурсе.

Для должностей, указанных в перечне, процедура проведения конкурса достаточно подробно регламентирована [4].

Так, объявление о проведении конкурса размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте организации, а также дублируется на портале вакансий по установленному адресу. В обязательном порядке указываются место и дата проведения конкурса, а также дата окончания приема заявок, полные наименования должностей научных работников, вынесенных на конкурс, и квалификационные требования к ним. Наряду с этим указываются примерный перечень количественных показателей результативности труда

претендента на должность и условия трудового договора.

Дата окончания приема заявок определяется организацией и не может быть установлена ранее 20 календарных дней с даты размещения объявления. Заявки, поданные позже установленной даты, к конкурсу не допускаются — см. п. 8 Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников (приложение № 2) (далее — Порядок).

Претенденту, изъявившему желание, для участия в конкурсе необходимо разместить заявку на портале вакансий с указанием фамилии, имени и отчества, иные сведения и данные о высшем образовании и уровне квалификации, ученой степени и ученом звании (при наличии), сведения о стаже работы с указанием отрасли наук, а также перечни ранее полученных основных результатов. Разрешено размещать и другие материалы, которые наиболее полно характеризуют личность претендента.

Срок рассмотрения заявок определяется непосредственно самой организацией и не может быть более 15 рабочих дней начиная с даты окончания их приема. При необходимости с претендентом может быть проведено собеседование, и тогда срок рассмотрения заявок может быть продлен до 30 рабочих дней.

На основе проведенного анализа представляется необходимым внести изменение в рас-

смастриваемый Порядок в части положения о применении наиболее широкого объема методов отбора. Полагаем, что при оценке личностных и профессиональных качеств претендента экспертизу документов целесообразно сочетать во всех случаях с собеседованием. Предлагаемое изменение п. 9 Порядка будет наиболее соответствовать общим принципам и требованиям отбора Кодекса поведения при приеме на работу исследователей [5].

В Порядке также установлено, что по итогам рассмотрения заявок конкурсная комиссия организации составляет рейтинг претендентов. Если на конкурс не подано ни одной заявки, конкурс признается несостоявшимся.

Конкурс на все должности в указанном перечне отличается и тем, что результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующей должности. При этом претендент должен быть указан в качестве исполнителя в конкурсной заявке.

По результатам конкурса комиссия принимает решение, в котором содержатся сведения о победителе, занявшем первое место, а также о претенденте, занявшем в рейтинге второе место. Срок, в течение которого с победителем конкурса должен быть заключен трудовой договор, строго регламентирован и составляет 30 дней. В этот период у претендента возникает право обращения в организацию для

заключения трудового договора на основании результатов конкурса, а на организацию (работодателя) возложена обязанность заключить с данным лицом трудовой договор как занявшим первое место по результатам конкурса (п. 13 Порядка).

Если победитель конкурса не обращается для заключения трудового договора, то есть не выражает волю (инициативу) в течение установленного срока — 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения комиссией, организация в этом случае объявляет о проведении нового конкурса либо заключает трудовой договор с претендентом, занявшим второе место. Но если у организации существует подобный выбор, то непонятна цель проведения рейтинга и выбора второго претендента.

Наряду с конкурсом в указанных организациях действует аттестация для научных работников (приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»).

В соответствии с ТК РФ (ст. 336.1) трудовые договоры с научными работниками могут заключаться как на определенный срок, который, по общему правилу, не может превышать пяти лет, так и на неопределенный срок. При этом в отношении научных работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, проводит-

ся аттестация, за исключением беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Сроки проведения аттестации определяются локальным нормативным актом организации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Работник, заключивший трудовой договор на определенный срок, участвует в конкурсе на занятую им должность на общих основаниях. По истечении срока трудового договора у научного работника трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а занятая им должность выносится на конкурс, в котором он может участвовать. В случае избрания работника, заключившего трудовой договор по конкурсу на ранее занимаемую им должность по срочному трудовому договору, новый трудовой договор может не заключаться, тогда действие прежнего трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (ст. 336.1 ТК РФ).

В случае неизбрания на новый срок научный работник освобождается от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством РФ (ч. 3 ст. 83 ТК РФ).

По действующему положению процедура избрания по конкурсу также предшествует и переводу на должность научного работника в научных организациях и организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность. Срок действия трудового договора с указанным работником может быть изменен по соглашению сторон в соответствии с условиями проведения конкурса как на определенный срок, но не более пяти лет, так и на неопределенный срок (ч. 5 ст. 336.1 ТК РФ).

Библиографический список

1. Советский энциклопедический словарь. — М., 1983. — С. 618.
2. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. — М.: Изд-во МГУ, 1991. — С. 54.
3. Официальный интернет-портал правовой информации. — <http://www.pravo.gov.ru>, 19.10.2015.
4. Портал вакансий — ученые-исследователи. — <http://ученые-исследователи.рф>.
5. Секция 2. Рекомендации комиссии по Европейской хартии исследователей и Кодексу поведения при приеме на работу исследователей. — Брюссель, 11.03.2005. — URL: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html> (дата обращения: 13.03.2018).

К вопросу о проблемах правового регулирования трудовой занятости молодежи

О.Ю. Павловская,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Отсутствие единой нормативно-правовой базы, предоставляющей социальную защиту и гарантии лицам, относящимся к категории «молодой специалист», равно как и закрепления дефиниции данного понятия на федеральном уровне, привело к наличию многочисленных определений этого понятия в различных по своему уровню нормативных актах. На практике это создает неопределенность в понимании норм, что нередко заканчивается судебными разбирательствами между сторонами трудового правоотношения.

Ключевые слова: занятость, молодой специалист, законодательство, судебная практика, государственные гарантии.

To the question of the problems of legal regulation of youth employment

O.Y. Pavlovskaya

The lack of a single legal framework representing social protection and guarantees to persons belonging to the category of "young specialist", as well as the consolidation of the definition of this concept at the Federal level has led to the presence of numerous definitions of this concept in different level regulations. In practice, this creates uncertainty in the understanding of the rules, which often ends in court proceedings between the parties to the employment relationship.

Keywords: employment, young specialist, legislation, judicial practice, state guarantees.

Доминирующими факторами, которые лежат в основе снижения на рынке труда спроса на молодых работников, принято считать, с одной стороны, отсутствие у них необходимого уровня образования, недостаток профессионального опыта и дополнительных навыков.

С другой стороны, имеет место нежелание работодателей обеспечивать установленные законодательством дополнительные гарантии для осуществления трудовой деятельности молодежи, которые в основном возложены на работодателя не только по Закону о занятости населения в

РФ (см., например, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

В настоящее время действует законодательный механизм дифференцированного подхода к предоставлению дополнительных государственных гарантий по поддержке трудовой деятельности молодежи.

Так, например, установленные в ТК РФ гарантии обусловлены либо возрастом работника (глава 42 ТК РФ и иные смежные статьи) или недостаточным уровнем практических навыков молодого специалиста (например, ч. 4 ст. 70 ТК РФ), либо выполнением семейных обязанностей, связанных с рождением и воспитанием детей (глава 41 ТК РФ).

При этом наибольшее число указанных гарантий предусмотрено для несовершеннолетней молодежи, что «является проявлением особой заботы государства о сохранении физического и нравственного здоровья подрастающего поколения». Дополнительные социально-трудовые гарантии для таких лиц закреплены в ТК РФ, актах федерального законодательства, региональных актах, актах органов местного управления [1].

Специальной гарантией обеспечения трудоустройства несовершеннолетних является квотирование рабочих мест. Квоты устанавливают органы государственной власти субъектов РФ в отношении организаций, имеющих определенную численность (см., например, Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»).

Гарантии по трудоустройству молодых работников закрепляются и в отраслевых соглашениях (Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2018–2020 годы, утвержденное 28 декабря 2017 года Профсоюзом машиностроителей РФ, Росстандартом). В разделе VII «Молодежная политика, социальные гарантии и льготы молодым работникам» определено, что молодыми работниками считаются лица в возрасте до 30 лет (п. 7.1), а молодыми специалистами — лица в возрасте до 30 лет, окончившие с отрывом от производства полный курс обучения в вузе и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (п. 7.2).

Работодатель может предусматривать квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также

возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву, не менее 1% от штатной численности организации (п. 7.5).

Что же касается дополнительных гарантий для молодых специалистов, закрепленных в ТК РФ, то к таковым следует отнести положения ст. 270 ТК РФ о пониженных нормах выработки, а также ч. 4 ст. 70 ТК РФ — неустановление испытательного срока. Кроме того, ТК РФ предоставляет возможность самим работодателям устанавливать на локальном уровне особые гарантии и льготы — например, посредством принятия в организации или учреждении соответствующего Положения о молодом специалисте [2].

На региональном и федеральном уровнях принимаются различные программы поддержки молодых специалистов в определенных отраслях или населенных пунктах, например для врачей и учителей в сельской местности [3].

Не вызывает сомнения, что все вышеперечисленное призвано и должно способствовать усилению правовой и социальной защищенности работающей молодежи, однако последнее не всегда согласуется с существующей практикой.

Так, молодежь реже регистрируется в территориальных органах службы занятости, чем лица других возрастов, считая это пустой тратой времени, размер пособия по безработице — унизи-

тельно низким, а предлагаемые вакансии — не соответствующими их возможностям и ожиданиям [4], и пытается найти работу самостоятельно.

При этом довольно часто молодые люди сталкиваются с ситуацией, когда работодатель не заинтересован в заключении с ними трудового договора. Ведь работодатель, отдавая предпочтение более зрелому специалисту из числа работающих профессионалов, принимает во внимание тот факт, что гарантии, закрепленные в ТК РФ для более низкой возрастной категории граждан, реализуются преимущественно за счет самого же работодателя.

Сложилась довольно обширная судебная практика по разрешению споров, связанных с обеспечением трудовой занятости молодежи, к которой, по нашему мнению, следует подойти дифференцированно.

Так, анализ судебной практики, связанной с трудоустройством несовершеннолетних работников, свидетельствует, что нарушения со стороны работодателей вызваны преимущественно тем, что последние не готовы или отказываются предоставлять квоты для трудоустройства несовершеннолетних, установленные законодательством РФ.

В указанной ситуации наблюдается позитивная динамика разрешения подобных споров: суды в случае отказа работодателя установить соответствующие квоты в большинстве слу-

чаев удовлетворяют искивые требования об их установлении, признавая такой отказ незаконным (кассационное определение Нижегородского областного суда от 06.12.2011 по делу № 33-12158, определение Московского областного суда от 12.01.2012 по делу № 33-342/2012, 33-28705/2011)¹.

По-иному складывается судебная практика в отношении молодых специалистов, которые имеют право на меры социальной поддержки в рамках региональных программ. В таких случаях решения судов в удовлетворении (либо частичном удовлетворении) или неудовлетворении вообще требований истцов на получение той или иной выплаты или предоставления конкретной меры социальной поддержки напрямую связаны с вопросом определения статуса молодого специалиста.

Показательным примером может служить решение Пушкинского городского суда Московской области от 28.06.2011 по делу № 2-1686/11 [5].

В основе данного судебного решения ключевым является то обстоятельство, что на федеральном уровне, а конкретно в действующем ныне трудовом законодательстве РФ, отсутствует закрепление единых критериев, определяющих правовой статус таких категорий работников, как молодые специалисты. (Понятие «молодой специалист» опре-

деляют по-разному отдельные федеральные нормативно-правовые акты, нормативно-правовые акты субъектов РФ, органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, акты социального партнерства. — *Прим. авт.*)

Таким образом, отсутствие единой нормативно-правовой базы, предоставляющей социальную защиту и гарантии лицам, относящимся к категории «молодой специалист», равно как и закрепления дефиниции данного понятия на федеральном уровне, привело к наличию многочисленных определений этого понятия в различных по своему уровню нормативных актах.

На практике это создает неопределенность в понимании норм, что нередко заканчивается судебными разбирательствами между сторонами трудового правоотношения (см., например, апелляционные определения Челябинского областного суда от 25.11.2014 № 11-11980/2014, Алтайского краевого суда от 26.11.2014 по делу № 33-1491/2014, Псковского областного суда от 16.09.2014 по делу № 33-2197/2014)².

Полагаем, что устранить данный пробел действующего законодательства РФ необходимо и объективно возможно путем включения в ТК РФ соответствующих положений, определяющих понятие и правовой статус молодого специалиста.

¹Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

²Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс».

Библиографический список

1. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. — М.: КОНТРАКТ, 2014. — С. 56.
2. Положение о молодом специалисте государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы средней общеобразовательной школы № 1429. — URL: http://sch1429c.mskobr.ru/files/polozhenie_o_molodom_specialiste.pdf (дата обращения: 11.03.2018).
3. Государственная поддержка молодых специалистов в сельской местности. — URL: <http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/molodoj-specialista-sele.html> (дата обращения: 13.03.2018).
4. В Тульской области без работы сидят 31,7 тысяч человек. — URL: <http://business71.ru/news/6302> (дата обращения: 12.03.2018).
5. <http://судебныерешения.рф/bsr/case/214511> (дата обращения: 20.03.2018).

Издательский Дом  **Издательский Дом ПАНОРАМА** представляет Журнал **«Землеустройство, кадастр и мониторинг земель»**



Журнал «Землеустройство, кадастр и мониторинг земель» включен в РИНЦ.

Журнал «Землеустройство, кадастр и мониторинг земель» входит в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК.

Научно-практический журнал для специалистов землеустроительной отрасли производства, науки и землеустроительного высшего образования.

На страницах журнала **«Землеустройство, кадастр и мониторинг земель»** всесторонне освещаются актуальные вопросы современной земельной политики, экономики и экологии землепользования, землеустройства, земельного и экологического права, государственного кадастра недвижимости, мониторинга земель, геодезии и геоинформатики, геоэкологии, социального развития и архитектурного обустройства села, а также другие важнейшие темы, связанные с рациональным использованием и охраной земельных ресурсов страны.

В журнале также представлены статьи по землеустройству современных агрохолдингов, о внедрении научных разработок в землеустроительную практику, об автоматизированном землеустроительном проектировании, адаптивно-ландшафтном землеустройстве, аэрокосмическом мониторинге земель.

Издается совместно с Государственным университетом по землеустройству (ГУЗ).

Главный редактор-составитель: В.В. Косинский, д-р экон. наук, профессор кафедры землеустройства ГУЗ, академик РАЕН.



индекс
84791

Ежемесячное издание объемом 80 страниц.
В свободную продажу не поступает.
Распространяется по подписке.
Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
www.panor.ru



индекс
П7161

Заключение трудового договора со спортсменами, не достигшими возраста 14 лет

Г.Н. Карташова,

преподаватель Института права, экономики и управления Сахалинского государственного университета, прикрепленное лицо федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются вопросы, связанные с особенностями заключения трудового договора со спортсменами, не достигшими возраста 14 лет, наличие которого способно полностью защитить права и законные интересы работника. Рассмотрено также участие законных представителей работников в возрасте до 14 лет, в том числе органов опеки и попечительства, при защите их интересов в области оплаты труда.

Ключевые слова: спорт, трудовой договор, работник в возрасте до 14 лет, законные представители, органы опеки и попечительства, заработная плата.

Conclusion of an employment contract with athletes, under the age of 14

G.N. Kartashova

The article deals with the issues related to the peculiarities of the employment contract with athletes under the age of 14 years, the presence of which is able to fully protect the rights and legitimate interests of the employee. The participation of legal representatives of employees under the age of 14, including the guardianship authorities, in the protection of their interests in the field of remuneration was also considered.

Keywords: sports, employment contract, employee under the age of 14 years, legal representatives, guardianship authorities, wages.

Профессиональный спорт по-молодел, и зачастую активными участниками трудовых отношений становятся спортсмены, не достигшие возраста 14 лет. В частности, юный возраст высоких спортивных достижений характерен для спортивной и художественной гимнастики, плавания и некоторых других видов спорта. Это обстоятельство обуславливает включение в ст. 348.8 ТК РФ условия о заключении трудового договора со спортсменами, не достигшими возраста 14 лет.

В науке российского права длительное время не было определено, нормами какой именно отрасли права следует регулировать отношения субъектов физкультуры и спорта. Одни ученые предлагают регулировать такие отношения нормами трудового права [1], другие — нормами гражданского права [2]. Последние ссылаются на опыт англосаксонской системы права и утверждают, что ни один институт трудового права не подходит к профессиональному спорту. Поэтому они предлагают урегулировать деятельность профессиональных спортсменов совершенно особым образом — отдельным законом с предоставлением таким лицам особого льготного налогового режима.

Полагаем, что трудовые отношения с участием малолетних детей должны регулироваться той отраслью права, которая в первую очередь отвечает интересам ребенка, в данном случае — несовершеннолетнего спортсмена. Заключение трудового договора в случае использования спортивных данных ребенка в возрасте до 14 лет способно полностью защитить его права и законные интересы. И что немаловажно — складывающиеся отношения отвечают всем признакам именно трудовых отношений:

1) работник принимается для выполнения конкретной трудовой функции, которую выполнять может только он сам лично;

2) работник обязуется соблюдать правила внутреннего трудо-

вого распорядка, трудовое законодательство гарантирует периоды времени отдыха (перерывы, отпуска);

3) функция, которая выполняется работником, соответствует предмету деятельности работодателя;

4) трудовое законодательство гарантирует социальную защиту работника, что в наибольшей степени соответствует защите интересов малолетнего спортсмена в силу повышенной травматичности сферы деятельности;

5) заключение трудового договора является результатом свободного волеизъявления сторон, но в процессе его исполнения работник находится в состоянии подчинения (режиму, организации тренировок, месту и времени соревнований и т.п.); у ребенка в возрасте до 14 лет отсутствует имущественная самостоятельность, всем необходимым для реализации трудовой функции его обеспечивает работодатель, что в полной мере характеризует положение сторон трудовых правоотношений;

б) спортсмен не может передать или гарантировать результат своего труда, в трудовых отношениях важны участие малолетнего спортсмена в процессе тренировок, личное выступление на соревнованиях и спортивных мероприятиях.

