

# ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

4/2021



**СПЕЦВЫПУСК ЖУРНАЛА**

**ВСЕМИРНАЯ ИСТОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА:  
ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ**

**ТОМ XVII, № 04 (195), 2021**

**ЖУРНАЛ  
«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО  
ПРАВА»  
Том XVII, № 04 (195), 2021**

Ежемесячный  
научно-практический журнал

Журнал зарегистрирован  
Министерством Российской  
Федерации по делам печати,  
телерадиовещания и средств  
массовых коммуникаций  
Свидетельство о регистрации  
ПИ № 77-18249 от 30.08.2004

**Учредитель:**

Некоммерческое партнерство  
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»,  
117042, г. Москва,  
ул. Южнобутовская, д. 45

**Издатель**

ООО «Панорама», 127015, г. Москва,  
Бумажный пр-д, д. 14, стр. 2

**Генеральный директор  
ИД «Панорама» —**

Председатель  
Некоммерческого фонда содействия  
развитию национальной культуры  
и искусства **К.А. Москаленко**

**Подписка на журнал:**

1. На нашем сайте [panor.ru](http://panor.ru)
2. Через нашу редакцию по тел.  
8 (495) 274-2222 (многоканальный)  
или по заявке в произвольной форме  
на адрес: [podpiska@panor.ru](mailto:podpiska@panor.ru)
3. По официальному каталогу  
Почты России «Подписные издания»  
(индекс — П7265)
4. По «Каталогу периодических  
изданий. Газеты и журналы»  
агентства «Урал-пресс»  
(индекс на полугодие — 46308).

**Отдел подписки**

Тел./факс 8 (495) 274-2222  
(многоканальный)  
E-mail: [podpiska@panor.ru](mailto:podpiska@panor.ru)

**Отдел рекламы**

Тел. 8 (495) 274-2222  
(многоканальный)  
E-mail: [reklama@panor.ru](mailto:reklama@panor.ru)

**Отпечатано в типографии**

ООО «Футурис Принт»,  
109052, г. Москва,  
ул. Нижегородская, д. 50

Подписано в печать 23.04.2021

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

DOI 10.33920/rol-2-2104-01

УДК 349.2

ББК 67.405

*Настоящий специальный выпуск журнала представляет собой сборник статей по итогам научно-практической конференции «Всемирная история трудового права: тенденции и закономерности», организованной федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Институт государства и права Российской академии наук» (24 июня 2019 года, г. Москва). Участники конференции посвятили свои работы исследованию в теоретическом и практическом плане вопросов, связанных с тенденциями и закономерностями в развитии трудового права и права социального обеспечения, оказывающими влияние на совершенствование правового регулирования в России социально-обеспечительных отношений. Особое внимание обращено на необходимость приведения российской нормативно-правовой базы сферы труда в соответствие с современными экономическими отношениями.*

**Рецензенты:**

*Л.А. ЧИКАНОВА, заведующая отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, д-р юрид. наук, профессор;*

*Т.А. СОШНИКОВА, декан юридического факультета Московского гуманитарного университета, д-р юрид. наук, профессор*



## ЖУРНАЛ

«ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»  
Том XVII, № 04 (195), 2021

Ежемесячный  
научно-практический журнал

Журнал издается под эгидой  
Международной академии  
технических наук  
и промышленного  
производства

© ИД «Панорама»  
Издательство

«Политэкономиздат»  
Адрес электронной почты  
редакции: staff@panor.ru  
http://trudpravo.panor.ru

## Адрес редакции:

Москва,  
Бумажный проезд, 14, стр. 2  
Для писем: 125040, Москва, а/я 1  
Тел.: (495) 274-22-22

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Надежда Николаевна  
Зиновская

Верстальщик: Т.Г. Потапова  
Корректор: Е.В. Свирина

## РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Борис Алексеевич Чижов,  
начальник отдела Росздрава  
Минздравсоцразвития России

Иван Иванович Шкловец,  
заместитель руководителя  
Федеральной службы по труду  
и занятости

Владислав Юрьевич Туранин,  
доктор юридических наук,  
профессор, заведующий кафедрой  
теории и истории государства и  
права ФГАОУ ВО «Белгородский  
государственный национальный  
исследовательский университет»

Использованы материалы СМИ.  
Адрес сайта: www.panor.ru

Приглашаем авторов  
к сотрудничеству.  
Статьи и комментарии  
в журнале публикуются  
на безгонорарной основе

## СОДЕРЖАНИЕ / CONTENTS

Скачкова Г.С. / Skachkova G.S.<sup>1</sup>

Генезис социально-трудовых отношений  
в современной России

Genesis of social and labor relations in modern Russia..... 244

Мачульская Е.Е. / Machulskaya E.E.

Столетие Международной организации труда (МОТ):  
дискуссия по Рекомендации № 202

The centenary of the International labour organization (ILO):  
discussion on recommendation No. 202..... 250

Гейхман В.Л. / Gaykhman V.L.

Становление свободы труда и ее правовое  
опосредование в советский и постсоветский периоды  
развития страны

Formation of freedom of work and its legal mediation  
in the soviet and post-soviet period of the country's  
development ..... 255

Шановал Е.А. / Shapoval E.A.

Система источников российского трудового права:  
тенденции и закономерности

System of sources of Russian labour law:  
trends and patterns..... 259

Оганесян Р.Г. / Hovhannisyan R.G.

Эволюция трудового законодательства  
в истории отечественного права

Evolution of labour legislation in the history  
of domestic law ..... 263

Томашевский К.Л. / Tomaszewski K.L.

Формирование и систематизация фабричного  
законодательства Российской империи и его действие  
на белорусских, армянских, казахских и кыргызских  
землях в XIX — начале XX века

Formation and systematization of factory legislation  
of the Russian empire and its effect on the belarusian,  
armenian, kazakh and kyrgyz lands in the XIX century —  
early XX century ..... 268

Курсова О.А. / Kursova O.A.

Контроль как признак трудового отношения:  
генезис и трансформация

Control as a sign of labor relations:  
genesis and transformation ..... 274

<sup>1</sup> Ответственный редактор сборника статей.

# СОДЕРЖАНИЕ / CONTENTS

---

*Чуча С.Ю. / Chucha S.Yu.*

**Тенденции развития социального партнерства в России**  
Trends in the development of social partnership in Russia ..... 279

*Куренной А.М. / Kurennoy A.M.*

**Проблемные вопросы представительства интересов работников на современном этапе**  
Problematic issues of representation interests of employees at the present stage ..... 283

*Андреановская И.И. / Andrianovskiy I.I.*

**Основные тенденции развития института трудового договора**  
The main trends in the development of the institute of labor contract ..... 289

*Парягина О.А. / Parygina O.A.*

**Дуализм трудового договора: истоки и современность**  
The duality of the employment contract: origins and modernity ..... 293

*Касумов А.М. / Kasumov A.M.*

**Теоретические и практические вопросы изменения трудового договора**  
Theoretical and practical issues of changing the employment contract ..... 297

*Самедова Г.Ю. / Samedova G.Yu.*

**Понятие работодателя как субъекта (сторон) трудовых отношений**  
The concept of the employer as a subject (parties) labor relations ..... 302

*Лапшин К.В. / Lapshin K.V.*

**Регулирование нестандартных форм занятости по актам МОТ и Евросоюза**  
Regulation of non-standard forms of employment under the regulations of the ILO and the European union ..... 307

*Брюхина Е.Р. / Bruhina E.R.*

**К вопросу о проблеме самозанятости в Российской Федерации**  
On the problem of self-employment in the Russian Federation ..... 311

*Мацкевич О.В. / Matskevich O.V.*

**Институт рабочего времени: история и современность**  
Institute of working time: history and modernity ..... 316

*Новрадова-Василиади С.М. / Novradova-Vasiliadi C.M.*

**Состояние законодательства о рабочем времени и некоторые тенденции развития в странах Европейского союза**  
Position of legislation of working time and few development trends in countries of European union ..... 322

**Информация о подписке** ..... 328



# ГЕНЕЗИС СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Г.С. Скачкова,**

заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения  
Института государства и права Российской академии наук (ИГП РАН), д-р юрид. наук, профессор

*В статье рассмотрены некоторые вопросы, касающиеся состояния и развития социально-трудовых отношений в современной России, с учетом важности решения ряда проблем во многих институтах трудового права (занятости, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха и др.). Подчеркнута необходимость проведения целенаправленной и продуманной политики Российского государства на всех этапах развития социально-трудовых отношений, обеспечивающей достойный труд для каждого работника.*

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, достойный труд, формы занятости, оплата труда, рабочая неделя.

## GENESIS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN MODERN RUSSIA

**G.S. Skachkova**

*The article deals with some issues related to the state and development of social and labor relations in modern Russia, taking into account the importance of solving a number of problems in many institutions of labor law (employment, wages, working time and rest time, etc.). The necessity of purposeful and well-thought-out policy of the Russian state at all stages of development of social and labor relations, providing decent work for each employee, is emphasized.*

*Keywords:* social and labor relations, decent work, forms of employment, wages, working week.

В последнее время при характеристике возникновения и развития каких-либо процессов в обществе стали часто употреблять такой термин, ставший весьма модным и популярным, как «генезис».

Если обратимся к Большой советской энциклопедии, то слово «генезис» в переводе с греческого (génésis) означает «происхождение, возникновение»; в более широком смысле — зарождение и последующий процесс развития, приведший к определенному состоянию, виду, явлению.