Нельзя не отметить, что в науке трудового права еще до принятия в 2001 году ТК РФ ставилось под сомнение регули-

рование трудовых отношений спортсменов гражданским законодательством [3; 4]. А введение в ТК РФ главы 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» позволило, несомненно, сделать вывод о правовой природе договора со спортсменом, определив такое соглашение как трудовой договор.

Допустимую продолжительность ежедневной работы спортсмена, руководствуясь ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, определяют органы опеки и попечительства. Абзацы 2, 3 ч. 1 ст. 94 ТК РФ, равно как и глава 54.1 ТК РФ, предусматривают нормативы ежедневной работы несовершеннолетних, но только в отношении лиц старше 14 лет, обойдя вниманием работников, не достигших 14 лет.

Специальные акты, регулирующие труд детей в различных видах спорта, также оставляют без внимания вопрос о продолжительности их трудовой деятельности, регламентируя лишь длительность тренировок детей, как правило, дошкольного возраста. Поэтому органы опеки и попечительства не могут руководствоваться только этими актами при определении продолжительности ежедневной работы указанных лиц. А поскольку органы опеки и попечительства, во-первых, не обладают специальными познаниями в различных видах спорта и соотношении их с возрастом детей, во-вторых, в установлении режима труда ребенка должны исходить из официальных нормативных актов, то

установить точную ежедневную нагрузку трудовой деятельности и режим труда таких лиц достаточно сложно.

Более того, при регулировании рабочего времени и режима труда детей прослеживается не последовательность законодателя, заключающаяся в несогласованности общих и специальных норм.

Так, общая норма ст. 268 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних облегченный режим труда (запрет служебных командировок, ночной работы и др.). В свою очередь, специальная норма ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ позволяет на основании законодательства или локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений привлекать несовершеннолетних спортсменов к работе в выходные дни, направлять в командировки и т.п. Спортивную карьеру невозможно реализовать без перемещений (командировок), участия в соревнованиях (выступлениях), проводимых, как правило, в выходные дни; тренировки, соревнования и выступления невозможно равномерно распределить во времени в течение недели (месяца), сезона, поскольку занятия становятся интенсивнее при подготовке к соревнованиям, выступлениям. Нагрузка распределяется неравномерно и в целом в течение года. В то же время нельзя забывать и о том, что наряду со спортивной карьерой ребенок должен получить и основное общее образование.

Полагаем, для того чтобы

уравновесить трудовую нагрузку на ребенка и обеспечить возможность сочетания ее с процессом получения основного общего образования, следует установить для детей в возрасте до 14 лет недельную продолжительность рабочего времени, запретив привлекать их к сверхурочной работе. Это в большей степени защитит интересы малолетних спортсменов, поскольку позволит корректировать режим ежедневной работы.

Из числа возможных режимов труда, установленных трудовым законодательством РФ, более всего спортсменам подходит режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), позволяющий учитывать рабочее время как ежедневно, так и еженедельно (ежемесячно).

В связи с этим представляется, что в ст. 348.8 ТК РФ необходимо внести следующие изменения: в ч. 2 рекомендовать устанавливать гибкий режим рабочего времени; в ч. 3 исключить слова «...привлечение к сверхурочной работе...».

На практике также возникает вопрос о максимальном сроке, на который спортсмен, не достигший 14 лет, может быть направлен в сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных мероприятиях, подготовке к спортивными соревнованиям. Трудовое законодательство РФ не предусматривает ни предельных сроков командировок, ни их частоту, что, на наш взгляд, является упущением, создающим почву для расши-

рительного локального регулирования, не всегда способного правильно расставить акценты в защите прав и интересов отдельных категорий работников.

Обращает на себя внимание и тот факт, что в России трудовое законодательство и законодательство в сфере спорта не устанавливают минимальной возрастной границы, по достижении которой родители могут заключить трудовой договор от имени ребенка-спортсмена. Особый характер труда спортсмена проявляется в повышенной физической и психологической нагрузке, которая может отражаться на состоянии здоровья малолетнего спортсмена на протяжении затем всей его жизни. Маленький ребенок, рано начинающий спортивную карьеру (в 5–6 лет), в силу отсутствия опыта, знаний не осознает сложность профессии, повышенные риски травматизма и наличие обязательств, определяемых трудовым законодательством РФ при заключении трудового договора. У ребенка непросто определить действительность его воли, осознанность необходимости определенного поведения в установленном договором режиме.

Учитывая положения возрастной психологии, сложности профессионального спорта, предлагаем ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Заключение трудового договора со спортсменом, достигшим возраста семи лет, но не достигшим возраста четырнадцати лет...» — далее по тексту.

В числе обязательных условий трудового договора рассматриваемых нами лиц выделяем условия и размер оплаты их труда. Следует отметить, что ни раздел VI «Оплата и нормирование труда», ни глава 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» ТК РФ не рассматривают особенности оплаты труда работника в возрасте до 14 лет. В науке трудового права этому вопросу также не уделяется должного внимания.

Семейный кодекс РФ, защищая имущественные интересы ребенка, устанавливает в ч. 2, 3 ст. 60, что он имеет право собственности на доходы и имущество, полученные (заработанные) им.

В вопросах распоряжения доходом и имуществом ребенка Семейный кодекс РФ отсылает к гражданскому законодательству РФ, которое позволяет опекунам ребенка (ст. 37 ГК РФ) расходовать средства в интересах последнего в пределах величины прожиточного минимума, а свыше этой суммы — только с согласия органов опеки и попечительства. Дело в том, что размер оплаты труда спортсмена находится в прямой зависимости от спортивных достижений и может достигать значительных размеров. Между тем гражданское законодательство РФ не регулирует процесс получения и расходования доходов ребенка в виде заработной платы, которая выплачивается одному из родителей (законному представителю) ребенка.

Поэтому было бы справедливым в отношении работающих

детей установление условий выплаты и расходования заработанных ими денежных средств. Думается логичным в главе 42 ТК РФ предусмотреть новую статью — ст. 271.1 «Установление заработной платы работникам, не достигшим возраста четырнадцати лет» следующего содержания: «Ежемесячная заработная плата работника в возрасте до четырнадцати лет, полностью отработавшего норму рабочего времени или выполнившего норму труда, не может быть меньше прожиточного уровня несовершеннолетнего в субъекте Российской Федерации — месте выполнения работы. Зарплата работника в возрасте до четырнадцати лет переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении законного представителя такого работника, на условиях, определенных коллективным договором».

Библиографический список

1. *Мартыросян Э.Р.* Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником имущества // Государство и право. — 1995. — № 7. — С. 48–53.
2. *Попов А.Н., Сидоров В.Н., Якунькова Т.П.* Экономическое управление предпринимательской деятельностью в спорте. — Челябинск, 1996. — С. 16.
3. *Ершова Е.А.* Применение гражданского права к трудовым отношениям // Трудовое право. — 1998. — № 4. — С. 22–30.
4. *Ершов В.В., Ершова Е.А.* Трудовой договор. — М., 2000. — С. 50.

Трудовые отношения в Республике Крым: некоторые особенности правового регулирования

К.В. Лапшин,

руководитель правового департамента «Фэшн Хаус Менеджмент ИстернЮропСп», прикрепленное лицо федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье проводится сравнительный анализ положений трудового законодательства России и Украины, применяемого к трудовым отношениям и иным непосредственно связанным с ними отношениям в Республике Крым. Показаны некоторые особенности правового регулирования указанных отношений на основе российского и украинского законодательства.

Ключевые слова: Республика Крым, Трудовой кодекс РФ, КЗоТ Украины, трудовой договор (контракт).

Labour relations in the Republic of Crimea: some features of legal regulation

K.V. Lapshin

This article provides a comparative analysis of the provisions of the labor legislation of Russia and Ukraine applied to labor relations and other directly related relations in the Republic of Crimea. Some features of legal regulation of the specified relations on the basis of the Russian and Ukrainian legislation are shown.

Keywords: Republic of Crimea, Labor code of the Russian Federation, labor Code of Ukraine, labor contract (contract).

1 апреля 2014 года Республика Крым, согласно Федеральному конституционному закону от 21.03.2014 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя», была присоединена к Российской Федерации.

Трудовое законодательство РФ действует на территории

Крыма с момента вступления Крыма в состав России, никакого переходного периода в части трудовых взаимоотношений не было предусмотрено и нормы ТК РФ должны были применяться сразу.

Вместе с тем следует иметь в виду, что до 1 января 2015 года к трудовым отношениям и иным непосредственно связанным с ними отношениям, возникшим до вступления в силу специаль-

ного закона (см. ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 14.10.2014 № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя»), применялось в том числе и трудовое законодательство Республики Украина. Но такое применение могло иметь место только в части, не противоречащей федеральному законодательству РФ и иным актам РФ, содержащим нормы трудового права.

Обратимся в этой связи к постановлению Конституционного суда РФ от 19.03.2014 № 6-П «По делу о проверке конституционности не вступившего в силу международного договора между Российской Федерацией и Республикой Крым о принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов».

В данном документе особо указано на то, что разрешение возможных противоречий законодательства, обусловленных особенностями переходного периода, может быть обеспечено как последующим федеральным законодательным регулированием, так и судебной практикой.

В этой связи суды при вынесении решений (определений) по трудовым спорам, связанным с трудовыми отношениями, возникшими до вступления в силу Федерального закона от 14.10.2014 № 299-ФЗ, рассматривают особенности регулирования трудовых отношений применимым на тот момент трудовым законодательством Республики Украина (см., например, апелляционные определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Крым от 16.07.2015 по делу № 33-4868/2015, от 14.07.2016 по делу № 33-4843/2016, от 21.06.2016 по делу № 33-4274/2016, Судебной коллегии по гражданским делам Севастопольского городского суда от 15.02.2016 по делу № 33-282/2016).

В соответствии с ч. 3 ст. 2 Федерального закона от 14.10.2014 № 299-ФЗ трудовые договоры, заключенные с работниками, осуществляющими трудовую деятельность на территории Республики Крым, должны быть приведены в соответствие с трудовым законодательством РФ. Но многие трудовые договоры, заключенные по украинскому законодательству с работниками, проживавшими в Крыму, продолжают действовать до настоящего времени и формально не всегда они приведены в соответствие с трудовым законодательством РФ.

Далее проведем сравнительный анализ ряда норм, входящих в институт трудового договора

по законодательству России и по законодательству Украины, действовавшему на момент вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации.

По нашему мнению, в отношении предмета трудового договора наиболее корректной является развернутая формулировка, используемая российским законодательством.

Так, в соответствии со ст. 21 Кодекса законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII работник выполняет по трудовому договору определенную им работу. При этом не конкретизировано, каким именно образом такая работа может определяться в трудовом договоре.

В то же время ТК РФ предусматривает, что по трудовому договору работник обязуется исполнять работу по обусловленной соглашением трудовой функции (ст. 56), под которой подразумевается не только работа по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, но и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 57).

Согласно положениям ст. 57 ТК РФ, является обязательным указание в трудовом договоре работника его трудовой функции, которая определяется как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемый работнику работы».

Отметим, что КЗоТ Украины не содержал на момент присоединения Республики Крым к России отдельных норм, определявших содержание трудового договора, не являющегося контрактом.

При этом некоторые украинские авторы полагали, что подобные трудовые договоры, не являвшиеся контрактами, должны были содержать условие о сроке и времени начала работы. Определяющее условие для них: является договор заключенным на неопределенный срок либо на определенный срок или на время выполнения определенной работы с указанием в последнем случае срока или вида работы соответственно [1].

Условие о сроке договора не являлось, по законодательству Украины, существенным условием трудового договора. В случае, если в трудовом договоре, заключенном на территории Украины и не являвшемся контрактом, не содержались условие о сроке, такой трудовой договор должен в соответствии со ст. 23 КЗоТ Украины признаваться заключенным на неопределенный срок.

Украинское законодательство предусматривает составление контрактов, предусмотренных ч. 3 ст. 21 КЗоТ Украины, по типовой форме контракта с работником [2].

Представляется, что было бы целесообразным закрепить в России на уровне ТК РФ, что для определенных категорий работников (например, моряков, до-

машних работников, учеников) является обязательным соблюдение форм трудовых договоров, устанавливаемых в порядке, определенном законодательством РФ.

Трудовые договоры, по законодательству России и Украины, могут заключаться как на определенный, так и на неопределенный сроки, а на Украине особо — и на время выполнения определенной работы (ст. 23 КЗоТ Украины).

Полагаем более обоснованным разделение трудовых договоров по срокам, предусмотренным законодательством Украины, так как считать трудовые договоры, заключенные на время выполнения определенной работы (как это имеет место в России — ст. 59 ТК РФ), заключенными на определенный срок можно с большой натяжкой.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться на срок не более пяти лет. Законодательство Украины не устанавливает ограничений на сроки действия срочных договоров.

Считаем, что возможность заключения в России срочных трудовых договоров на несколько лет должна быть обусловлена только исключительными обстоятельствами (например, работа за рубежом, в удаленной местности и пр.), и это считаем необходимым прямо предусмотреть в законодательстве РФ.

На Украине письменная форма трудовых договоров была не-

обходима только при заключении контрактов, а также в иных случаях, прямо предусмотренных законодательством Украины (ст. 24 КЗоТ). Обязательного заключения трудовых договоров в виде единого документа украинское законодательство не предусматривало. На практике это приводило к тому, что на Украине трудовые договоры в письменной форме заключались редко. В тех случаях, когда соблюдение письменной формы являлось обязательным, по сложившейся практике договоры часто заключались путем подачи заявления работником и издания работодателем приказа о приеме работника на работу [3].

Как известно, по законодательству России, письменная форма трудовых договоров является обязательной (ст. 67 ТК РФ), хотя иногда на практике высказываются мнения о необходимости возврата к устной форме трудового договора с предложением о возможности изменять ее на письменную форму по усмотрению сторон.

Полагаем, что заключение трудовых договоров должно осуществляться только в письменной форме, так как это поможет зафиксировать договоренность сторон при заключении трудового договора.

По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев (ст. 70 ТК РФ и ст. 27 КЗоТ Украины), а для украинских рабочих — одного месяца (ст. 27 КЗоТ Украины). В отноше-

нии некоторых категорий российских работников (руководители организации и их заместители, главные бухгалтеры и их заместители, некоторые другие) срок испытания может достигать шести месяцев (ст. 70 ТК РФ). Шестимесячный срок испытания может в отдельных случаях по согласованию с профсоюзными органами устанавливаться и для украинских работников (ст. 27 КЗоТ Украины).

Представляется, что российскому законодателю следует прямо предусмотреть установление более короткого максимального срока испытания (например, не более одного месяца) для тех категорий работников (например, неквалифицированных рабочих), проверка соответствия которых поручаемой работе может быть осуществлена в срок менее трех месяцев.

Под изменением трудового договора следует понимать изменение любых условий трудового договора, согласованных сторонами. Очевидно, что условия, согласованные сторонами при заключении трудового договора, могут быть изменены, по общему правилу, по согласию сторон.

Такое правило закреплено в ТК РФ (ст. 72), в то время как КЗоТ Украины регулирует лишь изменения условий трудового договора при переводе работников на другую работу и при изменении существенных условий труда в связи с изменениями в организации производства и

труда (ст. 32–34 КЗоТ Украины). Украинское законодательство прямо не устанавливает форму выражения работником согласия на перевод, допуская, таким образом, возможность перевода работника на другую работу при наличии устного согласия работника на такой перевод (ст. 32 КЗоТ Украины).

Общие основания прекращения трудовых договоров в рассматриваемых государствах закреплены, соответственно, в ст. 77 ТК РФ и ст. 36 КЗоТ Украины. Статья 36 КЗоТ Украины прямо не предусматривает, что перечни указанных в ней оснований прекращения трудовых договоров не являются исчерпывающими: согласно ст. 7 КЗоТ Украины, прекращение трудовых договоров с некоторыми категориями работников может устанавливаться актами украинского законодательства. (В соответствии со ст. 4 КЗоТ Украины ее законодательство о труде состоит из КЗоТ Украины и иных актов законодательства Украины, принятых в соответствии с ним. — *Прим. авт.*)

На наш взгляд, норма ст. 77 ТК РФ, предусматривающая открытый перечень оснований прекращения трудового договора работника, уточнение которого может производиться только на уровне федеральных законов, более удачна, чем нормы украинского законодательства, регулирует соответствующие отношения.

Важной новеллой КЗоТ Украины являлось право сторон ука-

зять в контракте дополнительные основания его расторжения (ст. 36). Считаем, что предоставление КЗоТ Украины такой возможности необоснованно ухудшает права работников. Поэтому полагаем, что данная норма не может быть рекомендована к включению в российское законодательство о труде.

Библиографический список

1. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический ком-

ментарий. — 7-е изд., доп. — Х.: ООО «Одиссей», 2008. — С. 59.

2. Типовая форма контракта с работником, утвержденная приказом Министерства труда Украины от 15 апреля 1994 г. № 23 // Информационный бюллетень Министерства труда Украины. — 1994. — № 6.

3. Ротань В.Г., Зуб И.В., Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. — 7-е изд., доп. и перераб. — К.: А.С.К., 2006. — С. 123–124.

Издательский Дом  **Издательский Дом ПАНОРАМА** рекомендует

WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА

Журнал «Служба PR»

ИСКУССТВО ДИАЛОГА — КЛЮЧ К СЕРДЦАМ

Информационно-аналитический журнал «Служба PR» рассматривает тенденции в сфере PR, новейшие методики и технологии обеспечения эффективных связей с общественностью, госструктурами, деловым сообществом, конкурентами и партнерами. Особое внимание уделено успешному опыту коллег и рекомендациям признанных профессионалов.

Материалы практического характера в журнале «Служба PR» представлены такими направлениями, как:

- налаживание и поддержание отношений с прессой;
- редакционно-издательская деятельность;
- лоббирование;
- коммуникации с общественностью (внутренней и внешней);
- осуществление рекламной политики организации;
- подготовка и проведение пресс-конференций, интервью и других мероприятий для СМИ.

Журнал представляет модели и реальные проекты PR-бизнеса, рассматривает навыки взаимодействия с медиаканалами, раскрывает особенности выстраивания отношений в деловой среде. Свежий взгляд, оригинальные мысли, смелые решения — отличительная особенность журнала «Служба PR».

Журнал «Служба PR» — настольное пособие для руководителей и сотрудников пресс-служб, пресс-центров, пресс-секретарей и PR-экспертов.



Реклама

индекс
84824

Ежемесячное издание объемом 80 страниц.

В свободную продажу не поступает.

Распространяется по подписке.

Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

www.panor.ru



индекс
П7272

Обязанности руководителя акционерного общества по обеспечению охраны труда

А.В. Кабанов,

начальник административно-правового управления АО «Райффайзенбанк», прикрепленное лицо федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются обязанности руководителя акционерного общества в сфере безопасности и охраны труда, поскольку именно на него законом возложено руководство текущей деятельностью общества. Автором представлена классификация таких обязанностей и раскрыто их содержание.

Ключевые слова: *руководитель акционерного общества, работодатель, работники, обязанности руководителя, охрана труда.*

Duties of the head of the joint-stock company to ensure the occupational safety

A.V. Kabanov

The article discusses the duties of the head of the joint-stock company in the field of safety and labor protection, as it is the law entrusted with the management of the current activities of the company. The author presents the classification of such duties and discloses their content.

Keywords: *head of the joint-stock company, employer, employees, duties of the head, labor protection.*

Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, является конституционным правом гражданина (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Раскрывая содержание этого права, Конституционный суд РФ подчеркнул, что «провозглашая право каждого на безопасные условия труда, на отдых и на охрану здоровья, Конституция Российской Федерации исходит из того, что здоровье человека

является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства» [1].

ТК РФ в качестве важнейшей обязанности работодателя закрепляет его общую обязанность: обеспечивать безопасность и условия труда, соот-

ветствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (абз. 4 ч. 2 ст. 22 ТК РФ), содержание которой раскрывается в ст. 212 ТК РФ.

Руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией) (ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»).

В акционерном обществе обязанности работодателя в сфере безопасности и охраны труда непосредственно исполняются руководителем общества (директором, генеральным директором), поскольку, как правило, именно он осуществляет руководство текущей деятельностью акционерного общества по самым различным вопросам.

В целях возможности эффективно исполнять обязанности в сфере охраны труда руководитель акционерного общества как представитель работодателя пользуется соответствующими правами работодателя (ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

В числе таких прав: требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей; привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности; принимать локальные нормативные акты и др. Эти права в совокупности с указанными выше обязанностями определяют представительские полномочия руководителя акционерного общества в отношениях по обеспечению охраны труда.

В то же время трудовое законодательство РФ, закрепляя отдельный перечень обязанностей работодателя в сфере обеспечения безопасности и охраны труда, не выделяет специфических прав такого лица в этой области.

Полагаем, что такое решение российского законодателя не случайно.

Во-первых, предусмотренных законом прав руководителя организации в сфере труда достаточно для исполнения обязанностей в отношениях по обеспечению охраны труда. Во-вторых, исключительная важность вопросов безопасности и охраны труда для обеспечения прав и законных интересов работников, их жизни и здоровья требуют более четкого и детального правового регулирования именно относительно обязанностей работодателя.

Указанный подход законодателя к правовому регулированию полномочий работодателя (и, соответственно, его представителя в лице руководителя организации) в отношениях по обеспечению охраны труда обусловил то, что специфика представительских полномо-

чий руководителя акционерного общества в этой сфере определяется содержанием его обязанностей.

Рассмотрим в качестве примера коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2017–2019 годы, заключенный 9 ноября 2016 года [2].

Так, в п. 6.1 колдоговора предусмотрено:

«6.1. Направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в целом по компании не менее 0,7% от общих годовых затрат ОАО «РЖД» по основным видам деятельности без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования).

Устанавливать порядок расходования указанных средств, а также конкретный норматив (процент, сумму) от общих годовых расходов каждого филиала, меньше которого средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не могут быть направлены, в локальном нормативном акте компании, принятом с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюза».

Представляется, что по своему характеру предусмотренные законом и реализуемые на практике обязанности руководителя акционерного общества в отношении по обеспечению охраны труда могут быть разде-

лены на три группы: 1) обязанности по материально-техническому и технологическому обеспечению безопасных условий и охраны труда; 2) обязанности по организационному обеспечению безопасных условий и охраны труда; 3) обязанности по нормативному обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В первую группу обязанностей входят:

— обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

— приобретение за счет акционерного общества и выдача работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование.

Обязанности по организационному обеспечению безопасных условий и охраны труда весьма разнообразны и составляют основную долю обязанностей руководителя акционерного общества в сфере безопасности и охраны труда.

В этой группе обязанностей можно, в свою очередь, выделить четыре разновидности:

а) обеспечение выполнения требований безопасности и охраны труда к материальным условиям труда и трудовому процессу: установление режима труда и отдыха работников; организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; проведение специальной оценки условий труда;

б) обеспечение выполнения требований безопасности и охраны труда к здоровью, профессиональным навыкам и информированности работников: обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и т.п.; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда; организация проведения медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников; информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и т.п.; ознакомление работников с требованиями охраны труда;

в) обязанности руководителя по отношению к органам государственной власти и управления и органам общественного контроля: предоставление федеральным органам исполнительной власти и органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

г) обязанности, направленные на предотвращение и нейтрализацию последствий не-

счастливых случаев: принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В обязанности по нормативному обеспечению безопасных условий и охраны труда входят: разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников; обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Рассмотрение проблем правового регулирования полномочий руководителя акционерного общества в отношении по обеспечению охраны труда показало следующее:

1) специфика полномочий руководителя акционерного общества в отношении по обеспечению охраны труда определяется содержанием его обязанностей в этой сфере;

2) по своему характеру предусмотренные законом обязанности руководителя акционерного общества в отношении по обеспечению охраны труда

могут быть разделены на три группы:

— обязанности по материально-техническому и технологическому обеспечению безопасных условий и охраны труда;

— обязанности по организационному обеспечению безопасных условий и охраны труда;

— обязанности по нормативному обеспечению безопасных условий и охраны труда;

3) полномочия руководителя акционерного общества в отношении по обеспечению охраны труда тесно переплетаются с его полномочиями в отношениях по социальному партнерству.

Например, в коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2017–2019 годы, заключенном 9 ноября 2016 года, есть раздел 6 «Обязательства в сфере улучшения условий и охраны труда, связанные с особенностями производственно-технологического процесса».

Библиографический список

1. Определение Конституционного суда РФ от 07.02.2013 № 135-О «По жалобе гражданина Силантьева Петра Иосифовича на нарушение его конституционных прав статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного суда РФ. — 2013. — № 5.

2. Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2017–2019 годы. — URL: <http://dprof.info/coldogovor/> (дата обращения: 22.03.2018).

Государственные гарантии занятости женщин в Российской Федерации и Королевстве Саудовская Аравия

А.В. Дзюбак,

младший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются некоторые аспекты государственной политики России и Королевства Саудовская Аравия применительно к женщинам. Проанализированы последние реформы действующего законодательства в данной сфере и показано, что в ряде случаев законодатель в обеих странах лишает женщин ряда гарантий и льгот, так как труд в определенных сферах рассматривается в рамках гражданско-правовых отношений.

Ключевые слова: государственная политика занятости, занятость женщин, домашние работники, надомная работа.

The state guarantees of women's employment in the Russian Federation and the Kingdom of Saudi Arabia

A.V. Dzyubak

This article discusses some aspects of state policy of Russia and the Kingdom of Saudi Arabia in relation to women. The article analyzes the latest reforms of the current legislation in this area and shows that in some cases the legislator in both countries deprives women of a number of guarantees and benefits, as work in certain areas is considered within the civil law relations.

Keywords: state employment policy, employment of women, domestic workers, home work.

С учетом последних докладов в области труда и занятости, обнародованных МОТ, снижение уровня безработицы и содействие занятости на национальном уровне должны приобретать все большую значимость в мировом сообществе.

Так, в соответствии с Конвенцией МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964) одна

из главных задач членов организации — осуществлять активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Реализуя положения данной конвенции, усилия государств должны быть направлены на создание необходимых условий для развития и обучения местных граждан, тем самым предо-

пределяя эффективное использование собственных трудовых ресурсов, что, в свою очередь, направлено на обеспечение всесторонней защиты национального рынка труда.

На рынке труда присутствуют различные субъектные группы, к которым применяются дифференцированные нормы в области регулирования труда и занятости. В данном контексте рассмотрим государственные гарантии занятости женщин в России и Королевстве Саудовская Аравия.

Труд женщин, находясь в постоянном развитии и совершенствовании, занимает особую категорию и в системе трудовых правоотношений, и на рынке труда в истории всех государств.

Право на труд и право на свободную реализацию способностей к труду у лиц женского пола возникло значительно позже, чем у мужчин. Во многом это объясняется тем, что еще со времен первобытно-общинного общества роль женщины заключалась в сохранении очага и заботе о семье и детях.

Ряд конвенций международных организаций посвящены регулированию отношений в сфере труда женщин, в частности Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951), Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (1952), Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»

(1958), Конвенция ООН «О борьбе с дискриминацией в области образования» (1960), Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979) и др.

Одним из ключевых направлений государственной политики всех стран является снижение безработицы среди женщин.

Так, по оценкам Всемирного банка демографических данных, процент занятости женского населения по состоянию на 2016 год составил только 15,2% от общей численности занятых граждан на рынке труда в Королевстве Саудовская Аравия [1], в то время как в России занятость женщин оценивается в 48,6% [1].

Основные акты, регулирующие в России гарантии в области занятости населения со стороны государства, составляют ТК РФ и Закон о занятости населения в РФ.

Закон о занятости населения в РФ гарантирует в ст. 12 свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; защиту от безработицы; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости.

Безработным же гражданам гарантированы социальная поддержка; осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по

направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Помимо единых норм, действующих на территории России, относительно занятости всех граждан, применительно к женщинам стоит отметить также и такие документы, как Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 года», распоряжение Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы» и др.

Несмотря на постоянное обновление законодательной базы в регулировании вопросов труда и занятости женщин, вместе с тем на сегодняшний день ряд проблем остается. Так, в распоряжении Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р сказано, что в качестве одной из задач перед государством стоит расширение масштабов и сфер применения гибких форм занятости, способствующих совмещению женщинами трудовой деятельности с семейными обязанностями.

В то же время такой вид нестандартной занятости, как труд домаш-

них работников, остается во многом за чертой регулирования трудового законодательства РФ. Хотя следует отметить, что подавляющее большинство домашних работников составляют женщины — примерно 80% от общего числа домашних работников [2].

Несмотря на то что Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» (2011) безоговорочно отнесла данную категорию лиц к субъектам трудового права, в законодательстве РФ нет определения понятия «домашний работник». Эта категория граждан относится к самозанятым, и их деятельность в настоящее время регулируется гражданским законодательством РФ. Так, в 2016 году внесены соответствующие изменения в Налоговый кодекс РФ и Гражданский кодекс РФ (см. Федеральный закон от 30.11.2016 № 401-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и отдельные законодательные акты РФ»).

В Королевстве Саудовская Аравия первым актом, содействующим и способствующим развитию женской занятости, стало решение Совета министров от 31.05.2004 № 120 [3], определившее основные направления государственных мер в данной сфере. Далее последовал ряд специальных королевских указов и указов Министерства труда, предусматривавших различные виды именно женской занятости. Среди них стоит отметить Королевский указ от 03.06.2011 № А/121 [4], впервые закрепивший такой вид атипичной занятости, как телеработа (telework).

Королевский указ от 03.06.2011 № А/121 указал также на необходимость введения еще такого вида трудового правоотношения, как надомная работа (work form home). Изначально данный вид работы был отнесен к трудовым отношениям.

Так, в одном из отчетов Фонда развития человеческих ресурсов сказано, что телеработа, работа на условиях неполного рабочего времени, надомная работа призваны содействовать развитию трудовых навыков среди женщин и повышению общей производительности труда местного населения в национальной экономике [5].

Но ныне действующая программа Productive Families, регулирующая надомный труд, относит данное правоотношение к предпринимательской деятельности.

Можно было бы разграничить надомную работу (work at home) и программу Productive Families на две самостоятельные программы, где принципиальным отличием станет работа у работодателя либо самозанятость в частном секторе. Это позволило бы вовлечь большее число женщин в современный рынок труда страны, что действительно соответствовало бы государственной политике Королевства Саудовская Аравия.

Анализируя положения государственной политики в сфере занятости женского населения и учитывая ныне действующую законодательную базу в сфере труда и занятости, следует отметить, что законодатель и в России, и

в Королевстве Саудовская Аравия в некоторых случаях лишает женщин всего комплекса гарантий и льгот, существующих при реализации трудовых правоотношений, поскольку, как уже отмечалось, некоторые виды нетипичных форм использования наемного труда в настоящее время регулируются не трудовым, а гражданским законодательством обоих государств.

Поэтому существует настоятельная необходимость изменения такого положения на законодательном уровне, чтобы труд домашних работников регулировался нормами не гражданского, а трудового права, применение норм которого значительно повышает уровень социальной защищенности граждан в сфере труда.

Библиографический список

1. ILO (World Bank population estimates). — URL: http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2014&name_esc=false&start=1990&view=map (дата обращения: 19.03.2018).
2. Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics, International Labour Office. — Geneva: ILO, 2016. — P. 8.
3. Council of Ministers Decision № 120, May 31, 2004.
4. Royal Decree № А/121, 3 June 2011.
5. *Abdulkarim Al-Nujaidi*. Youth employment initiatives and services in Saudi Arabia. 2013. — URL: http://wapes.org/fr/system/files/1.2_saudi_arabia_-_abdulkarim_alnujaidi_en.pdf. P. 39 (дата обращения: 20.03.2018).

Особенности социально-трудового статуса работников религиозных организаций

А.В. Буянова,

канд. юрид. наук, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве РФ

В статье изложены особенности трудового договора с работниками религиозных организаций, имеющими особый социально-трудовой статус в соответствии с внутренними установлениями работодателя. Особо выделены трудовые статусы работников сана, волонтеров, специалистов (бухгалтеров, казначеев), хозяйственных работников, а также работников, принимающих участие в отправлении обрядов, но не имеющих церковного сана (певчих).

Ключевые слова: религиозные организации и их внутренние установления, трудовой договор, работники церковного сана, волонтеры.

Features of social and labor status workers of religious organizations

A.V. Buyanova

The article describes the features of the employment contract with employees of religious organizations having a special social and labor status in accordance with the internal regulations of the employer. Emphasizes labor-legal status of workers of Sanaa, volunteers, professionals (accountants, treasurers), household workers, and workers involved in the administration of rites, but not having ecclesiastical dignity (choristers).

Keywords: religious organizations and their internal institutions, labor contract, workers of the Church rank, volunteers.

Одним из важнейших прав человека, закрепленным в ст. 28 Конституции РФ, является свобода совести и вероисповедания. При этом граждане для совместного отправления обрядов могут объединяться в религиозные организации.

Для регулирования такой деятельности был принят Федеральный закон от 26.09.1997

№ 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях». Религиозные организации как юридические лица имеют право выступать в качестве работодателя. Особенности трудовых отношений между религиозными организациями и их работниками посвящены ст. 24 данного закона, а также глава 54 ТК РФ.

Главной отличительной чертой религиозных организаций от других работодателей является то, что им законодателем предоставлена большая свобода в регулировании трудовых отношений на локальном уровне. Это связано с другим конституционным принципом — отделением Церкви от государства, закрепленным в ст. 14 Конституции РФ: государство не вмешивается в вопросы деятельности религиозных организаций, предоставив им больше свободы по регулированию своих внутренних установлений.

Это их право самостоятельно определять категории работников, с которыми могут заключаться трудовые договоры (п. 1 ст. 24 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ), особые требования к деловым качествам работника (п. 5 этой статьи, ст. 64 ТК РФ), дополнительные основания для расторжения трудового договора (ст. 347 ТК РФ), перечень должностей для заключения договора о полной материальной ответственности (ст. 346 ТК РФ).