Является спорным вопрос о правильном произношении в этом слове. Словари русского языка указывают, что более предпочтительным является вариант с ударением на первый слог — «гénéзис», поскольку это слово пришло к нам из латинского посредством немецкого, где ударным явля-

ется первый слог. Но в последнее время многие словари стали указывать «генéзис» как равноправный вариант или разговорный [1], чем и будем руководствоваться.

Итак, что же характерно для развития в настоящее время в России социально-трудовых отношений?

Переход России к рынку привел к значительным переменам в правовой регламентации отношений в сфере труда и, соответственно, в поведении людей. Перепрофилирование многих предприятий неизбежно привело к сокращению рабочей силы, особенно в небольших городах и поселках, где люди были заняты в основном на градообразующих предприятиях, что определяющим образом влияло на занятость населения. Неудачи в поиске работы, невозможность трудоустроиться в месте проживания привели к

увеличению масштабов внутренней трудовой миграции, снижению уровня требований работников к условиям труда и его охраны, возвышению роли работодателя — «хозяина» в определении содержания трудовых отношений.

Сложившиеся в СССР десятилетиями стереотипы трудового поведения людей, работодателем которых раньше выступало государство в лице представителей администрации, активность общественных организаций (партийных, профсоюзных, комсомольских), органов общественной самодеятельности на производстве и пр. вселяли в людей уверенность в завтрашнем дне. Изменение в начале 1990-х годов социально-экономической обстановки в стране, закрепление в Конституции РФ 1993 года принципа свободы труда привели к ломке прежних представлений о труде и отношении к нему, снижению престижа производительного и добросовестного труда, изменению мотивации работников. Во многом этому способствовал и отказ от прогрессивной шкалы подоходного налогообложения, углубивший разрыв в доходах между различными слоями российского общества. В условиях ослабления деятельности профсоюзов и отсутствия должного государственного контроля за соблюдением социально-трудовых прав работников работники оказались, по существу, бесправными на предприятии. Государство вспоминало о них лишь тогда, когда возникала угроза масштабных акций протеста.

Все это неизбежно повлекло ущемление социальных и трудовых прав, усиление социально-экономического неравенства работников. Отсутствие должного контроля со стороны государства за соблюдением социально-трудовых прав работников сопровождалось минимальным его вмешательством в сферу трудовых отношений.

Так, социальное партнерство до сих пор во многих случаях продолжает носить, к сожалению, формальный ха-

рактер. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум в настоящее время равны. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года (см. 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»), составляя 11 280 руб. с 1 января 2019 года (Федеральный закон от 25.12.2018 № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”»).

Повышение МРОТ до уровня прожиточного минимума может быть расценено в определенной мере как важный шаг по реализации Россией Резолюции № 70/1 «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятой 25.09.2015 Генеральной Ассамблеей ООН [2].

Повестка дня на период до 2030 года охватывает три аспекта устойчивости — экономическую, социальную и экологическую. Она имеет 17 целей в области устойчивого развития (ЦУР), которые будут основываться на прогрессе, достигнутом в рамках целей развития тысячелетия (ЦРТ) [3]. В концепции устойчивого развития признается, в частности, важность ликвидации в мире нищеты во всех ее формах и проявлениях, борьбы с неравенством внутри стран.

Вместе с тем, по мнению экспертов, в России явно недостаточен размер МРОТ: с учетом положений Всеобщей декларации прав человека (1948) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных

правах (1966) МРОТ должен составлять 22–25 тыс. руб. [4].

Размер российского МРОТ вызывает много вопросов, поскольку при его установлении учитывается ряд факторов: необходимо подсчитать стоимость продуктовой корзины, обязательно необходимых услуг и минимального обязательного набора непродовольственных товаров (средства гигиены, одежда и т.д.). Установленный набор продуктов для определения прожиточного минимума действительно позволяет выжить человеку, но назвать питание с использованием такого набора здоровым или нормальным весьма затруднительно. Еще больше споров вызывает сумма в прожиточном минимуме на непродовольственные товары и услуги, которые считаются в процентах от стоимости продуктовой корзины. Это приводит к тому, что реальная ситуация никак не оценивается такими показателями.

В разделе 3.1 «Трудовые права» главы 3 «Защита социальных, экономических и культурных прав и свобод» Доклада о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2018 год обращено внимание и на ряд других весьма важных вопросов. В их числе названы, в частности, совершенствование государственной программы РФ «Содействие занятости населения» [5], реализация мероприятий программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан «Старшее поколение» [6] и т.д.

В настоящее время понятием трудовых отношений охватываются отношения между сторонами, заключившими трудовой договор (ст. 16 ТК РФ от 30.12.2001) (далее — ТК РФ). На самом же деле круг отношений, связанных с выполнением определенной работы, включает и гражданско-правовые отношения, не подпадающие под регулирование трудовым правом. Получают развитие и так называемые «нестандартные» (нетипичные) гибкие формы заня-

тости (заемный труд, телеработа и труд надомников, работа по вызову, вахтовым методом и пр.) [7]. Распространение таких форм кратно возросло в последние годы, что существенно увеличило число фактических работников.

На это направлена и легализация самозанятых граждан путем установления в отношении их специального налогового режима (см. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)»).

Возможности регулирования подобных отношений, возникающих в связи с «нестандартными» формами занятости, ввиду отсутствия единого подхода к пониманию некоторых терминов являются предметом дискуссии в науке трудового права [8].

Новые технологии оказывают влияние на трудовые отношения. Много проблем сохраняется в области оплаты труда в целом, поскольку в России продолжают оставаться неоправданные различия в оплате труда по отраслям экономики и в регионах. Существует также очень высокий по мировым стандартам разрыв (более чем в 15 раз) в заработках наиболее и наименее оплачиваемых работников, что влечет за собой различные отрицательные последствия.

По мнению специалистов, сложившаяся ситуация ослабляет мотивацию к эффективному труду, отрицательно сказываясь на производительности труда и экономическом росте. Все это, вполне естественно, снижает уровень жизни значительной части населения — лиц, работающих по трудовому договору, поскольку для них труд в рамках трудовых отношений является основным источником доходов [9].

Не в последнюю очередь эти кризисные явления связаны с низкой



эффективностью институтов и механизмов, регулирующих социально-трудовые отношения, и прежде всего с недостаточным вниманием к этой сфере со стороны государства.

Сегодня, несмотря на принятие ряда мер, направленных на поддержку наименее защищенных категорий рабочей силы — низкооплачиваемых, безработных, дополнительных мер соцзащиты семей с детьми и особенно многодетных семей, государство по-прежнему больше интересуется финансово-денежной политикой, недооценивая важности проблем, связанных с перестройкой трудовых отношений в реальном секторе экономики.

Например, налоговый эксперимент с самозанятыми оставляет таких лиц во многом за порогом соцзащиты, предоставляя право им самим определиться со взносами в Пенсионный фонд РФ: в ставку налога в 4 или 6% для самозанятых (юридических или физических лиц) включены взносы в систему обязательного социального страхования, отчисления же в Пенсионный фонд РФ граждане могут производить по своему усмотрению.

Такая искаженная расстановка приоритетов резко контрастирует с ситуацией в большинстве развитых стран Запада, где регулирование социально-трудовых отношений уже давно перестало быть прерогативой рынка, а последний экономический кризис способствовал новому витку роста интереса к проблемам социально-трудовой сферы.

Так, бывший президент Франции Н. Саркози, открывая Всемирный экономический форум в Давосе, почти с марксистских позиций критиковал мир, в котором «рынок всемогущ и где все отдавалось финансовому капиталу и почти ничего миру труда, где раньше был важнее трудящегося. Теперь главный вопрос заключается в том, чтобы добиться такого положения, когда экономика работала бы на человека» [10].

В России давно назрела задача создания комплексной системы экономико-правовых механизмов, способствующих эффективной занятости населения, гарантирующих защиту социально-трудовых прав работников, поддерживающих баланс интересов субъектов трудовых отношений. Важно не повторять ошибки начала 1990-х годов, когда регулирование социально-трудовых отношений происходило при отсутствии стратегического видения и ясного понимания переходных механизмов и целей трансформации.

Реалии сегодняшнего дня выдвигают новые требования как к содержанию и качеству работы, так и к тем условиям, в которых она выполняется.

Глава российского правительства Д.А. Медведев, выступая на 108-й сессии Международной организации труда (МОТ), обратил внимание на то, что «технологический прогресс приводит к сокращению не только рабочих мест, но и рабочего времени, к расширению досуга. Весьма вероятно, что будущее — за четырехдневной рабочей неделей как новой основой социально-трудового контракта». В подтверждение своих доводов Д.А. Медведев напомнил, что 100 лет назад американский предприниматель Генри Форд сократил на своих предприятиях рабочую неделю с 48 до 40 часов и получил впечатляющий рост производительности труда. В качестве еще одного примера была приведена новозеландская компания, которая после введения четырех-



дневной рабочей недели получила рост производительности в пересчете на час рабочего времени в 20%, а уровень стресса сотрудников снизился «весьма значительно» [11].

По словам Д.А. Медведева, постоянная погоня за успехом оборачивается системной усталостью и хроническим стрессом, а это влечет за собой снижение производительности труда, что, в свою очередь, сказывается на экономических показателях.

В связи с этим нельзя не сказать о том, что на 72-й сессии Генеральной Ассамблеи здравоохранения (20–28 мая 2019 года) [12] синдром эмоционального выгорания был официально признан болезнью: игромания и переутомление, согласно одобренной 11-й версии Международной классификации болезней (МКБ), признаются психологическими расстройствами. Документ вступит в силу с 1 января 2022 года.

Новая версия МКБ пересматривает существующую классификацию болезней, а также вводит новые медицинские стандарты и заболевания.

Так, в МКБ-11 новым видом психического расстройства признается игромания с чрезмерным увлечением компьютерными и видеоиграми. Однако для

диагностирования болезни у человека в течение целого года должны наблюдаться признаки игрового расстройства, негативно влияющие на семейные, социальные, образовательные, профессиональные и другие области жизни.

Также отдельный подраздел в проекте МКБ-11 отведен синдрому эмоционального выгорания (СЭВ), или переутомлению, помещенному в раздел «Проблемы, связанные с занятостью или отсутствием занятости».

В 10-й версии классификации переутомление рассматривалось как «фактор, влияющий на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения». В новой классификации СЭВ описывается как физическое и психическое истощение вследствие хронического стресса, связанного с работой.

В России с принятием новой версии МКБ началась активная дискуссия относительно введения четырехдневной рабочей недели. Вместе с тем, как отмечают в прессе, несмотря на масштабные обсуждения предложенной новации, реальных предложений (ни от специалистов, ни от практиков) по сокращению рабочей недели не последовало. Высказывались предло-



жения о поддержании такой идеи, но с обязательным сохранением заработной платы. Большинство граждан выступают против такой инициативы, высказывая опасения в связи с возможным ее сокращением [13]. Профсоюзы предлагают рассмотреть этот вопрос в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с учетом действующих систем оплаты труда, различий в режимах рабочего времени и других особенностей организации труда в России [14].

Как отмечают специалисты, «это заманчивый горизонт, но достичь его можно только очень высокой производительностью, высокими заработными платами. Говорить о том, что это близкая реальность, очень преждевременно» [15].

Итак, рассмотренные вопросы относительно ряда проблем в сфере труда убедительно доказывают актуальность задач по разработке и обоснованию целостной концепции регулирования социально-трудовых отношений в современной России, учитывающей ретроспективу их развития, мировой опыт и императивы современной социально ориентированной экономики.

#### Библиографический список

1. «ГенЕзис» или «Енезис» ударение в слове? — URL: <https://kakupishem.ru/udarenie-v-slovah/genezis-ili-genezis-udarenie-v-slove.html> (дата обращения: 15.06.2019).
2. Организация Объединенных Наций. — URL: [https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1\\_ru.pdf](https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf) (дата обращения: 19.06.2019).
3. Достойный труд и Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. — URL: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-en/index.htm> (дата обращения: 19.06.2019).
4. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2018 год // Российская газета. — 2019. — 11 июля.
5. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». — URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1> (дата обращения: 15.06.2019).
6. Федеральный проект «Старшее поколение». — URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography/3> (дата обращения: 15.06.2019).
7. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову. Правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. — М., 2013.
8. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 1. — С. 22–25.
9. Значительный рост доли работников с высоким заработком происходит только в добывающих регионах и финансовых центрах. Оценка среднего класса России. — URL: <https://www.acra-ratings.ru/research/791> (дата обращения: 16.06.2019).
10. Российская газета. — 2010. — 28 января.
11. 108-я сессия Международной конференции труда. Выступление Дмитрия Медведева на пленарном заседании. — URL: <http://government.ru/news/36975/> (дата обращения: 21.06.2019).
12. Семьдесят вторая сессия Всемирной Ассамблеи здравоохранения. — URL: <https://www.who.int/ru/about/governance/world-health-assembly/seventy-second-world-health-assembly> (дата обращения: 21.06.2019).
13. Россиянам предложили добавить выходных. Они нашли причину отказать. — URL: <https://news.rambler.ru/other/42676086-rossiyanam-predlozhili-dobavit-vygodnyh-oni-nashli-prichinu-otkazatsya/> (дата обращения: 10.08.2019).
14. Профсоюзы России предложили сократить рабочую неделю. — URL: <https://news.mail.ru/economics/38311772/?frommail=1> (дата обращения: 02.08.2019).
15. В Совфеде назвали преждевременной идею сокращения рабочей недели. — URL: <https://russian.rt.com/russia/news/658479-sovfed-profsoyuzy-rabochaya-nedelya> (дата обращения: 12.08.2019).

# СТОЛЕТИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ): ДИСКУССИЯ ПО РЕКОМЕНДАЦИИ № 202

**Е.Е. Мачульская,**

д-р юрид. наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета  
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова,  
член Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций

*В статье изложены вопросы, рассмотренные в июне 2019 года на 108-й сессии конференции Международной организации труда (МОТ), посвященной столетнему юбилею МОТ. На конференции намечены перспективы развития международного сотрудничества в области труда и социальной защиты населения на ближайшие десятилетия.*

*Ключевые слова:* Международная организация труда (МОТ), Декларация МОТ, будущее сферы труда, минимальные уровни социальной защиты.

## THE CENTENARY OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): DISCUSSION ON RECOMMENDATION NO. 202

**E.E. Machulskaya**

*The article presents the issues discussed in June 2019 at the 108th session of the conference of the International labour organization (ILO) dedicated to the centenary of the ILO. The conference outlined the prospects for the development of international cooperation in the field of labor and social protection of the population in the coming decades.*

*Keywords:* international labour organization (ILO), ILO Declaration, future of the labour sphere, minimum levels of social protection.

В 2019 году июньская 108-я сессия конференции Международной организации труда (МОТ) была посвящена столетнему юбилею этой организации. В работе конференции приняли участие 6000 делегатов, включая 39 глав государств и правительств, среди которых были президенты Италии и Франции, премьер-министры Великобритании, Германии, России, Сербии, Швеции и других стран. В российскую делегацию входили заместитель Председателя Правительства РФ по социальным вопросам Т.А. Голикова, министр труда РФ М.А. Топилин, президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)

А.Н. Шохин, председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) М.В. Шмаков.

На конференции были подведены итоги деятельности МОТ в XX веке и намечены наиболее важные направления для международного сотрудничества в XXI веке.

Генеральный директор МБТ Гай Райдер представил конференции доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего», в котором намечены перспективы развития международного сотрудничества в области труда и социальной защиты населения на ближайшие десятилетия.

тия. Уникальность МОТ заключается в ее приверженности принципам социальной справедливости, трипартизма и гибкости при разрешении проблем, возникающих в сфере труда в результате глобализации, информатизации и роботизации экономики.

На конференции были приняты новая Конвенция МОТ «О противодействии харассменту и насилию на рабочих местах»<sup>1</sup> и Декларация столетия МОТ.

В соответствии с Декларацией приоритетными задачами МОТ являются:

- использование технологических достижений в интересах повышения материального благосостояния, самореализации и человеческого достоинства;
- обеспечение равноправия инвалидов в сфере труда;
- создание эффективной системы непрерывного образования, профессиональной подготовки и переподготовки;
- реализация на практике принципов запрета любой дискриминации женщин в сфере труда и равной оплаты за труд равной ценности;
- сокращение и по возможности ликвидация неформального сектора экономики;
- управление трудовой миграцией и др.

На повестке конференции было обсуждение Общего обзора Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, посвященно-го Рекомендации № 202 «Об уровнях социальной защиты» (2012).

Обзор написан на основе докладов правительств 114 стран и комментариев к ним 11 организаций работодателей и 44 профсоюзов, которые обобщают опыт этих стран в развитии национальных систем социальной защиты. Обзор адресован всем заинтересованным субъектам, вовлеченным в развитие системы социальной защиты на уровне стран: правительствам, организациям социальных партнеров, международным организациям, а также практическим

работникам, ученым и широкой общественности.

Обзор состоит из четырех частей.

В первой части раскрывается роль Рекомендации МОТ № 202 в достижении всеобщей социальной защиты, эффективной реализации права на социальное обеспечение и взаимосвязь с целями устойчивого развития (ЦУР) ООН до 2030 года, сформулированными в 2015 году [1].

ЦУР, адресованные всем странам мира независимо от уровня их экономического развития, направлены на повышение благосостояния населения и защиту экологии. Цели по ликвидации нищеты (цель 1) и голода (цель 2), достижению хорошего здоровья и благополучия (цель 3) основаны на Рекомендации МОТ № 202. Государства — члены ООН признают, что меры по ликвидации бедности должны осуществляться одновременно с наращиванием экономического роста.

Вторая часть Обзора является практическим руководством для создания минимальных уровней социальной защиты в разных странах. В третьей части обобщены национальные достижения по расширению сферы охвата. И, наконец, в заключительной, четвертой части выявлены основные препятствия для воплощения в жизнь положений Рекомендации МОТ № 202 и сформулированы возможные способы их устранения.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 202 к минимальным уровням социальной защиты относятся:

- бесплатная медицинская помощь, отвечающая критериям доступности, приемлемости и качества для **всего** населения, включая лиц с низкими доходами;
- помощь семье в содержании и воспитании детей в объеме прожиточного минимума ребенка (детские и семейные пособия);
- пособия и иные гарантии социального обеспечения в объеме прожиточного минимума для лиц трудоспособного возраста;



- пенсии в объеме прожиточного минимума для лиц пенсионного возраста.

Одна из главных идей заключается в том, что социальная защита должна быть *всеобщей* для населения страны независимо ни от каких дополнительных условий: единственным критерием, определяющим право на нее, должен быть уровень индивидуального или среднедушевого дохода семьи. Причем это может быть как прожиточный минимум, так и любой другой национальный стандарт, установленный национальным законодательством (например, медианный доход).