Все лица, работающие или оказывающие помощь религиозным организациям, могут быть разделены на три категории.

Во-первых, это волонтеры, деятельность которых регулируется Федеральным законом от 07.07.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Как правило, это люди, являющиеся постоянными членами данного прихода, или па-

ломники, временно пребывающие на территории святого места, для которых выполнение добровольной и безвозмездно выполняемой работы диктуется их верой либо является одним из условий осуществляемого ими паломничества.

Ко второй категории относятся работники религиозных организаций, с которыми заключены трудовые договоры и на которых распространяется действие трудового законодательства РФ. Это различные специалисты (бухгалтеры, казначеи), хозяйственные работники, а также работники, принимающие участие в отправлении обрядов, но не имеющие церковного сана (певчие). Их деятельность регулируется нормами трудового законодательства с учетом особенностей, предусмотренных главой 54 ТК РФ и ст. 24 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ.

К третьей категории относятся священнослужители, деятельность которых регламентируется прежде всего каноническим правом, то есть внутренними установлениями религиозной организации, ее уставом. Заключение трудового договора со священнослужителем определяется религиозной организацией самостоятельно. Например, в Уставе Русской православной церкви отсутствует норма, позволяющая заключать трудовые договоры со священниками [1].

В других конфессиях тоже имеется подобная практика. Если же со священником трудовой договор был заключен, то на него бу-

дет распространяться действие трудового законодательства РФ, как и на остальных работников религиозной организации.

Статья 342 ТК РФ накладывает возрастные ограничения на лицо, с которым может быть заключен трудовой договор: достижение 18-летнего возраста. Данное ограничение связано с запретом, содержащимся в Федеральном законе от 26.09.1997 № 125-ФЗ, на вовлечение несовершеннолетних в деятельность религиозной организации, поскольку они могут потребовать от своих работников выполнения некоторых религиозных предписаний, поэтому и введен для них возрастной ценз.

Статья 344 ТК РФ разрешает вносить в трудовой договор условия, существенные как для работника, так и для религиозной организации, например необходимость посещения церковных служб. Кроме того, в этой же статье указано, что работник обязан выполнять любую не запрещенную законом работу, указанную в трудовом договоре.

Статья 346 ТК РФ допускает заключение с работником договора о полной материальной ответственности (см. ст. 242, 243 ТК РФ). При этом перечень должностей, допускающих заключение такого договора, определяется внутренними установлениями религиозной организации.

Хотя ТК РФ и не предусматривает возможности введения дополнительных ограничений при приеме на работу в религиозную организацию, но ст. 24 Феде-

рального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ дает право вводить особые требования к кандидатам (например, определенные религиозные убеждения или морально-этические качества).

При этом представляется, что данные ограничения не будут носить дискриминационный характера в смысле ст. 3 ТК РФ, так как они связаны со спецификой работы данной религиозной организации и основаны на федеральном законе.

Определенные сомнения в необходимости предъявления дополнительных требований могут возникнуть при приеме на работу специалиста, напрямую не участвующего в отправлении обрядов. Например, насколько принадлежность к определенному вероисповеданию может повлиять на качество работы бухгалтера? Этот вопрос остается спорным.

Все особые условия работы должны быть отражены во внутренних установлениях религиозной организации, с которыми всех работников следует ознакомить в обязательном порядке. При этом в соответствии со ст. 343 ТК РФ внутренние установления не должны противоречить действующему законодательству РФ, то есть в них нельзя включать положения, позволяющие произвольно увеличивать нормальную продолжительность работы, ограничивать право на отдых и т.д.

Важным отличием условий работы в религиозной организации является режим работы.

В религиозных организациях в соответствии со ст. 345 ТК РФ режим работы определяется режимом осуществления богослужений и внутренними установлениями религиозной организации: если обязанности работника предусматривают присутствие его на богослужениях, то при наличии утвержденного графика богослужений работник обязан посещать службы, даже если они будут проходить в выходной или праздничный день. Наличие письменного согласия работника в данном случае не требуется, достаточно ознакомить его под роспись с графиком проводимых служб.

Важной особенностью работы в религиозной организации является упрощенный порядок уведомления работника об изменении существенных условий трудового договора: работодатель обязан сделать это в письменной форме за семь календарных дней (ст. 344 ТК РФ).

Поскольку ТК РФ не оперирует понятием «существенные условия трудового договора», то представляется, что существенными условиями следует считать все условия трудового договора, которые определены им самим в качестве существенных.

Закон предоставляет религиозной организации включать в трудовой договор дополнительные основания для его прекращения (ст. 347 ТК РФ). К ним можно отнести, например, совершение аморального поступка, кощунство в храме, невыполнение религиозных предписаний,

непослушание священнику или богохульство.

Для разрешения трудовых споров, не урегулированных сторонами самостоятельно, ст. 348 ТК РФ предписывает обращаться в суд.

Самым сложным в регулировании отношений по труду в рассматриваемой нами сфере остается вопрос о деятельности священнослужителей, с которыми в соответствии с внутренними установлениями религиозной организации трудовой договор не заключался.

Вопрос назначения на службу священников отдан полностью на усмотрение самой религиозной организации. Порядок посвящения в сан, порядок проведения богослужений, отстранения от службы — все это внутренние вопросы религиозной организации, регулируемые каноническим правом. Если со священником не заключен трудовой договор, то в случае нарушения своих прав он не может прибегнуть к защите государства.

Считается, что священник, проходящий службу без заключения трудового договора, занимается именно служением, безвозмездным и бескорыстным. За свою службу он получает не заработную плату, а пожертвование, являющееся с точки зрения гражданского законодательства РФ даром священнослужителю. Причем в соответствии с нормами налогового законодательства РФ с сумм пожертвований священнику со стороны религиозной организации должен удерживаться налог на доходы физических лиц.

живаться налог на доходы физических лиц 13% [2].

Несмотря на отсутствие фактических трудовых отношений между религиозной организацией и священником, священники в соответствии со ст. 24 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ подлежат пенсионному обеспечению, социальному обеспечению и социальному страхованию.

Есть два мнения, как урегулировать возможные проблемы в данной ситуации.

Первый подход состоит в том, чтобы законодательно обязать религиозные организации заключать трудовые договоры, в том числе и со священниками. В этом случае их права будут защищены трудовым правом и гражданским судом.

Другой взгляд на данную проблему состоит в том, что в соответствии с конституционным принципом отделения Церкви от государства вопросы назначения священников на службу, отстранения от службы и лишения сана являются внутренними вопросами религиозного значения. Поэтому вопросы деятельности священнослужителей должны относиться исключительно к компетенции канонического права.

Нам ближе вторая позиция, поскольку авторитет священника в любой религии связан с основами веры, в вопросах которой первичны именно внутренние установления, разумеется, если они не носят общественно опасного характера. Отсутствие

трудового договора не следует рассматривать здесь как нарушение конституционного права на труд, так как здесь первичен другой конституционный принцип — свобода совести.

Определенную сложность в назначении пенсии священнослужителю составляет факт установления периодов службы в религиозной организации. Для удостоверения периодов работы священников используются два способа. Во-первых, данные сведения могут быть подтверждены справками из религиозной организации. Во-вторых, на священников могут заводиться трудовые книжки, как и на работников. Но лишь сам факт наличия трудовой книжки не подтверждает автоматически наличие трудовых отношений со священником: трудовая книжка используется лишь для подтверждения периодов службы в качестве священника в данной религиозной организации [3].

Библиографический список

1. Устав Русской православной церкви // Русская церковь на рубеже веков. — СПб., 2001.
2. Шахов М.О. Правовые основы деятельности религиозных объединений в Российской Федерации. — 2-е изд., доп. — М.: Изд-во Сретенского монастыря, 2013.
3. Ерофеев К.Б. Особенности правового регулирования трудовых правоотношений в религиозной организации // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. — 2008. — № 24. — С. 32–36.

Прикомандированные сотрудники органов внутренних дел: трудовые и связанные с ними правоотношения

С.Ю. Чуча,

д-р юрид. наук, профессор, главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

С.В. Луговик,

канд. юрид. наук, судья арбитражного суда Омской области

Трансформация социальной сферы требует новых организационно-правовых и кадровых решений, среди которых особое место занимает прикомандирование сотрудников правоохранительных органов к государственным и иным учреждениям и организациям. Здесь необходима кардинальная смена трудово-правовой парадигмы. В статье анализируется современное состояние правового регулирования труда прикомандированных сотрудников полиции, отмечается двойственность их трудового статуса, предлагаются варианты совершенствования правового регулирования их труда.

Ключевые слова: прикомандированные сотрудники органов внутренних дел, трудовые отношения, правовое регулирование труда, служба в органах внутренних дел.

Seconded employees of internal Affairs bodies: labour and related legal relations

S.Yu. Chucha, V.S. Lugovik

Transformation of the social sphere requires new organizational, legal and personnel decisions, among which a special place is taken by secondment of law enforcement officers to state and other institutions and organizations. Here the necessary change labor law paradigm. The article analyzes the current state of legal regulation of the work of seconded police officers, notes the duality of their employment status, offers options for improving the legal regulation of their work.

Keywords: seconded employees of internal Affairs bodies, labor relations, legal regulation of labor, service in the internal Affairs bodies.

В последние десятилетия совершенствование общественных отношений определяется растущей взаимосвязью социальных, политических, правовых и экономических процессов, протекающих в нашей стране. По нашему мнению, это обусловлено в целом усложнением социальной сферы жизнедеятельности. Перед обществом и государством встают новые за-

дачи, иногда они имеют характер серьезных угроз государственной, военной, экономической, информационной или экологической безопасности России. Причем степень подобных опасностей возрастает.

Так, наше общество и государство никогда не сталкивались с такими видами и масштабом террористических, информационных, экономических (санкционных) и иных угроз. Это требует новых организационно-правовых решений, среди которых особое место занимает прикомандирование сотрудников правоохранительных органов к иным учреждениям и организациям.

Представляется, что прогнозирование в области обеспечения безопасности (криминальной, информационной и др.) должно быть уделом специалистов соответствующих направлений научного знания. Наша задача гораздо скромнее и касается исключительно сферы труда и связанных с ней правоотношений, возникающих в случае прикомандирования сотрудников органов внутренних дел к федеральным органам государственной власти, иным государственным органам или к организациям с оставлением в кадрах органа внутренних дел.

Сразу оговоримся, что эта проблема не относится к числу исследованных и даже научно осознанных. Видимо, этим объясняются неопределенность и противоречивость судебной

практики по делам, связанным с отношениями по труду в органах внутренних дел и прикомандированных сотрудников (определения Верховного суда РФ от 21.05.2018 № 56-КГ18-11 «О признании незаконными приказов об увольнении, восстановлении на службе в органах внутренних дел», от 28.05.2018 № 77-КГ18-11 «Об оспаривании приказа об увольнении, восстановлении на службе, компенсации морального вреда», от 14.05.2018 № 48-КГ18-3 «О признании незаконными приказов об увольнении, восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула и за период незаконного освобождения от должности, компенсации морального вреда» и др.¹.

В ходе научного поиска мы не обнаружили каких-либо исследований в этой области, хотя и не исключаем возможного существования публикаций в закрытых изданиях. Это не только актуализирует проблему, но и отчасти оправдывает нас за некоторые, возможно, недостаточно аргументированные суждения, носящие скорее характер гипотез.

Вместе с тем хотелось бы привлечь внимание исследователей к этой проблеме и перенести ее из плоскости узковедомственного интереса в публично-правовую сферу научного, прежде всего трудового, изучения.

Статья 32 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел

¹ Документы официально опубликованы не были // СПС «КонсультантПлюс». Всего нами изучены 47 судебных решений.

Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» гласит, что для выполнения задач, связанных непосредственно с деятельностью федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, сотрудник органов внутренних дел с его согласия может быть прикомандирован к федеральному органу государственной власти, иному государственному органу или к организации с оставлением в кадрах федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Порядок прикомандирования сотрудников органов внутренних дел, особенности обеспечения их денежным довольствием и особенно прохождения ими службы в органах внутренних дел в период прикомандирования устанавливаются Президентом РФ.

Обратим внимание на один аспект. В приведенной нами статье говорится о прикомандировании с целью выполнения **задач** (выделено нами. — С.Ч., С.Л.), связанных непосредственно с деятельностью федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Главной структурой в системе МВД России, безусловно, является полиция. Но в Федеральном законе от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» не употребляется термин «задачи полиции».

Статья 1 данного закона, определяя назначение полиции, гласит, что она предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан РФ, иностран-

ных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности. Полиция незамедлительно приходит на помощь каждому, кто нуждается в ее защите от преступных и иных противоправных посягательств.

В пределах своих полномочий полиция оказывает также содействие федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ, иным государственным органам, органам местного самоуправления, иным муниципальным органам, общественным объединениям, а также организациям независимо от форм собственности, должностным лицам этих органов и организаций в защите их прав.

Некоторая конкретизация дана в ст. 2 данного закона, где формулируются основные направления деятельности полиции:

1) защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;

2) предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;

3) выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам;

4) розыск лиц;

5) производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний;

6) обеспечение правопорядка в общественных местах;

7) обеспечение безопасности дорожного движения;

8) государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;

9) осуществление экспертно-криминалистической деятельности.

Так что же считать задачами, которые призваны решать прикомандированные сотрудники?

Вопрос не относится к числу праздных, так как задачи определяют трудовую функцию и порождают трудовые отношения, под которыми ст. 15 ТК РФ понимает отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Конкретизируем проблему. «Дуалистичность» трудовой функции прикомандированного сотрудника заключается в необходимости выполнения, во-первых, обязанностей по должности в органах внутренних дел (собственно, цели прикомандирования) и, во-вторых, обязанностей по должности в организации, в которую он прикомандирован.

Прикомандирование сотрудника органа внутренних дел связано с материальными затратами и прежде всего оплатой его труда. Постановлением Правительства РФ во исполнение ст. 30 Федерального закона от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» утверждены Правила обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел РФ, прикомандированных в соответствии с законодательством Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1222 «Об утверждении Правил обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных в соответствии с законодательством Российской Федерации к организациям»).

Согласно утвержденным Правилам, сотрудникам выплачиваются: должностной оклад и месячный оклад в соответствии с присвоенным специальным

званием; ежемесячные надбавки к окладу денежного содержания за выслугу лет, за квалификационное звание, за особые условия службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей; поощрительные выплаты за особые достижения в службе; надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время; коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки, предусмотренные законодательством РФ.

Характерно, что размеры должностных окладов устанавливаются руководителями организаций, к которым прикомандированы сотрудники, по согласованию с МВД России, а выплата денежного довольствия сотрудникам производится по месту прикомандирования за счет средств организаций, к которым прикомандированы сотрудники.

Теперь рассмотрим вопрос о социальной защите прикомандированных сотрудников органов внутренних дел.

Указом Президента РФ от 07.06.2013 № 547дсп утверждено Положение о порядке прикомандирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к федеральным органам государственной власти,

иным государственным органам или к организациям².

Согласно данному документу, сотрудники прикомандировываются к федеральным органам государственной власти, иным государственным органам или организациям для выполнения задач, связанных непосредственно с деятельностью МВД России. Установлено, что сотрудники, прикомандированные к федеральным органам государственной власти, иным государственным органам или к организациям, проходят службу в органах внутренних дел в соответствии с Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ. На них и членов их семей распространяются гарантии социальной защиты и иные социальные гарантии, предусмотренные для сотрудников и членов их семей.

Таким образом, на сотрудников органов внутренних дел, прикомандированных к федеральным органам государственной власти, распространяются гарантии, предусмотренные указанным выше законом и предоставляемые сотрудникам органов внутренних дел, проходящим службу на соответствующих должностях в органах внутренних дел.

Указанным лицам предоставляются определенные гарантии, в том числе и гарантии при увольнении со службы в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником.

² Документ официально опубликован не был.

КТС в Республике Беларусь: повышение эффективности ее работы

Н.С. Пилипенко,

канд. юрид. наук, доцент кафедры теории и истории права Гродненского филиала ЧУО «БИП — Институт правоведения», г. Гродно (Республика Беларусь)

В статье рассмотрены вопросы, касающиеся деятельности в Республике Беларусь комиссии по трудовым спорам, являющейся, как правило, обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и нанимателем, кроме тех, для которых установлен порядок рассмотрения непосредственно судом. Внесены конкретные предложения по совершенствованию законодательства Республики Беларусь, направленные на повышение эффективности работы КТС и приведение ее в соответствие с современными реалиями.

Ключевые слова: работники и наниматели (администрация), комиссия по трудовым спорам, профсоюз (представитель работников).

The CCC in the Republic of Belarus: improving the efficiency of its work

N.W. Pilipenko

The article deals with the issues related to the activity of the Commission on labor disputes in the Republic of Belarus, which is, as a rule, an obligatory primary body for the consideration of individual labor disputes arising between an employee and an employer, except for those for which the procedure for consideration directly by the court is established. Specific proposals were made to improve the legislation of the Republic of Belarus, aimed at improving the efficiency of the CCC and bringing it in line with modern realities.

Keywords: employees and employers (administration), labor disputes Commission, trade Union (employee representative).

Согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З [1] (далее — ТК РБ), комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) является обязательным первичным органом по рассмотрению всех трудовых споров, возникающих между работником и нанимателем, кроме тех, для которых установлен по-

рядок рассмотрения непосредственно судом.