Важность правового закрепления социальной защиты обусловлена единством и неделимостью всего комплекса прав человека — политических, гражданских, социально-экономических, культурных и др., а также необходимостью их эффективной судебной защиты.

Во многих европейских странах (Германии, Франции и др.) в конституциях провозглашена социальная ориентация государства, закреплено право на социальное обеспечение, что подразумевает и право на социальную защиту. Чтобы это право не осталось конституционной декларацией, требуются значительные финансовые инвестиции в социальную сферу.

Глобальный экономический кризис 2008–2009 годов привел к сокращению социальных расходов во многих странах мира. Комитет экспертов МОТ отрицательно оценивает указанные меры, поскольку они могут принести лишь краткосрочные конкурентные преимущества. Но в конечном результате экономия на социальной сфере наносит вред долгосрочному экономическому развитию, что вполне наглядно показывает опыт стран Латинской Америки.

Обобщение статистических данных, поступающих из разных регионов мира, свидетельствует о том, что сворачивание объемов обязательного социального страхования в пользу

индивидуального накопления фактически означает переложение на граждан финансовых последствий наступления социальных рисков (старости, инвалидности, потери кормильца, беременности и родов, безработицы и др.). Только механизм солидарного перераспределения средств отвечает принципу социальной справедливости, пользуется поддержкой широких слоев населения и является эффективным для преодоления бедности.

В связи с этим Комитет экспертов МОТ рассматривает накопительные схемы исключительно в качестве дополнения государственной системы обязательного социального страхования.

Несмотря на то что государственному обязательному социальному страхованию уже более 100 лет, далеко не все категории населения попадают в сферу его охвата и защищены от социальных рисков. Прежде всего это относится к лицам, вовлеченным в нестандартные формы занятости (временные и сезонные работники, трудящиеся-мигранты, лица, работающие по срочным трудовым договорам, на условиях неполного рабочего времени, дистанционные работники и т.п.). Исключены из системы все лица, чья трудовая деятельность не оформлена официально. Это означает, что за них не уплачиваются страховые взносы, следовательно, они не имеют необходимого страхового стажа для приобретения права на страховые пенсии и пособия. В результате указанной ситуации при наступлении социального риска они оказываются в крайней бедности без средств существования. А как написано в Филадельфийской декларации МОТ 1944 года, нищета в любом месте мира является угрозой общественному порядку.

Чтобы гарантировать право человека на жизнь и не допустить роста социальной напряженности, Рекомендация МОТ № 202 ориентирует государства на создание всеобщих систем социальной защиты.

При этом важнейшее значение придается доступности для всех слоев населения базовой медицинской помощи за счет государственных средств, в частности, в целях предотвращения распространения таких социально опасных заболеваний, как туберкулез, малярия, ВИЧ/СПИД и др.

Кроме того, *каждому члену общества* на каждом этапе жизни (в детском, активном и пожилом возрасте) должен быть гарантирован базовый доход, достаточный для достойной жизни. Дискуссии о том, каким должен быть его размер, ведутся во многих странах. Не является исключением и Россия.

В работах ученых-экономистов и юристов приводятся различные обоснования и термины. В частности, Ю.В. Воронин и А.Л. Сафонов указывают на то, что в России в настоящее время используется несколько социальных ориентиров для проведения социальной политики [2]. Часть 1 ст. 7 Конституции РФ провозглашает Россию социальным государством, политика которого направлена на создание условий для *достойной* жизни и свободного развития человека.

В Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р, используется термин «приемлемый уровень жизни».

В Международном пакте ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966), входящем в правовую систему России (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ), закреплено право каждого человека на «достаточный жизненный уровень» для него и его семьи и на непрерывное улучшение условий жизни. Такой уровень должен обеспечивать достаточное питание, одежду и жилище, отвечающие необходимым санитарным нормам.

По мнению названных выше авторов, между показателями «достаточного» и «достойного» существует «логистическая взаимосвязь». В результате проведенного анализа указанных терминов

эти авторы приходят к выводу о том, что достаточный и достойный уровень жизни соотносятся между собой так же, как минимальный и рациональный потребительские бюджеты. При этом рациональный потребительский бюджет должен определяться исходя не из минимальных, а из оптимальных (рациональных, разумных) потребностей человека. Однако минимальный и рациональный потребительские бюджеты до сих пор не имеют статуса социальных нормативов, поскольку не закреплены в нормативных правовых актах.

Комитет экспертов МОТ в своих ежегодных обзорах неоднократно указывал, что достойным следует считать такой уровень, который позволяет пенсионерам, инвалидам и другим лицам, пострадавшим от социального риска, вести «*привычный (сложившийся за период трудовой деятельности)*» образ жизни. Если пенсии или пособия не достигают установленной черты бедности, то государство не выполняет свою обязанность по выделению необходимых бюджетных средств для их финансирования. Поэтому весьма желательным следует признать утверждение компетентным государственным органом процента ВВП, выделяемого на социальную защиту населения, в качестве гарантии, не зависящей от внутренних или внешних условий.

В целях борьбы с бедностью в экономически развитых странах государственные системы обязательного социального страхования дополняются социальной помощью, оказываемой по результатам «проверки нуждаемости», то есть оценки уровня индивидуального или среднедушевого дохода семьи в сопоставлении с прожиточным минимумом или другим национальным стандартом. В разных странах применяются различные показатели, установленные с учетом особенностей их экономического развития, демографической ситуации, национальных традиций и других факторов.



По мнению Комитета экспертов МОТ, социальное страхование должно оставаться основным механизмом замещения доходов в трудоспособном и пожилом возрасте, поскольку оно отражает взаимосвязь с доходом от трудовой деятельности, с которого взимались страховые взносы. На лиц, не попавших в систему обязательного социального страхования, должна распространяться социальная помощь, финансируемая за счет бюджетных средств и ориентированная на национальный прожиточный минимум или иной утвержденный стандарт.

В целях борьбы с бедностью актуальной государственной задачей является устранение правовых, финансовых, административных и иных существующих барьеров для сокращения масштабов неформальной экономики. Население должно иметь возможность вступить в государственную систему обязательного социального страхования в добровольном порядке без всяких ограничений, касающихся размеров получаемых трудовых доходов.

Наряду с распространением базовых уровней социальной защиты на все население страны необходимо стремиться к разработке более высоких стандартов, ориентирами для которых являются Конвенция МОТ № 102

«О минимальных нормах социального обеспечения» (1952) (конвенция ратифицирована Россией; см. Федеральный закон от 03.10.2018 № 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102)») и более поздние конвенции МОТ.

Вопросы эффективной социальной защиты и прогрессивного национального опыта в этой сфере будут обсуждаться и на следующей Международной конференции государств — членов МОТ в 2020 году.

#### Библиографический список

1. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25.09.2015 [без передачи в главные комитеты (A/70/L.1)] 70/1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. — URL: [https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1\\_ru.pdf](https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf) (дата обращения: 20.06.2019).

2. Воронин Ю.В., Сафонов А.Л. Международные и национальные ориентиры развития системы социального обеспечения // Социальное обеспечение: настоящее и будущее: монография / Отв. ред. М.Л. Захаров, Ю.В. Воронин. — М., 2017. — С. 20–30.

<sup>1</sup> Представители профсоюзов проголосовали за ее принятие, а представители работодателей и государства — против, поскольку предложенные ими поправки были отклонены.

# СТАНОВЛЕНИЕ СВОБОДЫ ТРУДА И ЕЕ ПРАВОВОЕ ОПОСРЕДОВАНИЕ В СОВЕТСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОДЫ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

**В.Л. Гейхман,**

заслуженный юрист РСФСР, канд. юрид. наук, профессор

*В статье рассмотрены становление и развитие одного из важнейших конституционных принципов — свободы труда и права на труд. Показано значение различных правовых форм в деле обеспечения кадрами экономики страны и культурного строительства на разных этапах развития нашего государства.*

*Ключевые слова: свобода труда, право на труд, правовые формы реализации права на труд.*

## FORMATION OF FREEDOM OF WORK AND ITS LEGAL MEDIATION IN THE SOVIET AND POST-SOVIET PERIOD OF THE COUNTRY'S DEVELOPMENT

**V.L. Gaykhman**

*The article considers the formation and development of one of the most important constitutional principles — freedom of work and the right to work. The importance of different legal forms in the provision of personnel of the country's economy and cultural construction at different stages of development of our state is shown.*

*Keywords: freedom of work, right to work, legal forms of realization of the right to work.*

Ученые, изучавшие социально-экономические аспекты свободы труда, отмечали, что ее прогресс связан с освобождением от эксплуатации и достижением полной свободы труда как всеми осознанной необходимости, как реализации потребности в нем (в труде), как средстве развития человека и общества. Однако свобода труда как принцип трудового права не сразу обрела свое значение, созвучное современным условиям и требованиям, определяемым международными актами.

В этой связи представляется необходимым рассмотреть свободу труда, включая право на труд, в аспекте ее развития — от истоков советской государственности до настоящего времени.

Первая советская Конституция, принятая 10 июля 1918 года, объяви-

ла труд обязанностью всех граждан РСФСР и провозгласила: «Не трудящийся да не ест» (ст. 18). Как видим, эта Конституция исходила не из принципа свободы, а из обязанности труда.