По своей правовой природе КТС — это паритетный орган нанимателя (администрации) и профсоюза (представителя работников), образованный из их постоянных представителей, равных как по количеству, так и по их роли при вынесении решения.

Создание КТС не зависит от того, является организация коммерческой или некоммерческой. Вместе с тем для ее создания требуется такое условие, как наличие профсоюзных органов. В законодательстве Республики Беларусь предусмотрено, что КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ст. 235 ТК РБ).

Следовательно, КТС может создаваться в организациях при наличии в них профсоюза независимо от их наименования, организационно-правовой формы, формы собственности. Если в организации действуют два профсоюза или более, то возможно создание нескольких КТС (каждый профсоюз и наниматель выделяют равное количество своих представителей) либо одной общей КТС (в ее состав по соглашению между профсоюзами входят представители всех профсоюзов) [2].

Необходимо обратить внимание на то, что в ст. 235 ТК РБ регламентировано образование КТС из равного числа представителей профсоюза и нанимателя, но не указано, по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) нанимателя образуется комиссия. При этом данной статьей также не регламентируется, в какие именно сроки создается данный орган.

В связи с этим представляется целесообразным указать, что представительный орган работников (профсоюз) направляет нанимателю письменное предложение о создании КТС, а наниматель обязан в трехдневный срок

направить в данную комиссию своих представителей.

Минимальное и максимальное количество членов КТС в законодательстве Республики Беларусь не определено, соответственно, оно определяется по соглашению между нанимателем и профсоюзом в зависимости от численности трудового коллектива, количества трудовых споров и т.п. [3].

Считаем, что в состав КТС целесообразно выделять не менее трех-четыре представителей от каждой стороны. Это позволит предотвратить нарушение сроков рассмотрения заявлений работников при отсутствии на работе одного из членов КТС и обеспечит проведение заседаний данной комиссии в правомочном составе ее представителей.

Представители сторон в состав КТС выделяются сроком на один год.

Представитель может быть досрочно отозван стороной, его избравшей, при этом он должен быть заменен другим представителем на оставшийся срок. Прекращение членом КТС отношений с нанимателем или профсоюзом, как правило, влечет за собой прекращение участия данного лица в заседании КТС в связи с утратой им правовой связи с соответствующим нанимателем или профсоюзом. На практике данное обстоятельство вызывает трудности при рассмотрении дел КТС в связи с неявкой ее члена.

Поэтому в целях обеспечения нормативных условий деятельности КТС полагаем оправданным регламентировать процедуру за-

мены членов КТС, прекративших трудовые отношения с нанимателем, выбывших из профсоюза, отказавшихся от членства в КТС, на локальном уровне (например, в Положении о КТС). Необходимо определить замену выбывшего члена КТС другим представителем, установив для исполнения данного обязательства трехдневный процессуальный срок.

Обращение в КТС осуществляется путем подачи работником заявления, однако порядок обращения в КТС законом не определен, а следовательно, ситуация на сегодняшний день выглядит таким образом, что работник имеет право обратиться в комиссию лично или направить заявление по почте, факсу, другим способом.

Представляется, что данную процедуру необходимо упорядочить, особенно если учесть, что заявитель является работником данной организации и ему предоставлен трехмесячный срок для обращения в комиссию. В связи с этим, по нашему мнению, будет логично, если работник подавал бы заявление лично (или через своего представителя).

В законодательстве Республики Беларусь не установлено специальной формы заявления в КТС, однако полагаем, что заявление должно подаваться в письменном виде.

Данное правило вытекает из содержания ч. 1 ст. 237 ТК РБ, в соответствии с которой заявление подлежит обязательной регистрации. Законодатель не предусматривает конкретных положений о содержании заявления.

Вместе с тем, по нашему мнению, в качестве обязательной информации в заявлении должны быть указаны: наименование комиссии организации, фамилия, имя, отчество заявителя, место его работы и должность, адрес заявителя, существо спора.

Нормы ст. 237 ТК РБ закрепляют обязательность регистрации заявления работника в КТС, но не ясно, в каком порядке и кто конкретно из членов комиссии должен его регистрировать. Полагаем, что следует поддержать мнение С.В. Агиевец о том, что заявление должно быть зарегистрировано в специальном журнале (регистрационной карточке) [4].

Заявления в КТС принимаются от всех работников, которые находятся или находились с нанимателем в трудовых отношениях. Право на обращение в КТС имеет и уволившийся работник, но только в том случае, если его требование касается отношений, возникших до прекращения трудового договора.

Отказ в приеме заявления возможен лишь при условии, если трудовой спор уже рассматривался в КТС и по нему было принято соответствующее решение либо стороны не пришли к согласию.

Полагаем, что следует поддержать подход Л.А. Ключева, согласно которому КТС не вправе отказать в приеме заявления по причине неподведомственности спора [5].

Заявление должно быть вынесено на рассмотрение КТС и в случае, если спор не подлежит рассмотрению в ней, при этом вы-

носятся решение об отказе в разрешении спора с рекомендацией обратиться с заявлением в судебные органы.

Несмотря на то что закон прямо не предусматривает право работника отозвать свое заявление в КТС, при наличии соответствующего волеизъявления работника такая возможность должна быть ему предоставлена в любой момент до вынесения решения КТС.

Причинами отзыва могут быть, например, добровольное восстановление нанимателем нарушенного права работника, разрешение возникшего разногласия путем переговоров работника с нанимателем и др. Отозвать свое заявление работник может как в письменной форме (путем подачи заявления об отзыве своего прежнего заявления в КТС), так и устно.

В силу того, что заявление регистрируется в специальном журнале, в котором делается пометка о принятом решении по заявлению работника, представляется вполне обоснованным отметить в журнале дату отзыва заявления. Отзыв работником заявления о споре является основанием для прекращения его рассмотрения в КТС.

Из анализа ст. 238 ТК РБ следует, что КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, то есть все члены комиссии должны прийти к единому решению.

На наш взгляд, в протоколе заседания КТС при недостижении соглашения целесообразно изложить возражения представителей

каждой стороны КТС и отметить, что соглашение не достигнуто.

В этой связи считаем, что ст. 238 ТК РБ следует дополнить ч. 5 следующего содержания: «В случае непринятия решения комиссия по трудовым спорам в трехдневный срок вручает работнику и нанимателю выписку из протокола заседания комиссии».

Резюмируя изложенное, можно заключить, что в ТК РБ установлен лишь общий порядок правового статуса комиссии по трудовым спорам. Существуют пробелы законодательства о труде Республики Беларусь в данной области, которые требуют устранения с целью повышения эффективности работы КТС и приведения ее в соответствие с современными реалиями.

Библиографический список

1. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 27 июля 1999 г. — № 80, 2/70.

2. *Филанович И.Н.* Защита прав работников: комиссия по трудовым спорам // *Кадровик*. Управление персоналом. — 2009. — № 8. — С. 86–90.

3. *Тарасевич Н.И.* Проблемы правового регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам // *Право.by*. — 2008. — № 1. — С. 3.

4. *Агиевец С.В.* Разрешение индивидуальных трудовых споров // *Трудовое процессуально-процедурное право: курс лекций* / Под общ. ред. И.В. Гущина. — Минск, 2008. — С. 416.

5. *Клюев Л.А.* Трудовые споры. — М.: Профиздат, 1978. — С. 114.

Совершенствование механизмов защиты права граждан на социальное обеспечение

А.Ю. Гусев,

канд. юрид. наук, судья Ростовского районного суда (Ярославская область)

В статье рассматриваются некоторые вопросы защиты права российских граждан на социальное обеспечение с характеристикой механизмов такой защиты. Обращено внимание как на несовершенство законодательства, способствующее нарушениям прав граждан, так и на неправомерные действия органов, уполномоченных осуществлять социальное обеспечение.

Ключевые слова: права граждан, социальное обеспечение, механизмы защиты прав граждан, дефекты законодательства.

The improvement of the protection mechanisms citizens' rights to social security

A.Yu. Gusev

The article deals with some issues of protection of the right of Russian citizens to social security with the characteristics of the mechanisms of such protection. Attention is paid both to the imperfection of the legislation, contributing to violations of the rights of citizens, and to the illegal actions of the bodies authorized to carry out social security.

Keywords: citizens' rights, social security, mechanisms of protection of citizens' rights, defects of legislation.

В современных условиях падения реальных доходов населения, повышения налоговой и «коммунальной» нагрузки, роста числа граждан, в том числе работающих, находящихся за чертой бедности, перед государством как нельзя актуально стоит задача защиты прав граждан, имеющих право на получение социального обеспечения.

Стабильно высокими являются статистические показатели обращений граждан с заявлениями о нарушении их трудовых прав и права на социальное обеспечение в различные государствен-

ные органы.

Так, по критерию категорий нарушенного права в 2017 году на первом месте находятся обращения граждан к Уполномоченному по правам человека в России по поводу нарушения социально-экономических прав — 632 (69%), что на 29,5% больше, чем в 2016 году [1]. Органами прокуратуры в 2015 и 2016 годах выявлено более 203 тыс. нарушений в сфере трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении [2].

Поскольку реализация норм права невозможна без эффек-

тивной их защиты, то вопросам защиты права российских граждан на социальное обеспечение, пенсионных прав посвящено немало научных работ [3]. Вместе с тем многие вопросы, касающиеся правового механизма защиты права на социальное обеспечение, изучены еще не в полной мере.

Понятие «механизм» толковые словари русского языка определяют как «конструкция», «устройство» [4] либо «внутреннее устройство, система функционирования чего-нибудь» [5].

В теории права под механизмом государства принято понимать систему государственных институтов и организаций, структурные элементы которой тесно взаимосвязаны и каждый из них выполняет определенные задачи [6]. Таким образом, механизм представляет собой определенную систему действий, подчиненных какой-либо цели, задаче.

В научной литературе правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда был подвергнут специальному исследованию.

Так, Т.А. Сошникова представила механизм такой защиты как совокупность правовых норм, правовых учреждений и юридических процедур, при помощи которых осуществляются защита и восстановление охраняемых законом прав и интересов человека и гражданина. Выделены три механизма: государственный, механизм публичной власти муниципального образования,

механизм защиты со стороны общественных объединений (в том числе профсоюзов) [7].

Исследованные Т.А. Сошниковой варианты механизма защиты права не противоречат формам и способам защиты права на социальное обеспечение. Но любой способ защиты опосредован правовыми нормами, содержит свои юридические процедуры, специфику функционирования, своих субъектов, возникающих в процессе защиты правоотношений.

Как в сфере труда, так и в области социального обеспечения в механизме защиты прав и свобод основную роль выполняют государственные органы (организации), но механизм защиты со стороны общественных организаций более неопределенный и менее используемый, чем со стороны государства. В защите права граждан на социальное обеспечение также не очень заметен и механизм публичной власти муниципального образования (органов местного самоуправления).

Вместе с тем эффективная защита права на социальное обеспечение будет обеспечена наиболее качественно и эффективно, когда будут работать все указанные механизмы.

Как уже отмечалось выше, основную роль в механизме защиты права на социальное обеспечение в условиях современной России выполняют прежде всего государственные органы.

Гражданам среди всех перечисленных государственных органов чаще всего приходится об-

ращаться за защитой своего права в суд, а также в прокуратуру, которая активно защищает права граждан, обращаясь в суды с исками в интересах заявителей.

Так, по результатам прокурорской проверки, проведенной по обращению граждан, решением суда в Республике Марий Эл удовлетворен иск прокурора о досрочном назначении пенсии по старости нескольким безработным гражданам, которые непосредственно перед достижением 55-летнего возраста были уволены в связи с сокращением штата работников.

Социальное обеспечение в виде пособий, пенсий, других выплат выступает, как правило, в качестве единственного источника существования многих российских граждан. Однако, к сожалению, проверки по обращениям граждан нередко проводятся необоснованно долго. Полагаем, что сокращение же сроков проведения таких проверок, например, с 30 до 15 дней позволит реализовать задачу государства по оперативной защите прав граждан. В связи с этим предлагается внести соответствующие дополнения в ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», сократив срок рассмотрения письменных обращений, поступивших по вопросам защиты права на социальное обеспечение, до 15 дней.

Аналогичным изменениям может быть подвергнут и п. 5.2 Инструкции о порядке рассмо-

трения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом Генерального прокурора России от 30.01.2013 № 45 [8].

Суды более, чем другие государственные органы, включены в процесс разрешения обращений граждан с заявлениями о защите их права на социальное обеспечение.

Принимая во внимание, что законодательство РФ, регулирующее вопросы социального обеспечения граждан, весьма обширно, как и судебная практика применения таких норм, а законы страдают дефектами, пробелами и коллизиями, считаем необходимым предложить ввести специализацию в судах общей юрисдикции судей, рассматривающих дела в районных судах и судах субъектов РФ по спорам, возникающим в связи с социальным обеспечением.

Такая специализация позволит отдельным судьям более глубоко изучить законодательство о социальном обеспечении, практику его применения и положительно скажется на качестве принимаемых решений и защите прав заявителей. При этом активное использование судьями такого полномочия, как направление в адрес органов, осуществляющих социальное обеспечение граждан, частных определений о нарушении прав граждан либо требований закона, учитывая, что адресаты должны будут в обязательном порядке реагировать на них, позволит

в будущем избежать аналогичных нарушений со стороны этих органов.

Учитывая, что иски о защите пенсионных прав граждан (ст. 29 ГПК РФ) могут быть предъявлены в суд по месту жительства истца, такое же альтернативное правило территориальной подсудности следует распространить и в целом на иски о защите права на социальное обеспечение, тем более что значительное число таких заявителей составляют нетрудоспособные, а также лица, обремененные детьми.

Хотя механизмы защиты права со стороны публичной власти муниципального образования и незаметны, вместе с тем полагаем, что власти муниципального образования должны более широко вовлекаться в вопросы реализации и защиты прав граждан, поскольку на местах такая защита может быть оказана индивидуально и адресно. Поэтому представляется необходимым отнести к компетенции органов местного самоуправления обязанность обеспечения доступности для инвалидов среды жизнедеятельности.

Для этого следовало бы, на наш взгляд, ввести в Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» новую ст. 5.2 «Участие органов местного самоуправления в обеспечении социальной защиты и социальной поддержки инвалидов». Необходимо предусмотреть, что «органы местного самоуправления в области социальной защи-

ты и социальной поддержки инвалидов обязаны в соответствии с настоящим федеральным законом обеспечивать доступность для инвалидов среды жизнедеятельности». А среди полномочий органов местного самоуправления закрепить право осуществлять за счет средств их бюджета деятельность по обеспечению доступной среды жизнедеятельности для инвалидов.

Конечно, нельзя обойти вниманием и вопрос об установлении на федеральном уровне определенных социальных стандартов. Федеральный законодатель должен устанавливать минимальные стандарты социального обеспечения (относительно размеров пособий, объема оказываемой социальной помощи и т.д.), гарантируемые гражданам независимо от места их проживания.

Механизмы защиты рассматриваемого права общественными организациями в праве на социальное обеспечение носят в большинстве своем декларативный характер. Вместе с тем законодательное предоставление общественным объединениям и организациям более широких полномочий позволило бы совершенствовать и более эффективно использовать механизмы защиты рассматриваемых нами прав граждан.

К такой защите следовало бы привлечь прежде всего профсоюзы. Так, в Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» целесообразно включить поло-

жение, аналогичное ч. 2 ст. 370 ТК РФ. Но распространить такую норму следовало бы не только на работодателей, но и на тех субъектов социально-обеспечительных отношений, которые не выполняют своих обязанностей по отношению к получателям выплат и услуг по социальному обеспечению.

В связи с чем считаем целесообразным ст. 22 данного закона дополнить частью третьей, в которой предусмотреть, что «профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями, органами социального обеспечения нормативных правовых актов о социальном обеспечении. Работодатели, органы социального обеспечения обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах».

Расширение неюрисдикционных форм защиты прав граждан при обращении в общественные организации (профсоюзный орган, Всероссийское общество инвалидов, его региональные организации и т.д.) и последующее отстаивание ими интересов заявителей в судах либо в прокуратуре позволят применить комбинированный способ защиты права граждан, когда обращение гражданина в общественную организацию приводит в действие механизмы государственной защиты права.

Библиографический список

1. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2017 год // Российская газета. — 17 апреля 2018 г.
2. Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации. — URL: <https://genproc.gov.ru/> (дата обращения: 15.01.2018).
3. *Азарова Е.Г.* Судебная защита пенсионных прав (научно-практическое пособие). — М., 2009; *Гусев А.Ю.* Судебная защита права российских граждан на социальное обеспечение: Автореф. дис. канд. юрид. наук. — М., 2017.
4. *Абрамов Н.* Словарь русских синонимов. — URL: <https://www.rifmovnik.ru> (дата обращения: 22.03.2018).
5. *Ушаков Д.Н.* Толковый словарь русского языка: в 3 т. На основе 4-томного издания 1948 г. — М.: Вече, Си ЭТС, 2001. — С. 203.
6. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Цечоева, А.Р. Швандерова. — М.: Прометей, 2017. — С. 243; Теория государства и права: Учебник для юридических вузов / Под ред. А.С. Пиголкина. — М.: Городец, 2003. — С. 134.
7. *Сошникова Т.А.* Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. — М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2005. — С. 93, 101–103.
8. Приказ Генеральной прокуратуры России от 30.01.2013 № 45 «Об утверждении и введении в действие Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации» // Законность. — 2013. — № 4.