В основу правового регулирования форм и методов приобщения к общественному труду были положены высказывания Ф. Энгельса о необходимости (в период до полной отмены частной собственности) введения одинаковой обязательности труда для всех членов общества [1].

В январе 1918 года III Всероссийский съезд Советов ввел всеобщую трудовую повинность. Как говорилось в Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятой съездом, трудовая повинность устанавливалась в целях «уничтожения



паразитических слоев общества и организации хозяйства» [2].

Вместе с тем КЗоТ РСФСР, одобренный 10 декабря 1918 года, установил для всех трудоспособных граждан право на применение труда. Стали создаваться отделы распределения рабочей силы, которые выдавали гражданам направления на работу, а также осуществляли контроль за их увольнением с работы и т.п. Следовательно, ни в Конституции РСФСР, ни в КЗоТ РСФСР не были закреплены свобода труда и право на труд.

КЗоТ РСФСР 1918 года говорил о трудовой повинности для всех трудоспособных граждан республики в смысле всеобщей обязанности общепольного труда. Спустя четыре года, в 1922 году, новый КЗоТ РСФСР законодательно закрепил переход от общей трудовой повинности к договорной форме привлечения кадров в народное хозяйство. Это было уже начало зарождения свободы труда. Экономическими и политическими предпосылками, вызвавшими к жизни договорную форму вовлечения кадров в народное хозяйство, были окончание Гражданской войны после Октябрьской революции 1917 года, переход к мирному строительству и новой экономической политике.

КЗоТ РСФСР 1922 года сохранил привлечение к трудовой повинности только в экстраординарных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий и т.п.).

С момента его принятия трудовой договор стал преобладающей правовой формой реализации права на труд, выбора профессии и места работы.

Одновременно получил широкое распространение так называемый договор ученичества, предусмотренный КЗоТ РСФСР 1922 года, который Н.Г. Александров рассматривал как разновидность трудового договора [3]. А.Е. Пашерстник также относил правоотношения по ученичеству к трудовым [4].

К концу 1920-х годов усилилась регулирующая роль государства в обеспечении народного хозяйства квалифицированными кадрами. В связи с необходимостью решения задачи подготовки и совершенствования использования специалистов, выпускаемых вузами и техникумами, было принято постановление ЦИК и СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» [5], которым впервые было введено их плановое распределение.



Трудовые правоотношения с выпускниками вузов и техникумов стали устанавливаться на основании актов распределения на работу, то есть персонального направления на предприятия (в организации) отраслевыми наркоматами: выпускники в соответствии с планом и по месту направления обязаны были проработать пять лет. За самовольное устройство на работу или неприбытие к месту работы по направлению они привлекались к судебной ответственности [5].

Однако через 35 лет срок обязательной работы молодых специалистов был снижен до трех лет и отменена уголовная ответственность (равно как и административная) за уклонение от работы по направлению.

В Положении о персональном распределении молодых специалистов, принятом приказом Минвуза СССР от 18.03.1968 № 220, был сделан акцент на необходимости учета при распределении их семейного положения, личных пожеланий, на обязанности предприятий и организаций обеспечить молодых специалистов необходимой жилой площадью и выполнить условия трудового договора, зафиксированные в удостоверении о направлении на работу. Следует отметить, что в этот нормативный акт, регламентирующий порядок персонального распределения молодых специалистов, впервые включено понятие «трудовой договор».

Подобные же изменения коснулись и распределения выпускников профессионально-технических учебных заведений.

После окончания Великой Отечественной войны наряду с **административно-правовыми актами направлений на работу** молодых специалистов появились такие организационно-правовые формы обеспечения народного хозяйства кадрами, как **организованный набор рабочих и общественный призыв**.

Для возникновения трудовых правоотношений по этим основаниям необхо-

димым условием являлись определенные волевые действия соответствующих государственных органов, не являвшихся стороной в этих правоотношениях (например, правительства республики), либо общественных организаций (например, организации молодежи). И в первом, и во втором случае трудовое правоотношение возникало на основании трудового договора.

В трудовом договоре наиболее полно проявляется принцип добровольного волеизъявления при вступлении в трудовые правоотношения. Но если в трудовом договоре соглашение сторон, основанное на их добровольном волеизъявлении, является, как правило, единственным условием возникновения трудового правоотношения, то в ряде случаев оно может быть одним из элементов юридического фактического состава, влияющих на возникновение правоотношения [6].

Добровольное волеизъявление является одним из необходимых условий в случаях назначения на должности работников определенных категорий, преимущественно руководителей хозяйственных обществ и т.п., избрания на выборные должности. Назначение и избрание являются своеобразными организационно-правовыми формами обеспечения квалифицированными кадрами государственного аппарата, унитарных предприятий, общественных организаций, с которыми может быть связано возникновение и существование правоотношений как применительно к государственной службе, так и трудовых.

Их своеобразие, отличие от такой преобладающей правовой формы реализации способности к труду, какой является трудовой договор, заключается в следующем. Во-первых, в этих случаях (не считая закона 1835 года с ограниченной сферой применения) речь идет о выполнении трудовых функций, связанных с повышенной ответственностью перед государством, обусловленной возлагаемыми на них обязанностями-

ми, а также властными полномочиями. Во-вторых, замещение соответствующей должности в этих случаях зависит от органов и лиц, не являющихся стороной в возникающем правоотношении по соответствующей должности.

Для граждан — субъектов этих правоотношений, то есть лиц, назначаемых на должности или избираемых на выборные должности, работа по трудовому договору является правовой формой реализации права на труд, основанной на добровольном волеизъявлении сторон. Но волеизъявление соответствующего государственного органа, учреждения, организации выражается в специфической форме: в **акте назначения или акте избрания**.

Названные правовые формы обеспечения квалифицированными кадрами государственных органов, учреждений и организаций, являющиеся одновременно для граждан, вступающих в соответствующие правоотношения, правовой формой реализации права на труд, совершенствовались на протяжении всего периода развития нашего государства. Они сыграли важную роль в деле обеспечения потребностей страны квалифицированными кадрами.

Приведенный краткий обзор организационно-правовых форм обеспечения народного хозяйства кадрами и реализации гражданами способностей к труду позволяет сделать следующий вывод.

Известными нашему трудовому праву и закрепившимися на практике организационно-правовыми формами реализации гражданами права на труд или способности к труду после перехода от трудовой повинности к договорной форме реализации права на труд являются:

- трудовой договор;
- избрание на выборную должность;
- назначение на должность управомоченными органами;
- административно-правовой акт управления на работу молодых специалистов и др.

Главной и преимущественной из названных форм является трудовой договор.

Иногда трудовой договор и административный акт выступают в сочетании с дополнительными юридическими фактами и образуют сложный фактический состав, с которым закон связывает возникновение данного вида трудовых правоотношений (как, например, при замещении должности по конкурсу).

Значение каждой из названных форм в деле обеспечения государства кадрами для хозяйственного и культурного строительства менялось на разных этапах развития нашего государства. И если в первые годы развития советской власти трудовая повинность была преобладающей из них, то в наши дни она практически отсутствует, а преобладающей правовой формой реализации способности к труду стал, как отмечено выше, трудовой договор. Наряду с ним в предусмотренных законом случаях применяются и другие названные формы, отличительной чертой которых является прямо или косвенно выраженное добровольное волеизъявление граждан.

#### Библиографический список

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — Т. 4. — С. 333.
2. Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа (принята III Всероссийским съездом Советов 13 января 1918 года) // СУ РСФСР. — 1918. — № 15. — Ст. 215.
3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. — М., 1963. — С. 338–339.
4. Пашерстник Е.А. Право на труд. — М., 1951. — С. 147.
5. Трудовое законодательство СССР // Сборник законов, указов и постановлений. — М., 1941. — С. 33.
6. Гейхман В.Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: Автореф. канд. дис. — М., 1970.
7. Памятники российского права: в 35 т. — Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР: учебно-научное пособие / Под общ. ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушников. — М., 2016. — С. 8–11.

# СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ

**Е.А. Шаповал,**

старший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения  
Института государства и права Российской академии наук (РАН), канд. юрид. наук, доцент

*В статье рассмотрены система источников российского трудового права и ее структура. Современная система источников российского трудового права включает в себя подсистему нормативных правовых актов и подсистему социально-партнерских и коллективно-договорных актов, каждая из которых представляет собой многоуровневую структуру.*

*Ключевые слова:* система источников трудового права, социально-партнерские соглашения, коллективный договор, локальные нормативные акты.

## SYSTEM OF SOURCES OF RUSSIAN LABOUR LAW: TRENDS AND PATTERNS

**E.A. Shapoval**

*The article considers the system of sources of Russian labor law and its structure. The modern system of sources of Russian labour law includes a subsystem of normative legal acts and a subsystem of social-partner and collective-contractual acts, each of which is a multi-level structure.*

*Keywords:* system of sources of labor law, social partnership agreements, collective agreement, local regulations.

Источники российского трудового права, являясь составной частью системы источников российского права, характеризуются чертами, которые свойственны всем источникам права, то есть множественностью, строгой иерархией и верховенством закона. Множественность источников трудового права обусловлена тем, что правотворческие функции осуществляются не каким-либо одним уполномоченным органом, а многими органами государства, а также отражают федеративное устройство РФ, которое предполагает сочетание нормотворчества органов государственной власти РФ и ее субъектов, а также органов местного самоуправления.

Поскольку совокупность источников трудового права обладает рядом

специфических свойств именно как система, множественность источников трудового права не означает, что их многообразие произвольно. В Конституции РФ закреплены определенные принципы построения системы источников права (ст. 15 Конституции РФ). Система источников трудового права предопределена также закрепленной в Конституции РФ системой органов государственной власти, определяющей место органа в иерархии государственных органов и его компетенцию.

Кроме того, в трудовом праве выделяют такие специфические источники права, как социально-партнерские соглашения и коллективные договоры, наличие которых обусловлено становлением и развитием договорного метода регулирования трудовых



отношений. О.В. Смирнов считал, что соглашения в юридической иерархии источников трудового права стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, то есть занимают промежуточное положение [1].

При таком подходе социально-партнерские соглашения и коллективные договоры включаются наряду с законами и нормативными правовыми актами органов исполнительной власти в единую иерархическую структуру системы источников трудового права.

Вместе с тем при определении места социально-партнерских соглашений и коллективных договоров в системе источников трудового права, на наш взгляд, не учитывается ряд обстоятельств: их внутренняя иерархия, обусловленная подчинением соглашений, принимаемых на более низком уровне, соглашениям, принимаемым на более высоком уровне; связи между федеральными нормативными правовыми актами и соглашениями, принимаемыми на федеральном уровне, нормативными правовыми актами субъекта РФ и соглашениями, принимаемыми на уровне субъекта РФ, нормативными правовыми актами органов местного

самоуправления и территориальными соглашениями, соглашениями различных видов, принимаемыми на соответствующих уровнях, и коллективным договором, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, регулируемыми социально-партнерскими отношениями и принимаемыми работодателем; связи между различными видами социально-партнерских соглашений (общими, тарифными, отраслевыми и др.).

Кроме того, соглашения и коллективные договоры как специфические договорные источники трудового права исходят не от органов государственной власти и управления, а от субъектов общественных трудовых отношений и их представителей.

Таким образом, социально-партнерские соглашения и коллективные договоры являются результатом договорного нормотворческого процесса социальных партнеров при участии органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Особенности принятия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров и существующие между ними связи свидетельствуют о том, что такие акты обладают существенной



спецификой как источники трудового права. По нашему мнению, это не позволяет совмещать их в рамках общей иерархической структуры с нормативными правовыми актами органов государственной власти и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулируемыми трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Можно выделить социально-партнерские соглашения и коллективные договоры в самостоятельную подсистему источников трудового права — подсистему социального партнерства в силу общности характеризующих их признаков как нормативных договоров, соглашений (коллективно-договорных или социально-партнерских актов). Выделение данного структурного уровня в системе источников трудового права с учетом взаимосвязей с другими структурными уровнями, их элементами позволяет определить соотношение и взаимозависимость между источниками подсистемы социального партнерства и другими подсистемами системы источников трудового права.

Структурирование источников трудового права на уровне социального партнерства показывает проявление сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Следовательно, система источников трудового права неоднородна, поскольку включает в себя не только нормативные правовые акты, но и социально-партнерские акты.

Представляется, что в основу построения системы источников трудового права может быть положен такой критерий, как юридическая сила, которая выражается в том, что источники соответствующего вида, обладающие большей юридической силой, являются исходной базой, основой для источников меньшей юридической силы, а нижестоящие источники занимают подчиненное положение по от-

ношению к вышестоящим, не могут им противоречить, изменять их, лишать правовой силы.

Иерархичность как основа построения системы источников трудового права имеет значение не только как выражение их соподчиненности, она также определяет внутреннюю взаимозависимость видов источников. Как правильно указывал С.Л. Зивс, в определенных случаях подобная взаимозависимость определяет утрату силы целых групп нижестоящих нормативных актов в случае отмены (или замены) вышестоящего акта [2].

Следовательно, система источников трудового права, ее внутренняя структура и подсистемы основаны на иерархии их построения в зависимости от юридической силы источника права, производной от места нормотворческого органа в системе органов государства и его компетенции.

Это означает, что ни один из видов источников трудового права не функционирует абсолютно автономно: они складываются путем объединения как структурные элементы на различных уровнях в зависимости от их юридической силы. Отсюда следует строгая иерархическая зависимость между источниками трудового права и структурными уровнями подсистем источников трудового права. Таким образом, система источников трудового права — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение видов источников трудового права в подсистемах и на уровнях в едином комплексе.

Следует отметить, что нарушение указанных системообразующих связей приводит к деформации системы источников права, что снижает эффективность воздействия права и в конечном счете понижает уровень законности в стране, поскольку иерархичность источников права «представляет собой одно из важнейших выражений внутрисистемных связей источников права. Установление строгих правил соотношения источни-

ков права и соблюдение этих правил имеют принципиальное значение для режима законности, являются, по существу, симптоматичным показателем, критерием господства законности» [2].

Итак, современная система источников российского трудового права включает в себя подсистему нормативных правовых актов и подсистему социально-партнерских и коллективно-договорных актов, каждая из которых представляет собой многоуровневую структуру, включающую элементы соответствующего уровня: федерального, регионального (субъектов РФ), территориального (муниципальных образований) и уровня конкретных организаций.

При исследовании механизма соотношения и степени взаимодействия источников трудового права необходимо учитывать принцип системного подхода, согласно которому в определенную связь или отношения могут вступать только такие стороны элементов, которые имеют между собой что-то общее, какую-то общую основу [3].

Следовательно, структурные элементы системы источников трудового права находятся в определенной зависимости между собой. Однако природа зависимости между структурными элементами внутри соответствующей подсистемы и между структурными элементами на разных уровнях внутри системы источников трудового права имеет свои значительные особенности и качественную специфику. В частности, существенные для структурных элементов внутри соответствующего уровня связи между обычными и кодифицированными актами, а также между законом и нормативным правовым актом органа исполнительной власти не находят отражения в связях между структурными элементами, расположенными на разных уровнях.

В отличие от этого, связи структурных элементов внутри подсистемы не отражают имеющие принципиальное

значение для связей между структурными элементами различных уровней связи между федеральным законом и законом субъекта РФ, постановлением федерального правительства и законом субъекта РФ, постановлением правительства субъекта РФ. Имеются в виду также и такие связи структурных элементов по горизонтали, как соотношение нормативных правовых актов одного субъекта РФ с нормативными правовыми актами другого субъекта РФ.

Таким образом, структурные элементы внутри соответствующего уровня подсистемы источников трудового права и структурные элементы различных уровней данной системы взаимодействуют между собой разными сторонами. Поэтому представляется, что каждая подсистема и каждый уровень системы источников трудового права могут быть рассмотрены в качестве самостоятельной подсистемы со своими структурными свойствами.

Характеристика многоуровневой структуры и взаимосвязей ее элементов в системе источников трудового права, выявление их соотношений имеют не только теоретическое, но и практическое значение. Такая характеристика полезна как в процессе правотворчества при прогнозировании тенденций правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, развития отдельных институтов трудового права, так и в качестве определенного эталона при решении коллизий, возникающих между различными видами источников трудового права, находящимися на разных уровнях его системы.

#### Библиографический список

1. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М., 1996. С. 122.
2. Зивс С.Л. Источники права. — М., 1978. — С. 34.
3. Поленина С.В. Система советского законодательства // Советское государство и право. — 1975. — № 11. — С. 22.

# ЭВОЛЮЦИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ИСТОРИИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРАВА

**Р.Г. Оганесян,**

младший научный сотрудник сектора философии права, истории и теории государства и права  
Института государства и права РАН (ИГП РАН)

*В статье исследуется история возникновения и развития трудового законодательства от начала существования Российского государства до современного времени. Путем раскрытия основных исторических закономерностей развития правового регулирования труда показано, что процесс формирования и развития нового трудового права как самостоятельной отрасли российского права не должен рассматриваться вне контекста исторических перемен в государственно-правовом строительстве страны.*

*Ключевые слова:* закон, Русская Правда, труд, трудовое право, трудовой договор, кодекс.

## EVOLUTION OF LABOUR LEGISLATION IN THE HISTORY OF DOMESTIC LAW

**R.G. Hovhannisyan**

*The article examines the history of the origin and development of labor legislation from the beginning of the Russian state to the modern time. By disclosing the main historical patterns of development of legal regulation of labor, it is shown that the process of formation and development of a new labor law as an independent branch of Russian law should not be considered outside the context of historical changes in the state-legal construction of the country.*

*Keywords:* law, Russian truth, labor, labor law, labor contract, code.

Главная особенность истории трудового права России заключается в том, что на протяжении веков (особенно в XIX и XX веках) менялся тип правового регулирования отношений в сфере труда. В последнее время исторический метод особенно активно применяется в науке трудового права России, но при этом по целому ряду вопросов выводы ученых не совпадают [1].

Обычно выделяют четыре периода формирования трудового права:

1) первый период — до фабричного законодательства (XI век — 1861 год);

2) второй период — фабричное законодательство (1861–1917 годы);

3) третий период — советское законодательство (ноябрь 1917 года — 1991 год);

4) четвертый период — постсоветский, переход к рыночной экономике (1991 год — настоящее время).

Рассмотрим кратко каждый из этих периодов.

**Период до фабричного законодательства.** Данный период характеризуется тем, что присутствуют черты договорного типа. В законодательных актах первые нормы трудового права закреплены в древнейших документах Киевской Руси — Русской Правде, созданной князем Ярославом Мудрым [1].