Формы защиты трудовых прав работников в Республике Казахстан

Б.А. Оспанова,

судья Акмолинского областного суда (Республика Казахстан), прикрепленное лицо федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с защитой в Республике Казахстан индивидуальных трудовых прав работников, приводится классификация форм защиты индивидуальных трудовых прав.

Ключевые слова: защита индивидуальных трудовых прав работников, юрисдикционные и неюрисдикционные формы.

Forms of protection of labor rights of workers in the Republic of Kazakhstan

B.A. Ospanova

This article discusses some issues related to the protection of individual labor rights of workers in the Republic of Kazakhstan, provides a classification of forms of protection of individual labor rights.

Keywords: protection of individual labor rights of employees, jurisdictional and non-jurisdictional forms.

Защита индивидуальных трудовых прав работников включает в себя: а) профилактику трудовых правонарушений; б) рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров; в) восстановление нарушенных трудовых прав; г) привлечение к ответственности за проступки и правонарушения.

Профилактика правонарушений имеет место уже на стадии создания новых нормативных правовых актов и актов работодателя, а также при надлежащем исполнении действующих норм трудового законодательства. Защита трудовых прав работников — это одно-

ременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности. А законность в сфере труда — строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

Правопорядок в сфере труда — это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права. Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку он складывается на

основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка. Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав: не допускается преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав и гарантий.

Виновные должностные лица администрации, работодатель за нарушения, посягающие на защиту трудовых прав и гарантий работников, несут ответственность (дисциплинарную, материальную, административную или уголовную) как за нарушение трудового законодательства. Причем руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть наказаны вплоть до увольнения с работы. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях — к материальной и уголовной ответственности.

Три обстоятельства характеризуют правовое понятие защиты прав человека: а) осуществление защиты полномочным субъектом; б) осуществление этим субъектом деятельности с соблюдением норм законодательства; в) обеспечение восстановления нарушенного права.

Защита нарушенного права может быть признана таковой толь-

ко после устранения нарушения и восстановления нарушенного права.

В науке трудового права до настоящего времени не сложилось единого подхода к классификации форм защиты индивидуальных трудовых прав работников.

Так, И.А. Костян предлагает две классификации форм защиты трудовых прав работников: во-первых, это судебная, внесудебная и досудебная формы защиты; во-вторых, это процессуальные формы, которые предусматривают возможность стадийного осуществления защиты права, то есть переход от одной стадии процесса к другой, и непроцессуальные (или процедурные), которые такой возможности не предусматривают [1].

По мнению одних ученых-трудовиков, формы защиты трудовых прав работников следует разделять на юрисдикционную и неюрисдикционную в зависимости от того, каким органом (государственным или общественным) осуществляется защита либо она организуется самостоятельно работниками и работодателем или их представителями.

Следовательно, к неюрисдикционной форме, помимо самозащиты, такая группа ученых относит доюрисдикционное урегулирование трудового спора усилиями спорящих сторон. Защиту же трудовых прав работников профсоюзами в рамках этого подхода одни ученые относят к юрисдикционной форме [2], другие — к неюрисдикционной форме [3].

По мнению некоторых уче-

ных, неюрисдикционная форма означает, что субъект не обладает властными полномочиями по отношению к субъекту, право которого нарушено, а также указывает на то, что восстановление нарушенных субъективных прав или признание законных интересов осуществляются в результате переговоров между работником и работодателем без обращения в компетентные органы.

К неюрисдикционной форме относят самозащиту и социальную партнерскую защиту.

Юрисдикционная же форма, в свою очередь, предполагает властное решение субъекта защиты о восстановлении нарушенных субъективных трудовых прав. К юрисдикционной форме относят также судебную и административную защиту [4].

Как верно отмечает Н.А. Князева, внутри юрисдикционной и неюрисдикционной форм следует разделить формы защиты в зависимости от субъекта, осуществляющего защиту, характера полномочий. Бесспорным представляется отнесение судебной и административных форм защиты к числу юрисдикционных, а самозащиты и переговоров — неюрисдикционных [5].

Полагаем, что следует согласиться с учеными, предлагающими разделять формы защиты индивидуальных трудовых прав работников на юрисдикционные и неюрисдикционные [6].

В трудовом праве юрисдикционная форма защиты индивидуальных трудовых прав представляет собой деятельность предус-

мотренных законом органов по защите трудовых прав и интересов.

То есть речь идет о защите индивидуальных прав и интересов работников, во-первых, в органах по рассмотрению трудовых споров и, во-вторых, в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (так называемые судебные и административные формы защиты). Если первая из названных юрисдикционных форм защиты, судебная, является универсальной, то есть применима как в отношении работников, так и в отношении работодателей, то вторая, административная, исключительно форма защиты прав и интересов работников.

Если взять для сравнения трудовое законодательство России и Казахстана, то анализ действующего трудового законодательства обоих государств позволяет обозначить следующие способы защиты индивидуальных трудовых прав в рамках неюрисдикционных форм защиты: а) самозащита как правомерные односторонние действия по защите прав; б) доюрисдикционное урегулирование трудового спора усилиями спорящих сторон без обращения в специально уполномоченные органы.

Российский законодатель в отношении неюрисдикционных форм защиты трудовых прав работников указывает две такие формы: а) защита трудовых прав работников профессиональными союзами; б) самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК

РФ).

В Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-ЗРК [7] (далее — ТК РК) не дано понятие «способы защиты прав работника» и не указаны конкретно способы защиты прав работника.

Однако можно предполагать, что в ТК РК указаны четыре способа защиты индивидуальных трудовых прав: 1) самозащита; 2) согласительная комиссия; 3) государственная инспекция труда; 4) судебная защита.

Если ТК РФ включает специальную главу 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами», то в ТК РК нет нормы, предусматривающей защиту прав работников профессиональными союзами, имеется лишь отсылочная норма.

Кроме того, полагаем, что нельзя относить профсоюзы к одной из неюрисдикционных форм защиты индивидуальных трудовых прав, поскольку в настоящее время изменился формат полномочий профсоюзов и нет единого подхода к отнесению защиты индивидуальных трудовых прав профсоюзами к юрисдикционной или неюрисдикционной форме.

Так, в советский период защитная функция профсоюзов традиционно рассматривалась в широком и узком смыслах [8].

Под защитной функцией в узком смысле было принято понимать направление деятельности профсоюзов по восстановлению нарушенных прав и законных интересов работников, а также по привлечению виновных лиц к ответственности. При этом пра-

вомочия по восстановлению нарушенных прав связывались исключительно с правомочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров [9].

В последнее время в связи со значительным изменением правомочий профсоюзов и сохранением защиты трудовых прав работников как цели их создания и деятельности часто защитная деятельность профсоюзов понимается только в широком смысле и включает, по существу, всю их деятельность [10].

В.И. Миронов связывает защиту трудовых прав работников профсоюзами исключительно с обращением профсоюзов в суд в защиту интересов как конкретного работника, так и неопределенного круга лиц [11].

Однако деятельность по представительству и консультированию, осуществляемую общественными объединениями, в том числе и правозащитными организациями, нельзя отнести к защите, поскольку не применяются способы защиты. А эта деятельность хотя и направлена на защиту субъективных прав и/или законных интересов, но непосредственно не ведет к восстановлению нарушенных прав, а, как правило, предшествует применению других форм защиты [12].

В связи с чем представляется, что следует согласиться с мнением Н.А. Князевой о том, что, отрицая необходимость изменения правового статуса профсоюзов и наделения их более широким кругом прав, профсоюзная защита как форма защиты трудовых прав

работников сегодня отсутствует [5, с. 39–40].

Считаем, что формами защиты индивидуальных трудовых прав и законных интересов работников являются: *самозащита, посредничество (медиация), рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (по ТК РФ), согласительной комиссии (по ТК РК), административная защита (государственная инспекция труда) и судебная защита.*

Следовательно, на наш взгляд, к **неюрисдикционной форме** защиты индивидуальных трудовых прав следует отнести: *самозащиту, посредничество (медиацию), рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (по ТК РФ), согласительной комиссии (по ТК РК).*

К **юрисдикционной форме** защиты индивидуальных трудовых прав следует отнести **административную защиту** (государственный контроль за соблюдением трудового законодательства) и **судебную защиту**.

Библиографический список

1. Костян И.А. Способы и формы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. — М.: Велби: Проспект, 2006. — С. 79.

2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. — 2-е изд., перераб. и доп. —

М.: Статут, 2009. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — С. 329, 334.

3. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Дис. канд. юрид. наук. — Ярославль, 2005. — С. 82–83.

4. Сапфурова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов органами государственного надзора и контроля: Дис. д-ра юрид. наук. — М., 2010. — С. 193–194.

5. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: Дис. канд. юрид. наук. — Воронеж, 2015. — С. 33.

6. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект: Дис. канд. юрид. наук. — М., 2007. — С. 28.

7. Ведомости Парламента Республики Казахстан. — 2015. — № 22-IV. — Ст. 151.

8. Снигирева И.О. Защита профсоюзами прав и интересов трудящихся (правовые вопросы) // Советское государство и право. — 1973. — № 2. — С. 99–103.

9. Советское государство и профсоюзы / Под ред. проф. Н.Г. Александрова. — М., 1965. — С. 183.

10. Дзуцев З.Г. Защитная функция профсоюзов: проблемы правового регулирования: Дис. канд. юрид. наук. — Владикавказ, 2009. — С. 15.

11. Миронов В.И. Трудовое право: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2009. — С. 117–121.

12. Болгова В.В. Форма защиты субъективного права: теоретические проблемы: Дис. канд. юрид. наук. — Уфа, 2000. — С. 38.

Примирительная комиссия как первичный орган по рассмотрению коллективных трудовых споров в Республике Беларусь

А.В. Ясинская-Казаченко,

канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Республика Беларусь)

В статье рассматриваются процедурно-процессуальные формы деятельности обязательного первичного органа по рассмотрению коллективных трудовых споров в Республике Беларусь — примирительной комиссии. Раскрыты различные виды правонарушений со стороны нанимателя при уклонении от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Ключевые слова: коллективные трудовые споры, примирительная комиссия, наниматель, работники.

Conciliation Commission as the primary body for consideration of collective labor disputes in the Republic of Belarus

A.V. Yasinskaya-Kazachenko

The article deals with the procedural forms of activity of the compulsory primary body for the consideration of collective labor disputes in the Republic of Belarus — the conciliation Commission. Various types of offenses on the part of the employer in case of evasion from creation of the conciliation Commission and participation in its work are revealed.

Keywords: collective labor disputes, conciliation Commission, employer, employees.

Коллективные трудовые споры между сторонами социально-трудовых отношений обусловлены различием интересов нанимателя и работников.

Разногласия между сторонами перерастают в коллективный трудовой спор лишь при наличии определенных условий, если:

а) стороны коллективных трудовых отношений не достигли соглашения по заключению, изменению или дополнению кол-

лективного договора, соглашения в процессе коллективных переговоров;

б) истек один месяц (или иной срок, определенной сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров, определяемый с момента первого заседания комиссии по их ведению;

в) работниками было проведено собрание (конференция), составлен протокол с указанием

того, что большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции) требования к нанимателю поддержаны;

г) на собрании присутствовало более половины работников, а на конференции — не менее двух третей делегатов от всех работающих;

д) требования работников изложены в письменной форме и направлены нанимателю.

Требования работников, оформленные в виде протокола либо выписки из протокола собрания (конференции) или других документов, целесообразно зарегистрировать в канцелярии или в приемной нанимателя.

При разрешении коллективных трудовых споров особое значение имеет соблюдение сроков.

Так, срок в один месяц установлен для ведения коллективных переговоров, исчисляется с первого заседания комиссии по ведению коллективных переговоров. Десятидневный срок определяется с момента получения нанимателем требований работников. Трехдневный срок отводится сторонам коллективного трудового спора для создания примирительной комиссии, а нанимателю — для направления уведомления в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ). Данное положение позволяет проводить аналитическую работу по выявлению причин и условий возникновения коллективных трудовых

споров, планировать и осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению типичных нарушений законодательства о труде и локальных нормативных правовых актов.

Законодательно определен регламент примирительно-посреднических и третейских процедур соответствует Рекомендации МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951) и действует с учетом ее общих предложений. Основная цель системы примирения — это начать переговоры и путем взаимных уступок и предложений найти компромиссное решение по возникшим разногласиям.

Примирительная комиссия является первичным органом по рассмотрению коллективного трудового спора. В соответствии с ч. 5 ст. 379 ТК РБ рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной стадией. Примирительные процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения, которые проводятся в органах по добровольному примирению.

Примирительная процедура является бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения коллективного трудового спора должны сводиться к минимуму. Примирительная комиссия является временным органом, который создается специально для разрешения конкретного коллективного трудового спора на основе принципа

равноправия сторон. Количество представителей стороны коллективного трудового спора определяют самостоятельно. В зависимости от масштаба разногласий и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от каждой стороны от двух представителей и более, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

Усматриваются определенные аналогии в вопросах создания, ведения делопроизводства и организационно-техническом обеспечении примирительной комиссии с комиссией по трудовым спорам (ст. 235 ТК РФ).

Вместе с тем примирительную комиссию не следует путать с комиссией по ведению коллективных переговоров, когда коллективный трудовой спор возникает на стадии разработки и заключения коллективного договора, соглашения. Необходимо учитывать, что состав ее участников может быть шире и включать представителей органов государственного управления, которые не могут быть членами примирительной комиссии.

Статьей 380 ТК РФ устанавливаются ограничительные сроки создания примирительной комиссии исходя из того, что затягивание коллективного трудового спора ведет к эскалации конфликта, образование же примирительной комиссии является оперативной процедурой. В трехдневный срок со дня сообщения решения нанимателя об отклонении всех или части требований работни-

ков или неуведомлении о своем решении (по истечении десятидневного срока со дня вручения требований нанимателю) должна быть создана примирительная комиссия.

Представителями нанимателя в примирительной комиссии могут выступать руководители структурных подразделений организации, а представителями работников могут выступать члены профсоюзных организаций и другие работники, которым коллектив доверяет представлять их интересы.

Исходя из того, что наниматель всегда находится в более выгодном экономическом положении, законодатель возлагает на него дополнительные обязанности, связанные с проведением примирительно-посреднических и третейских процедур и созданием необходимых условий для работы примирительной комиссии.

Вместе с тем ТК РФ не содержит перечня создаваемых нанимателем необходимых условий, как и запрета на случай возможного уклонения нанимателя от добросовестного ведения переговоров.

Учитывая международный опыт разрешения коллективных трудовых споров, можно предположить, что создание благоприятных условий может включать: а) техническое обеспечение (помещение для заседаний, средства связи, оргтехники); б) информационное обеспечение (необходимые документы и сведения); в) предоставление гарантий членам примирительной комиссии (сохранение места работы (долж-

ности) и среднего заработка по основному месту работы).

В качестве уклонения нанимателя от создания примирительной комиссии можно рассматривать: несообщение в установленный срок сведений о составе членов комиссии или отказ оформить создание комиссии; несоблюдение сроков работы комиссии; неявка на заседание комиссии без уважительных причин; невыполнение обязанности по созданию необходимых условий для работы примирительного органа.

Полагаем, что в коллективный договор, соглашение вполне может быть введен раздел, регламентирующий порядок урегулирования коллективных трудовых споров. Этот раздел в виде приложений может включать нормативные правовые акты и бланки процессуальных документов, необходимые для урегулирования конфликта.

Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора членам примирительной комиссии должна быть предоставлена возможность получения необходимых документов, свободного обсуждения всех возможных вариантов разрешения конфликта. Заседания примирительной комиссии проводятся, как правило, в рабочее время (для чего члены комиссии освобождаются от работы).

На практике на своем первом заседании представители сторон, входящие в состав примирительной комиссии, являющейся кол-

легиальным органом, избирают председателя и секретаря.

Председатель примирительной комиссии, как правило, выполняет следующие функции: обеспечивает равноправие представителей сторон в доступе к информации, изложении своих позиций и предложений, заявлении ходатайств, представлении дополнительных материалов по делу; содействует достижению взаимопонимания и примирения; изучает материалы, представленные сторонами; участвует в голосовании при принятии предложений; направляет сторонам копии предложений примирительной комиссии.

Как видно из изученных дел по разрешению коллективных трудовых споров в Республике Беларусь, члены примирительной комиссии могут пользоваться консультационными услугами квалифицированных специалистов, обладающих знаниями, умениями, навыками в области урегулирования разногласий.

Решение примирительной комиссии принимается в форме протокола, который принимается по соглашению сторон. В этом усматриваются определенные аналогии по процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и принятия решений комиссией по трудовым спорам — путем консенсуса, когда все члены комиссии должны прийти к однозначному решению (ст. 238 ТК РБ). Вероятно, такое положение ТК РБ направлено на то, чтобы показать, что каждая сторона выступает как единое целое и каж-

дый член примирительной комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

В протоколе целесообразно указать: дату, предмет коллективного трудового спора; избрание председательствующего; присутствие членов примирительной комиссии; обсуждаемые вопросы; мнения и доводы сторон; результаты голосования; содержание решений по каждому требованию работников.

В случае, если договоренности достигнуты, необходимо определить порядок, сроки, формы их реализации. Например, если коллективный трудовой спор возник по поводу установления либо изменения условий труда, заключения или изменения коллективного договора, соглашения, то решение может исполняться путем внесения принятых условий в проект того или иного акта, а равно в уже ранее принятые и действующие локальные нормативные акты.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в пятидневный срок с момента ее создания. Предполагается, что члены комиссии, будучи работниками организации, знакомы с существом дела и обстоятельствами возникновения конфликта, в связи с этим установлены короткие сроки.