Самый главный документ найма работника — акт доминации, свидетельствовавший о неограниченной власти господина не только над результатами труда, но и над личностью нанявшегося работника: в России на этом этапе ре-



гулирования труда поступление на работу было равнозначно отречению от свободного состояния. Русская Правда называла два вида холопства: кабальное (нанявшийся отработывал выданные ему вперед денежные средства) и полное (исключалась возможность выйти из холопского состояния) [2].

Правовое регулирование труда до середины XVII века также определялось и Псковской судной грамотой (1397–1467), в которой договор личного найма мог заключаться между «государем» (господином, хозяином) и «мастером плотником» (наемным работником) как на определенный срок, так и на время выполнения конкретной работы [3].

С принятием Судебников 1497 и 1550 годов в России происходит постепенное юридическое закрепощение крестьян.

Так, Судебником 1497 года устанавливался день перехода крестьян от одного помещика к другому — Юрьев день (26 ноября). При выходе крестьяне должны были платить «пожилой налог», размер которого зависел от размера территории, на которой проживал крестьянин, и от срока его проживания на земле феодала.

Судебник 1550 года закрепил право перехода крестьян от одного владельца к другому, в два раза увеличил «пожилой налог», а также отменял наказание холопством за уголовные преступления [4].

Соборное уложение 1649 года ликвидировало полное холопство и оставило только кабальное. В результате хозяин мог выдать нанимающемуся работнику деньги или вещи, которые не получались отработать в течение трехмесячного срока (вместо шести месяцев, как это было в Русской Правде), и работник по истечении этого срока переходил в холопство на весь период жизни хозяина.

Таким образом, использование крепостного труда, финансовая и правовая поддержка со стороны государства в тот период скорее способствовали быстрым темпам строительства круп-

ных промышленных предприятий, так как вольный наем предполагал гораздо более значительные денежные затраты. По мнению В.А. Поссе, появление закона 1785 года, которым ограничивалась продолжительность работы ремесленников 10 часами в сутки, устанавливался для них воскресный и праздничный отдых, стало первым намеком на рабочее законодательство в России. Хотя в качестве своеобразной точки отсчета мог выступать Устав о промышленности фабричной и заводской [5], название которого несколько раз изменялось при значительном обновлении и содержания правоположений.

Существование крепостного труда не исключало использования вольного найма на работу. Так, согласно ст. 100 Устава о промышленности фабричной и заводской, можно было осуществлять наем вольных людей как из российских подданных, так и из иностранцев для отправления работ в заведениях фабричной промышленности [6].

Первым трудовым законом можно считать Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, принятое 24 мая 1835 года. Этот документ регулировал взаимоотношения хозяев фабрик и наемных работников, которые должны были строиться на началах добровольности и на основании гражданского законодательства о личном найме. Также большинство его норм имели полицейский (административный) характер. Положение от 7 августа 1845 года воспрещало назначать в ночные работы малолетних менее 12 лет, а Положение от 31 марта 1861 года запрещало труд детей до 12 лет на горных казенных заводах. Все эти акты носили декларативный характер, их нормы не были обеспечены санкциями, а работодатели практически не обращали на них внимания [7].

**Период фабричного законодательства.** Отмена крепостного права и ряд других либеральных реформ 1860–

1870-х годов создали определенные условия для становления в России капиталистических отношений и рынка свободной рабочей силы. В связи с этим происходит процесс увеличения числа лиц наемного труда, появляются и начинают обостряться классовые противоречия, характерные для раннекапиталистического периода развития общества [8].

Первым фабричным законом был закон от 1 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Согласно ему, не допускались к работе дети в возрасте до 12 лет, а в возрасте от 12 до 15 лет они могли работать не более 8 часов в сутки. Малолетние не допускались также к вредному и изнурительному труду, работе в праздничные и воскресные дни, в ночное время.

Назовем наконец Закон от 3 июня 1886 года «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции, инициированный главой МВД графом Д.А. Толстым, человеком откровенно реакционных взглядов.

Данный акт заложил правовые основы формирования института трудового договора. Самовольное оставление работы до истечения срока запрещалось и каралось штрафом в размере суммы, вдвое превышавшей зарплату за все неотработанное время (фактически имела место гражданско-правовая конструкция, аналогичная задатку). Минимальный размер зарплаты закон не устанавливал, но периодичность ее выплаты не должна была быть менее одного раза в месяц. Ранее ее выплаты приурочивались к большим праздникам и могли иметь периодичность всего несколько раз в год, а в отдельных случаях расчет производился при увольнении. Главным же результатом систематизации фабрично-заводского законодательства явился Устав о промышленном труде (УПТ) 1913 года. Данный акт представлял собой обобщение наличного нормативного материала, касавшегося применения наемного труда в рамках гражданско-правовых отношений. Почти все основные нормы, регулировавшие применение наемного труда, были сконцентрированы в едином акте, произведена систематизация этих норм, позволившая



обозреть фабрично-трудовое законодательство в целом, выделить его основные институты, ясно увидеть проблемы и недостатки [8].

**Период советского законодательства.** После Октябрьской революции 1917 года Временное правительство и Советы рабочих и солдатских депутатов активно занимались проблемами разрешения трудовых споров, однако нормативное регулирование этого вопроса оказалось малоэффективным по причинам экономического, политического и социального характера.

Выделение норм о труде в качестве самостоятельного института трудового права в России имело место в период НЭПа после принятия 9 ноября 1922 года прогрессивного Кодекса законов о труде РСФСР (КЗоТ). Кодификация трудового законодательства в 1922 году имела целью заменить КЗоТ 1918 года законодательством, призванным регулировать трудовые отношения в условиях перехода к рынку. КЗоТ РСФСР 1922 года окончательно конструировал основные институты советского трудового права, дав им нормативное содержание [9].

КЗоТ РСФСР 1922 года, хотя формально и не был отменен, к концу 1930-х годов стал мало похож на свой первоначальный вариант. Во время Великой Отечественной войны и в послевоенный период институты трудового права, направленные на защиту трудовых прав, также не получили положительного развития. Своего рода возрождение этих институтов началось только в конце 1950-х годов. Развитие общественно-политических процессов в эти годы носило неоднозначный, противоречивый характер, но все же общей тенденцией была либерализация социалистического строя, государственной и общественной системы, которая отчетливо проявилась в развитии трудового законодательства.

Период «развитого социализма» (1960–1980-е годы) был ознаменован двумя главными событиями: третьей по

счету в советской истории кодификацией трудового законодательства и принятием Конституции СССР 1977 года.

15 июля 1970 года Верховный Совет СССР одобрил Закон СССР № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде».

Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих. Основы законодательства о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 года, сформировали фундамент для всей системы советского трудового законодательства, обеспечивали его единство в масштабах СССР и в значительной мере определили дальнейшее развитие [10].

Во второй половине 1980-х годов произошла очередная смена курса, которая опять повлекла изменения и дополнения в Основы законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 года (например, Основы были дополнены главой «Трудовой коллектив»).

На втором этапе (1989–1991 годы) обнаружился кризис политики перестройки, стали очевидны неудачи в осуществлении реформ и произошел новый поворот в политике — курс на переход к рыночным отношениям, на дальнейшее развитие демократии во всех сферах общественной жизни. В этот период были приняты последние в советской истории законы СССР о труде, стремившиеся, хотя и безуспешно, решить назревшие и чрезвычайно острые вопросы в области трудовых отношений. Как известно, кризис советского общества вопреки всем предприняемым мерам завершился в 1991 году крахом социализма и распадом Советского Союза [9].

**Постсоветский период.** Новый виток развития трудовое право России получило с принятием нового кодекса — ТК РФ в 2001 году.

В ТК РФ отображены основные мировые стандарты трудового права в связи с ратификацией Россией Конвен-

ции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949). Закреплены основные принципы труда: равенство, свобода выбора труда, недопустимость дискриминации, принудительного труда, обязательность возмещения вреда, справедливые условия труда и др. Понятие заработной платы существенно расширилось — к нему добавились разного рода компенсационные и стимулирующие выплаты. Наконец-то в трудовом праве отобразился уход от изжившей себя тарификации заработной платы.

Минусом ТК РФ является отсутствие законодательного закрепления механизма индексации заработной платы, что является необходимым элементом в связи с постоянным изменением цен на потребительские товары. Хотя нынешний кодекс и имеет целью нормативное обеспечение законных прав и свобод в трудовой сфере, он не в состоянии решить ряд нынешних острых проблем этой сферы, одной из которых является, например, дискриминация женщин. Очень часто работодатели отказывают им в приеме на работу ввиду того, что они могут в скором времени уйти в декретный отпуск, или же принуждают уйти с работы беременных женщин. Другой проблемой является применение на практике возрастного ценза при приеме на работу: все чаще работодатели отказывают людям старше 35 лет в приеме на работу. Это с точки зрения практичности неправильно, поскольку у людей данного возраста уже имеется определенный опыт работы, который они, к сожалению, не могут реализовать на благо страны [11].

В целом можно сказать, что история трудового права — история борьбы работников за свои права, которая тем или иным образом находила в разное время закрепление в действующем законодательстве. Стоит подчеркнуть, что за все время своего существования законодательство о труде оставалось правом социальной защиты работника, на том или ином этапе развития государства менялись лишь приоритеты последнего.