Новые требования (не нашедшие отражения в протоколе разногласий или не заявленные ранее) не должны выдвигаться. Если стороны выразили согласие

с выдвинутыми предложениями примирительной комиссии, то коллективный трудовой спор прекращается, после чего между сторонами заключается письменное соглашение.

Для последовательного урегулирования конфликта необходимо придерживаться следующей позиции: если стороны выразили согласие с предложениями примирительной комиссии, но только по некоторой части положений, а другая часть осталась неразрешенной, то коллективный трудовой спор не прекращается. Однако достигнутые договоренности необходимо облекать в письменную форму и придавать им обязательный характер для сторон коллективного трудового спора.

Все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке, в том числе с коллективными договорами и соглашениями. Решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон коллективного трудового спора и должно выполняться, а наниматель не вправе уклоняться от исполнения достигнутых соглашений.

Злоупотребление правом со стороны нанимателя в виде уклонения от добросовестного ведения переговоров может вызвать ответные действия со стороны работников в виде предоставления им права приступить к организации и проведению забастовки (ст. 389 ТК РФ).

Актуальные проблемы правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве

Е.Ю. Забрамная,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, доцент, старший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения (на условиях совместительства) федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» (ИГП РАН)

В статье выделены проблемы соотношения общих и специальных норм об ответственности в трудовом праве. Рассмотрены также вопросы о соотношении норм об ответственности, принятых государственными органами, с локальными нормами. Обращено внимание на конфликт между общими и специальными нормами ТК РФ об ответственности работников, а также на конфликт между нормами ТК РФ и специальными нормами уставов и положений о дисциплине отдельных категорий работников.

Ключевые слова: ответственность по трудовому праву, общие и специальные нормы, уставы и положения о дисциплине.

The actual problems of legal regulation of legal responsibility in labor law

E.Yu. Zabramnaya

The article highlights the problems of correlation between General and special rules on responsibility in labor law. Also discussed about the ratio of the norms of responsibility taken by the public authorities, with the local norms. Attention is drawn to the conflict between General and special rules of the labor code on the responsibility of employees, as well as the conflict between the rules of the labor code and special rules of the statutes and regulations on discipline of certain categories of workers.

Keywords: responsibility under labor law, General and special rules, statutes and regulations on discipline.

В науке трудового права и материальная), являются сформулировано положение элементами единого института о том, что нормы трудового права, регулирующие юридическую ответственность по трудовому праву (к каковой относятся два вида ответственности — дисциплинарная и материальная), являются элементами единого института «дисциплина труда», что логично следует из подхода о разграничении дисциплинарных проступков работников на проступки с формальным и материальным составом.

Однако законодатель при подготовке ТК РФ избрал несколько иной подход, объединив общие нормы о дисциплинарной ответственности в разделе VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» ТК РФ, а нормы о материальной ответственности — в разделе XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ, одновременно признав ее взаимный характер и, кроме того, выделив отношения по материальной ответственности работников и работодателей в самостоятельные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Оставляя в настоящее время в стороне оценку подхода законодателя при структурировании ТК РФ, сосредоточимся на проблемах правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности, которые представляются острыми, актуальными и требующими своего незамедлительного решения в трудовом законодательстве РФ.

Итак, правовое регулирование ответственности в трудовом праве осуществляется в порядке как государственного регулирования (включающего в себя общегосударственное и отраслевое регулирование), так и локального регулирования, осуществляемого в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами более высокой по сравнению с локальными норма-

тивными актами юридической силы (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).

В свою очередь, нормы данного института, как, впрочем, и любого другого института трудового права, пронизывает принцип единства и дифференциации правового регулирования, в соответствии с которым в актах трудового права (прежде всего в самом ТК РФ) содержатся как общие нормы, касающиеся юридической ответственности всех работников, так и специальные нормы об ответственности специальных субъектов. Эти нормы сосредоточены в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ, а также в иных федеральных законах, уставах и положениях о дисциплине.

Таким образом, исходя из системного построения источников правовых норм о юридической ответственности в трудовом праве следует выделить как минимум две серьезные проблемы:

- 1) соотношение общих и специальных норм об ответственности в трудовом праве, и прежде всего содержащихся как в самом ТК РФ, так и в специальных актах отраслевого характера, посвященных дисциплине отдельных категорий работников;

- 2) соотношение норм об ответственности в трудовом праве, принятых в порядке государственного регулирования, с нормами, принятыми в порядке

локального регулирования при регламентации внутреннего трудового распорядка и в связи с этим уточнении и конкретизации трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, а также ответственности за невыполнение упомянутых обязанностей.

Рассмотрим первую из обозначенных выше проблем — проблему соотношения общих и специальных норм об ответственности в трудовом праве.

Прежде всего обращает на себя внимание конфликт между общими и специальными нормами, содержащимися в самом кодексе. Так, например, ч. 2 ст. 192 ТК РФ закрепляет неисчерпывающий перечень увольнений, относимых к дисциплинарным взысканиям, о чем свидетельствует применение законодателем оборота «в частности».

Как известно, согласно нормам ТК РФ об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, в трудовых договорах, заключенных с целым рядом работников, могут содержаться дополнительные основания прекращения трудового договора — в частности, с руководителями (п. 2 ч. 2 ст. 278); с работниками, занятыми у работодателей — физических лиц (ст. 307); с надомниками (ст. 311); с дистанционными работниками (ст. 312.5); с работниками религиозных организаций (ст. 347).

Следовательно, в трудовых договорах с этими работника-

ми фактически возможно предусмотреть основания прекращения трудового договора за деяния, которые по своей природе следует рассматривать как правонарушения в сфере труда (дисциплинарные проступки).

При этом в данных случаях можно производить прекращение трудового договора без предоставления работникам тех прав и гарантий, которые заложены в процедуре привлечения работника к дисциплинарной ответственности, поскольку напрямую они в перечень так называемых дисциплинарных увольнений ни ст. 81, ни ч. 2 ст. 192 ТК РФ не включены.

Такое правовое регулирование фактически исключает указанные категории работников из круга лиц, которым предоставляются предусмотренные трудовым законодательством РФ права и гарантии в связи с привлечением их к дисциплинарной ответственности.

Также следует указать и на конфликт, существующий в настоящее время между общими и специальными нормами трудового права, содержащимися в уставах и положениях о дисциплине, в части регулирования специальной дисциплинарной ответственности работников различных видов транспорта.

Так, М. Яхина в кандидатской диссертации, посвященной специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве, обращает внимание на данное обстоятельство. Она справедливо

во указывает на то, что решения Верховного суда РФ о признании незаконными отдельных норм Положения 1992 года о дисциплине работников железнодорожного транспорта, предусматривавших дополнительные меры дисциплинарной ответственности и порядок их применения к данным категориям работников, выхолостили, по сути, специфику специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта. Это привело к тому, что она фактически утратила признаки ответственности специальной [1].

Но ведь железнодорожный транспорт, с одной стороны, является важнейшей составляющей транспортной системы страны и от его работы в значительной степени зависят нормальное функционирование экономики и ее развитие, а с другой — относится к отраслям экономики с повышенным риском возникновения аварийных ситуаций.

Поэтому нарушения дисциплины на железнодорожном транспорте чреваты более тяжкими последствиями и характеризуются повышенной (по сравнению с иными отраслями экономики) общественной опасностью, что требует особого правового регулирования дисциплины труда в этой сфере и ранее обеспечивалось Положением 1992 года [2].

Теперь перейдем к краткому изложению второй проблемы, обозначенной в рамках заяв-

ленной темы, — проблемы соотношения норм об ответственности, принятых в порядке государственного регулирования, с локальными нормами, принимаемыми работодателями при регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда.

Как известно, все источники трудового права находятся между собой и относительно ТК РФ, а также иных федеральных законов в строгом соответствии и не должны противоречить актам, стоящим выше, чем они, в системе источников.

Специфика локальных нормативных актов в том, что они занимают низшую ступень в иерархии источников трудового права и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными актами. В противном случае соответствующие локальные акты (их положения) не подлежат применению. Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Следовательно, они не могут устанавливать иное регулирование по вопросам определения видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения, равно как и порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора (согласно ч. 1 ст. 6 ТК РФ, данные вопросы относятся к ведению федеральных органов государственной власти).

Вместе с тем на практике нередко случаи расширения перечня видов дисциплинарных взысканий, содержащегося в ТК РФ, — от закрепления в локальных нормативных актах возможности применения «по старинке» строгого выговора, что было предусмотрено прежним КЗоТ 1971 года, но отсутствует в рамках общей дисциплинарной ответственности в ТК РФ, до применения широкого спектра мер так называемого «дисциплинарного воздействия». В числе таковых:

— штрафы, отработки времени опоздания на работу, перенос времени отпуска в порядке дисциплинарной санкции, применение которых имеет схожие черты с санкциями за совершение дисциплинарных проступков; однако в законодательстве РФ существует пробел по вопросу о законности применения таких мер (например, депремирования за нарушения трудовой дисциплины) и др.;

— вменение локальными нормативными актами работникам обязанностей, прямо не предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, и закрепление на локальном уровне возможности привлечения к ответственности за их несоблюдение (например, обязанности заблаговременно предупреждать руководителя о времени и причине своего отсутствия на работе, что не всегда возможно в конкретной ситуации; обязанности придерживаться локальных корпора-

тивных стандартов и этических правил, что не всегда необходимо и объективно обусловлено выполняемой работником трудовой функцией).

В значительной степени проблема локального нормотворчества и его соотношения с государственным нормотворчеством обусловлена тем, что законодатель четко не определил содержание и пределы компетенции работодателей по принятию локальных нормативных актов.

Так, законодатель ограничился фразой о том, что работодатели принимают локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Однако, как показывает практика, этого явно недостаточно для недопущения ситуаций, связанных с умалением или ограничением прав работников.

Библиографический список

1. Яхина М.Р. Специальная дисциплинарная ответственность: Дис. канд. юрид. наук. — М., 2017. — С. 98–113.

2. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // САПП РФ. — 1992. — № 9. — Ст. 608.

Сроки обращения в суд за защитой трудовых прав: некоторые проблемы теории и практики

М.Э Дзарасов.,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА)

В статье рассмотрен ряд вопросов, касающихся сроков обращения в суд. Исследованы некоторые как теоретические, так и практические проблемы, возникающие при применении ст. 392 ТК РФ, относительно правовой природы приведенных в ней сроков обращения в суд. Отмечена дискуссионность высказываемых в юридической литературе точек зрения, позволившая сделать некоторые выводы о начале течения срока на обращение работников в суд.

Ключевые слова: работники, трудовой спор, защита трудовых прав, сроки обращения в суд.

Terms of applying to the court for the protection of labor rights: some problems of theory and practice

M.E. Dzarasov

The article deals with a number of issues related to the timing of appeal to the court. Some theoretical and practical problems arising in the application of article 392 of the CC RF concerning the legal nature of the terms of appeal to the court are investigated. It is noted that the points of view expressed in the legal literature are debatable, which allowed to draw some conclusions about the beginning of the period for the appeal of employees to the court.

Keywords: workers, labor dispute, protection of labor rights, terms of going to court.

Для реализации права на судебную защиту трудовых прав принципиальное значение имеют сроки, в течение которых работник вправе обратиться в суд. Проблема сроков обращения за защитой трудовых прав работников в трудовом праве всегда относилась к категории сложных и малоисследованных, хотя она и

затронута в ст. 392 ТК РФ, а также, несмотря на появившиеся в последние годы исследования в этой сфере, нельзя утверждать, что не осталось спорных и неразрешенных вопросов.

Отметим, что вопрос о юридической природе сроков обращения в суд является дискуссионным.

По мнению Л.А. Грось, нормы о сроках обращения в суд являются материально-правовыми, а сами сроки — юридическими фактами в материальном праве, в связи с чем недопустимо отказывать в иске, ссылаясь на процессуальный закон [1].

Е.В. Мотина обратила внимание на то, что в ст. 152 ГПК РФ сроки исковой давности и срок обращения в суд названы через запятую и нет никаких особых указаний на различия в их применении. Если признать сроки обращения в суд процессуальными, то в случае их пропуска суд должен отказать в возбуждении дела, поскольку последствием истечения указанного срока должна являться утрата права на иск в процессуальном смысле. Но, как отмечается в статье Е.В. Мотиной, ГПК РФ не содержит такого основания для отказа в принятии искового заявления или его возвращения, а помимо этого, такой подход означал бы отказ в праве на судебную защиту, что недопустимо в силу ст. 46 Конституции РФ [2].

В большинстве своем ученые — специалисты в области трудового права полагают, что сроки обращения в суд, приведенные в ст. 392 ТК РФ, — это сроки исковой давности [3; 4].

Аналогично разрешает данный вопрос и Верховный суд РФ в постановлении пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

(далее — ППВС РФ от 17.03.2004 № 2).

В данной дискуссии придерживаемся мнения, согласно которому сроки обращения в суд, приведенные в ст. 392 ТК РФ, являются сроками исковой давности.

Отметим, что трудовое законодательство РФ не содержало и не содержит специальных норм, определяющих понятие исковой давности, основания приостановления и перерыва течения исковой давности, порядок применения исковой давности судом.

Первое, на что необходимо обратить внимание, — это последствия, которые может повлечь за собой пропуск срока обращения в суд. В трудовом законодательстве РФ ответа на этот вопрос нет: в п. 2 ст. 199 ГК РФ указано, что истечение срока исковой давности, о применении которого заявлено стороной в споре, служит основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Поясним, что нормы гражданского законодательства РФ следует применять в данном случае по аналогии. В качестве обоснования такой позиции обратимся к Обзору судебной практики Верховного суда РФ (по гражданским делам) за III квартал 2003 года, утвержденному постановлениями президиума Верховного суда РФ от 3 и 24 декабря 2003 года.

В Обзоре отмечено, что поскольку в законодательстве РФ не урегулирован порядок при-

менения судом сроков на обращение в суд, установленных в ст. 392 ТК РФ, то надлежит на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ применять норму, регулирующую сходные отношения (аналогия закона). Далее говорится, что такой нормой может считаться ст. 199 ГК РФ.

Обратимся теперь к совместному постановлению пленумов Верховного суда РФ и Высшего арбитражного суда РФ от 28.02.1995 № 2/1 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».

В п. 12 данного документа разъяснено, что заявление стороны в споре о применении срока исковой давности является основанием к отказу в иске при условии, что оно сделано на любой стадии процесса до вынесения решения судом первой инстанции и пропуск данного срока подтвержден материалами дела.

Таким образом, можно сделать вывод, что в рассматриваемом нами случае применяется ст. 199 ГК РФ и возможен отказ в иске.

Однако в юридической литературе высказывается и иная точка зрения.

Например, по мнению Е.В. Грин, законодатель не просто так разделил сроки исковой давности и сроки обращения в суд и, следовательно, аналогия с гражданским законодательством недопустима [5].

Спорным остается также вопрос о начале течения срока исковой давности. Поэтому остановимся подробнее на содержании ст. 392 ТК РФ.

Частью 1 ст. 392 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В ч. 2 данной статьи предусмотрено, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Представляется, что если работнику известен срок исполнения работодателем обязанности, которая корреспондирует с правом работника, то при невыполнении такой обязанности с истечением указанного срока можно с уверенностью судить о том, что работник не может не знать о нарушении своего права. То есть названный момент времени должен повлечь за собой начало течения срока исковой давности.

Из содержания ст. 392 ТК РФ следует, что по спорам об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Если работник по каким-либо причинам отказался от получения приказа об увольнении и (или) трудовой книжки, то работодателю следует зафиксировать этот факт, а месячный срок, как отмечает А.М. Куренной, должен исчисляться с того дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки [6].

На наш взгляд, М.В. Пресняковым верно указано на то, что в данном случае используется формальный критерий начала течения срока исковой давности. Соответственно, делается правильный вывод о том, что в каждом отдельном случае суд должен выяснять, совпадает ли установленный законодателем формальный критерий начала течения срока исковой давности (ознакомление с приказом или выдача трудовой книжки) с фактическими обстоятельствами дела [7].

В связи с указанным выше представляется разумным предложение Н.А. Князевой о необходимости внесения изменения в ч. 1 ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которым начало течения срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе будет определяться с момента, когда работник узнал или должен был

узнать о нарушении своего права [8].

ТК РФ в ч. 3 ст. 392 регулирует вопрос о восстановлении сроков обращения в суд, которые при пропуске по уважительным причинам могут быть восстановлены судом.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы) (см. п. 5 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Ссылка работника на юридическую неосведомленность не может являться основанием для восстановления ему пропущенного срока на обращение в суд.

Регулируя вопрос о восстановлении сроков обращения в суд, ТК РФ не затрагивает вопрос о приостановлении этих сроков, что, безусловно, является пробелом в трудовом законодательстве РФ.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат,

причитающихся работнику при увольнении (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Весьма интересно разъяснение, данное в п. 56 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2, в котором подчеркнута, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной ему зарплаты надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. В этом случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику зарплаты, а тем более задержанных сумм сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Таким образом, можно заключить, что, по мнению Верховного суда РФ, если заработная плата начислена, но не выплачена, то срок на обращение в суд начинает течь не со дня установленного срока выплаты, а со дня прекращения трудового договора.

Библиографический список

1. Грось Л.А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. — 2005. — № 10. — С. 37.
2. Мотина Е.В. Некоторые проблемы применения сроков обращения за разрешением трудовых споров на стадии предварительного судебного заседания // Современ-

ное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. — М., 2010. — С. 301.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. Ю.П. Орловский. — М., 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

4. Буянова М.О. Трудовые споры: Учеб.-практич. пособ. — М.: Проспект, 2010. — С. 3–36; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 3-е изд., пересм. / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. — М., 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

5. Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. — 2009. — № 3. — С. 23–25.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 3-е изд., пересм. / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова.

7. Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. — 2012. — № 4. — С. 63.

8. Князева Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. — 2013. — № 4. — С. 451–457.

ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ АКЦИИ «ПАНОРАМА ВЕЗЕТ В ТУРЦИЮ!»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стимулирующая акция среди читателей (далее — Акция) проводится ООО «ПАНОРАМА» (далее — Организатор) на территории Российской Федерации и СНГ. Акция не является лотереей и не подпадает под действие Федерального закона от 11.11.2003 № 138-ФЗ «О лотереях», так как призовой фонд формируется за счет средств партнеров Организатора.

1.1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРАВИЛАХ АКЦИИ

Организатор — юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Российской Федерации, организующее проведение Акции. Организатором Акции является ООО «ПАНОРАМА».

Адрес: 119602, г. Москва, ул. Академика Анохина, д. 34, кор. 2, кв. 366. ОГРН 1087746561187, ИНН/КПП 7729601370/772901001, ОКПО 86396119.

Читатель — дееспособное физическое лицо, в том числе представитель действующего юридического лица, являющееся подписчиком на журналы ООО «ПАНОРАМА».

Сайт — priz.panor.ru, являющийся официальным сайтом ООО «ПАНОРАМА», на котором размещены Правила Акции.

Участник — читатель, соответствующий требованиям, указанным в Правилах, совер-

шивший необходимые действия для участия в Акции согласно настоящим Правилам.

Победитель — Участник. Определяется с помощью генератора случайных чисел.

1.2. МЕХАНИКА АКЦИИ

1.2.1. Для того чтобы стать Участником Акции, Читатель до **27 мая 2021 года** должен заполнить все поля анкеты и направить ее Организатору одним из трех способов:

— печатный вариант анкеты отправить на 125040, г. Москва, а/я 1;

— отсканированную анкету отправить на liders@panor.ru;

— заполнить и отправить анкету онлайн на сайте opros.panor.ru.

1.2.2. Читатель, выполнивший действия, предусмотренные п. 1.2.1 настоящих Правил, автоматически признается Участником Акции, у которого возникает шанс на получение подарка.

1.2.3. Территория проведения Акции: Российская Федерация и страны СНГ.

1.2.4. Способы информирования Участников Акции об условиях Акции и их изменениях: Участники информируются посредством размещения информации на сайте priz.panor.ru, в журналах ООО «ПАНОРАМА», а также в официальных группах Организатора в социальных сетях «ВКонтакте», Facebook, Instagram.

2. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ АКЦИИ

Акция проводится на территории Российской Федерации и СНГ в период с **25 марта по 31 мая 2021 года**. Общий срок включает в себя: — период выполнения Участниками Акции

действий согласно п. 1.2.1 настоящих Правил: **по 27 мая 2021 года**;

— выбор победителя: **31 мая 2021 года в 16:00** по московскому времени.

3. ПРИЗОВОЙ ФОНД АКЦИИ

3.1. Призовой фонд Акции формируется за счет средств Организатора и включает в себя следующие призы (подарки): 10 годовых подпи-

сок на любой из журналов ООО «ПАНОРАМА», а также главный приз — **поездку в Турцию для семьи из трех человек на 10 ночей**. Иные па-

раметры поездки устанавливает Организатор. Желаемые даты начала поездки возможно сообщить Организатору, но не позднее 30 июня 2021 года. Организатор оставляет за собой право изменить дату начала поездки в одностороннем порядке.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

4.1. Все анкеты, присланные Участниками Акции, регистрируются Организатором путем присваивания уникального номера.

4.2. Подарки разыгрываются с помощью генератора случайных чисел на официальном сайте Акции.

4.3. Первые 10 случайно выбранных номеров и соответствующие им Участники Акции объявляются Победителями и получают бесплатную годовую подписку на один из журналов Организатора в электронном виде

3.2. Гарантированные подарки для участников Акции будут размещены в 4-х номерах 2021 года всех журналов Организатора и представляют собой карманный календарь на 2021 год.

(наименование журнала определяет Победитель).

4.4. Одиннадцатый случайно выбранный номер и соответствующий ему Участник объявляется Победителем и получает главный приз — поездку в Турцию.

4.5. Вручение подарков осуществляется путем направления Участнику информации по получению (активации) подарков на адрес электронной почты, указанный в заявке Участника по форме, представленной в п. 1.2.1 настоящих правил.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

5.1. Для фактического получения призов Победители Акции должны подтвердить, что они являются действующими подписчиками на один или несколько журналов ООО «ПАНОРАМА», путем предоставления копии платежного поручения на подписку.

5.2. Если Победитель является представителем юридического лица, он обязан подтвердить это путем предоставления официального документа от работодателя в произвольной форме на бланке организации, заверенном печатью.

5.3. Организатор оставляет за собой право на дополнительные меры проверки Победителя на предмет принадлежности к юридическому лицу и/или на предмет того, является ли Победитель подписчиком на журналы Организатора. В случае, если Победитель отказывается проходить проверку, Организатор оставляет за собой право отказать Победителю в получении приза и распорядиться призом по своему усмотрению.

5.4. Победитель Акции — обладатель главного приза должен прислать Организатору несколько фотографий со своего отдыха в Турции и выложить фото в соцсетях с хештегом #ПАНОРАМАВЕЗЕТВУРЦИЮ. Информация обо

всех 11 победителях будет опубликована в 89 журналах ООО «ПАНОРАМА».

5.5. Участник Акции вправе требовать от Организатора получения информации об Акции в соответствии с Правилами Акции.

5.6. Участники Акции обязаны выполнять все действия, связанные с участием в Акции и получением подарков, в установленные Правилами Акции сроки и в установленном Правилами акции порядке.

5.7. Организатор вправе досрочно прекратить проведение Акции и/или изменить ее условия, опубликовав соответствующее сообщение на сайте, уведомив публично о таком прекращении/изменении.

5.8. Организатор Акции не вправе предоставлять информацию об Участнике Акции третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящими Правилами. При этом Организатор публикует информацию (Ф.И.О. победителя, фотография победителя, выигранный приз) о Победителях в своих журналах/на сайте panor.ru/в соцсетях Instagram, VK, Facebook.

5.9. Организатор Акции оставляет за собой право не отвечать на жалобы, обращения

Участников, поступающие с оскорблениями или в нецензурной форме.

5.10. Участники, признанные Победителями, могут по просьбе Организатора принимать участие в интервьюировании, фото- и видеосъемке в связи с признанием обладателями соответствующих подарков без выплаты дополнительного вознаграждения и при условии предоставления Организатору права на использование их имени, фамилии, фото- и

видеоматериалов с их участием при распространении рекламной информации об Акции. Исключительные имущественные авторские (смежные) права на полученные фото- и видеоматериалы при этом передаются Организатору.

5.11. В целях исполнения своих обязательств перед Победителями Организатор вправе привлекать третьих лиц. Организатор не несет ответственности за действия третьих лиц.

6. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

6.1. Принимая участие в Акции, Участник обязуется указывать точные актуальные (достоверные) данные, а также, действуя своей волей и в своем интересе, дает согласие Организатору на обработку своих персональных данных с использованием средств автоматизации и (или) без использования таких средств на следующих условиях: персональные данные будут использоваться исключительно Организатором в целях проведения Акции и не будут предоставляться никаким третьим лицам для целей, не связанных с Ацией.

6.2. Согласие дается Участником на совершение следующих действий с персональными данными: сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, доступ, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение в целях сбора аналитических данных в случаях и объеме, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящими Правилами.

6.3. Перечень персональных данных, на обработку которых Участник дает согласие:

- фамилия, имя, отчество;
- дата рождения;
- номер мобильного телефона;
- адрес электронной почты (e-mail).

6.4. Персональные данные Участников, получивших подарки, хранятся в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации на условиях конфиденциальности в течение 12 месяцев после окончания проведения Акции, после чего подлежат уничтожению.

6.5. Участник Акции вправе в любое время запросить информацию, касающуюся обработки его персональных данных в соответствии с ч. 7 ст. 14 ФЗ «О персональных данных», а также отозвать согласие на обработку персональных данных, направив Организатору Акции соответствующее уведомление заказным письмом с уведомлением о вручении. Отзыв Участником согласия на обработку персональных данных автоматически влечет за собой выход соответствующего Участника из участия в Акции и лишает его статуса Победителя, а также возможности стать Победителем. После получения уведомления Участника об отзыве согласия на обработку персональных данных Организатор обязан прекратить их обработку и в случае, если сохранение персональных данных более не требуется для целей обработки персональных данных, уничтожить персональные данные в срок, не превышающий 90 (девяносто) дней с даты поступления указанного отзыва, за исключением случаев, когда Организатор Акции вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных Законом «О персональных данных» или другими федеральными законами.

6.6. Участник вправе требовать от Организатора Акции уточнения его персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, направив Организатору соответствующее уведомление по указанному в анкете адресу электронной почты.

7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ АКЦИИ

7.1. Во всем, что не предусмотрено настоящими Правилами, Организатор и Участники руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Организатор не несет ответственности перед Участниками в случаях:

- несвоевременного уведомления Участника о получении подарка по причине, не зависящей от Организатора;

- сбоев работы операторов/провайдеров в сети Интернет, к которым подключен Участник, препятствующих участию в настоящей Акции;

- сбоев в электронных системах связи, включая сеть Интернет, приведших к потере электронных данных Акции;

- наступления форс-мажорных обстоятельств, непосредственно влияющих на выполнение Организатором своих обязательств и делающих невозможным их исполнение, включая наводнения, пожары, забастовки, землетрясения или другие природные факторы; массовые эпидемии; распоряжения государственных органов и другие, не зависящие от Организатора объективные причины;

- неисполнения (несвоевременного исполнения) Участниками своих обязанностей, предусмотренных настоящими Правилами;

- действий (бездействия), а также ошибки Участников Акции.

7.3. Организатор оставляет за собой право отказать в участии в Акции, если в соответствии с настоящими Правилами данное лицо не имело права на участие в Акции.

7.4. Организатор оставляет за собой право вносить изменения в настоящие Правила с обязательной публикацией таких изменений на Сайте.

7.5. Организатор не несет ответственности за пропуск сроков для совершения Участниками Акции действий по получению подарков,

установленных настоящими Правилами. Претензии в связи с пропуском сроков не принимаются, подарки по истечении срока для их получения не выдаются.

7.6. В случае отказа от получения подарков Участник Акции теряет право требования приза от Организатора Акции. Претензии по неполученным призам не принимаются.

7.7. Организатор на свое собственное усмотрение может запретить дальнейшее участие в настоящей Акции любому лицу, которое действует в нарушение настоящих Правил Акции, действует деструктивным образом или осуществляет действия с намерением досаждать, оскорблять, угрожать или причинять беспокойство любому иному лицу, которое может быть связано с Ацией.

7.8. Если по какой-либо причине любой аспект Акции не может проводиться так, как это запланировано, включая причины, вызванные заражением компьютерными вирусами, неполадками в сети Интернет, дефектами, манипуляциями, несанкционированным вмешательством, фальсификацией, техническими неполадками или любой причиной, не контролируемой Организатором, которая искажает или затрагивает исполнение, безопасность, честность, целостность или надлежащее проведение Акции, Организатор может на свое единоличное усмотрение аннулировать, прекратить, изменить или временно прекратить проведение Акции или же признать недействительными любые затронутые заявки на участие в настоящей Акции.

7.9. Термины, употребляемые в настоящих Правилах, относятся исключительно к настоящей Акции.

7.10. Все спорные вопросы, касающиеся настоящей Акции, регулируются на основе действующего законодательства Российской Федерации.

Издательский Дом

WWW.PANOR.PF

Издательский Дом



ПАНОРАМА
НАУКА И ПРАКТИКА

представляет

Журнал «Социальная политика и социальное партнерство»

К ЭФФЕКТИВНОМУ ТРУДУ — ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО!



Научно-аналитический журнал для руководителей органов местного самоуправления, профсоюзных лидеров, народных депутатов всех уровней, директоров предприятий и организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

На страницах издания всесторонне анализируются текущее положение и перспективы социальной политики государства, а также действующие механизмы социального партнерства.

Эксклюзивные статьи в разделе «Социальная политика» знакомят с передовым отечественным и зарубежным опытом по таким злободневным вопросам, как:

- помощь наиболее социально уязвимым слоям населения;
- развитие и повышение эффективности образования, медицины, социального страхования;
- меры государства по повышению уровня доходов населения;

Раздел «Социальное партнерство» представлен следующими актуальными направлениями:

- формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- компенсационные и предупредительные мероприятия по поддержанию уровня социальной защиты;
- повышение социального потенциала и социальных гарантий.

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО»

- ✓ Трибуна профсоюзных организаций
- ✓ Выступления руководителей социальных министерств
- ✓ Социальное партнерство: проблемы, опыт, перспективы
- ✓ Технологии социального партнерства
- ✓ Оценки эффективности социального партнерства
- ✓ Заключение трудовых и коллективных договоров
- ✓ Социальное развитие: проблемы, анализ, рекомендации
- ✓ Совершенствование социальной политики в регионах
- ✓ Развитие сферы социальных услуг на федеральном и региональном уровнях
- ✓ Тенденции демографического развития
- ✓ Мигранты: обсуждение миграционных проблем
- ✓ Старение населения и достойная старость
- ✓ Социальные приоритеты
- ✓ Государственная социальная политика
- ✓ Модернизация общества и социальная политика
- ✓ Социальная дифференциация российского населения
- ✓ Здоровоохранение: реалии и возможности
- ✓ Российский учитель
- ✓ Российский врач
- ✓ Пенсионная реформа
- ✓ Финансирование социальных отраслей
- ✓ Развитие физкультуры и спорта
- ✓ Российские регионы и муниципалитеты
- ✓ Региональная социальная политика
- ✓ Социальное развитие муниципалитетов
- ✓ Межбюджетные отношения
- ✓ Зарубежный опыт
- ✓ История и развитие
- ✓ Социальная энциклопедия
- ✓ Социальное законодательство
- ✓ Официальные документы
- ✓ Социальная статистика
- ✓ Выставки. Конгрессы. Конференции. Семинары (планы и отчеты)



Ежемесячное издание объемом 80 страниц.

В свободную продажу не поступает.

Распространяется по подписке.

Консультации по подписке можно получить по тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

Тел. редакции: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).

www.panor.ru



Реклама

индекс
20283

индекс
П7273

ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

WWW.PANOR.PF Издательский Дом
ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА



**ЗНАК
КАЧЕСТВА
В ПЕРИОДИКЕ**

Свыше 20 лет мы издаем для вас журналы. Более 85 деловых, научных и познавательных журналов 10 издательств крупнейшего в России Издательского Дома «ПАНОРАМА» читают во всем мире более 1 миллиона человек.

Вместе с вами мы делаем наши журналы лучше и предлагаем удобные вам варианты оформления подписки на журналы Издательского Дома «ПАНОРАМА».

ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛЫ ИД «ПАНОРАМА», В ТОМ ЧИСЛЕ НА ЖУРНАЛ «КАДРОВИК», С ЛЮБОГО МЕСЯЦА

✓1 ПОДПИСКА НА НАШЕМ САЙТЕ

Подпишитесь в пару кликов на нашем сайте **panor.ru**

Мы принимаем практически любой способ оплаты: с р/счета, через Robokassa, через квитанцию Сбербанка, пластиковой картой и т.д.

✓2

ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО «УРАЛ-ПРЕСС»



— По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «Урал-Пресс» (индекс 80757). Просто позвоните в «Урал-Пресс». Доставлять издания будет курьер агентства вашего города. Подробнее — на сайте **ural-press.ru**

✓4

ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ НАШУ РЕДАКЦИЮ

Для оформления подписки позвоните по тел. **8 (495) 274-2222 (многоканальный)** или отправьте заявку в произвольной форме на адрес: **podpiska@panor.ru**

В заявке укажите название журнала, на который вы хотите оформить подписку, наименование вашей компании и банковские реквизиты, Ф.И.О. получателя, телефон и e-mail для связи.

Вас интересует международная подписка, прямая доставка в офис по Москве или оплата кредитной картой? Просто позвоните по указанному выше телефону или отправьте e-mail по адресу **podpiska@panor.ru**.

✓3

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ



— По **официальному каталогу Почты России «Подписные издания»** (индекс **П7268**) во всех почтовых отделениях России. Доставку осуществляет «Почта России».
— На сайте Почты России **podpiska.pochta.ru**

ВЫПИСЫВАЙТЕ, ЧИТАЙТЕ, ПРИМЕНЯЙТЕ!

В стоимость РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ уже включены затраты по обработке, упаковке и отправке выписанных журналов, что делает подписку через редакцию ОСОБЕННО ВЫГОДНОЙ!

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:

Тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный)

e-mail: **podpiska@panor.ru; panor.ru**