#### Библиографический список

1. История трудового права в России. — URL: [https://studbooks.net/1147992/pravo/istoriya\\_trudovogo\\_prava\\_rossii#90](https://studbooks.net/1147992/pravo/istoriya_trudovogo_prava_rossii#90) (дата обращения: 01.06.2019).
2. Исторические аспекты развития трудового права. — URL: <https://www.bestreferat.ru/referat-211285.html> (дата обращения: 25.05.2019).
3. *Соболев С.А.* Очерки по истории трудового договора в России. — URL: <http://sobolev.tk/index.php/component/content/article/10-ocherki-hisrus-1999> (дата обращения: 10.06.2019).
4. *Толстая А.И.* История государства и права России: учебник для вузов. — 3-е изд., доп. — М., 2010. — С. 72.
5. Фабричное законодательство Российской империи. — URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 01.06.2019).
6. *Лушников А.М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX — начало XX в.). — Ярославль, 2015. — С. 34.
7. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: в 2 т. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2009. — С. 91.
8. *Кудрин А.С.* Об истории формирования отечественного трудового права. — URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/pravo/2018/03/2018-03-28.pdf> (дата обращения: 01.06.2019).
9. *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. — М., 2001. — С. 140–146.
10. *Яхонтов Р.Н.* Генезис трудового права в России: проблемы и перспективы развития // XIV Царскосельские чтения. Материалы международной конференции. Ленинградский гос. ун-т им. А.С. Пушкина. — СПб., 2010. — С. 151–153.
11. История развития трудового права России. — URL: <https://legalmap.ru/articles/tp/total/istoriya-trud-prava/> (дата обращения: 01.06.2019).



# ФОРМИРОВАНИЕ И СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФАБРИЧНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ И ЕГО ДЕЙСТВИЕ НА БЕЛОРУССКИХ, АРМЯНСКИХ, КАЗАХСКИХ И КЫРГЫЗСКИХ ЗЕМЛЯХ В XIX — НАЧАЛЕ XX ВЕКА

**К.Л. Томашевский,**

д-р юрид. наук, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник НИЧ учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет “МИТСО”»

*В статье исследуется исторический период с 1830-х по 1913 год, в течение которого происходило формирование отрасли трудового права в Российской империи, а вместе с ней и на белорусских, армянских, казахских и кыргызских землях. Сделан вывод о том, что до середины XIX века правовое регулирование наемного труда на белорусских землях осуществлялось преимущественно законодательством Великого княжества Литовского; на казахских и кыргызских землях — их местными правовыми обычаями (учитывая кочевой образ жизни местных жителей), договорно-правовыми конструкциями и источниками ислама.*

*Ключевые слова:* труд, наем, закон, законодательство, земли, работники.

## FORMATION AND SYSTEMATIZATION OF FACTORY LEGISLATION OF THE RUSSIAN EMPIRE AND ITS EFFECT ON THE BELARUSIAN, ARMENIAN, KAZAKH AND KYRGYZ LANDS IN THE XIX CENTURY — EARLY XX CENTURY

**K.L. Tomaszewski**

*The article examines the historical period from the 1830s to 1913, during which there was the formation of the branch of labor law in the Russian Empire, and with it in the Belarusian, Armenian, Kazakh and Kyrgyz lands. It is concluded that until the middle of the XIX century the legal regulation of hired labor on the Belarusian lands was carried out mainly by the legislation of The Grand Duchy of Lithuania; on the Kazakh and Kyrgyz lands — by their local legal customs (taking into account the nomadic way of life of local residents), contractual legal structures and sources of Islam.*

*Keywords:* labor, hiring, law, legislation, lands, workers.

После третьего раздела Австрией, Пруссией и Россией Речи Посполитой в 1795 году на белорусских, украинских и литовских землях до 1830-х годов продолжали действовать местные законы, в частности Статут Великого княжества Литовского (далее — ВкЛ) 1588 года с изменениями и дополне-

ниями [1], а также обычное право [2]. Поэтому длительное время правовая регламентация труда на белорусских землях не претерпевала существенных корректировок.

С 1830-х годов, когда прекратил действовать Статут ВкЛ 1588 года, а с 1840-х — и Статут ВкЛ 1566 года [3], на

большей части белорусских земель особую роль в регулировании наемного труда приобретает законодательство Российской империи.

В этой связи важно подчеркнуть, что до 1835 года в России вообще не существовало отдельного закона, регулирующего вопросы найма работников. До второй половины XIX века в сфере труда господствовало крепостное право, причем оно охватывало не только значительную часть крестьянства, но и рабочих. Так, по сведениям Г.В. Балицкого, на начало XIX века в России из 95 тыс. рабочих вольнонаемных было всего 45 625, то есть меньше половины [4]. Остальные рабочие — это в основном бывшие крепостные крестьяне, принудительно привлеченные к работе на заводы и фабрики.

24 мая 1835 года российский император утвердил Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму [5], подготовленное по инициативе князя А. Голицына.

Хотя данный акт почти не применялся на практике, но как первый акт законодательства Российской империи о трудовом найме он все же представляет исторический интерес. В Положении в качестве общего правила закреплялись наем работников по срочному договору (не более срока действия паспорта), невозможность увольнения по инициативе работника до окончания его срока и ряд других реакционных правил. Вплоть до отмены крепостного права 19 февраля 1861 года сфера наемных отношений в Российской империи была весьма узкой из-за господства принудительного труда.

Сложно происходила инкорпорация казахских земель в состав Российской империи, растянувшись более чем на век (с 1730-х по 1860-е годы).

Присяга группы султанов и старшин Младшего и Среднего жузов в

1740 году обусловила присоединение к России лишь части Среднего жуза, основные же регионы Северо-Восточного и Центрального Казахстана вошли в состав Российской империи лишь в 1820–1840-х годах. Часть земель Среднего жуза, формально перешедшего под покровительство России, а также земли Старшего жуза в конце XVIII века попали под власть кокандских ханов, использовавших в своих интересах казахско-джунгарское противостояние.

В 1818 году несколько родов Старшего жуза объявили о вступлении под покровительство России. В течение следующих 30 лет большинство родов Старшего жуза объявляли о принятии российского подданства [6]. После подписания в ноябре 1860 года Пекинского дополнительного договора и Чугучакского протокола 1864 года было закреплено фактическое присоединение к Российской империи Казахстана [6].

С начала XIX века земли исторической Восточной Армении постепенно стали присоединяться к Российской империи [7]. В ходе русско-персидской войны 1803–1813 годов к Российской империи было присоединено Карабахское ханство, нагорная часть которого была населена преимущественно армянами. Эривань (ныне — г. Ереван) был взят графом Паскевичем; до этого пал г. Нахичевань — столица Нахичеванского ханства. Подписанный затем Туркманчайский мирный договор отдавал территории этих ханств Российской империи и устанавливал в течение года право свободного переселения мусульман в Персию, а христиан — в Россию. В 1828 году на месте Эриванского и Нахичеванского ханств была образована Армянская область, а в 1849 году Армянская область была преобразована в Эриваньскую губернию. В результате Русско-турецкой войны 1877–1878 годов под юрисдикцию Россий-

ской империи перешла другая часть исторической Армении — Карс и его окрестности, из которых была создана Карская область [8].

Для сравнения заметим, что до 1860-х годов земли современного Кыргызстана входили в состав Кокандского государства. Как отмечает У.Т. Андашев, «Кокандское ханство представляло собой феодальную деспотию с неограниченной властью ее правителя — хана. Соответственно, в основе сложившегося хозяйственного механизма имелось неограниченное право хана распоряжения всеми материальными ресурсами, имеющимися на территории страны, включая и такие ресурсы, как труд» [9].

Причем если на белорусских землях до 1830–1840-х годов активно применялось местное систематизированное законодательство, сформировавшееся в ВкЛ еще в XVI веке и считавшееся передовым в феодальной Европе, то на кыргызских землях вплоть до их инкорпорации в состав Российской империи в 1860-х годах «правовыми средствами регулирования частного труда в условиях Кокандского ханства являлись нормы шариата (исламское право), получившие распространение и в южных регионах Кыргызстана» (договоры найма (джиалет или истисна), договоры аренды в сфере аграрного производства (мусакат и музараат)) [9].

Как пишет историк К.Н. Нуркбеков, «перед Октябрьской революцией в Киргизии действовали параллельно, хотя и в неодинаковой степени, нормы киргизского обычного права, мусульманского права — шариата, русского права» [10]. Причем к источникам обычного права относились: обычай (адат), практика суда биев и положения съезда биев («Эреже») [10].

В итоге к концу XIX века в Российской империи в результате присоединения ряда казахских и кыргызских земель был образован ряд областей: Семиреченская, Сырдарьинская, Тур-

гайская, Акмолинская, Семипалатинская. Согласно законам Российской империи от 2 июня 1886 года и от 25 марта 1891 года, утвердившим Положение об управлении Туркестанским краем, об управлении Акмолинской, Семипалатинской, Семиреченской, Уральской и Тургайской областями, большинство земель данных регионов переходили в собственность Российской империи, а местному населению разрешалось бессрочное пользование ими [6].

Юридически местные жители (казахи и киргизы) стали российскими подданными, и на них было распространено российское законодательство. Правда, У.Т. Андашев пишет о частичном применении фабричного законодательства Российской империи на территории Кыргызстана, основываясь на том, что «в ту пору промышленность здесь находилась не на достаточно высоком уровне» [11].

Рассматриваемый исторический период (весь XIX век — начало XX века) характеризуется тем, что именно в это время вначале в Западной Европе, а затем и в Российской империи стало формироваться *фабричное законодательство*, которое стало применяться также на армянских, белорусских, казахских и кыргызских землях. Это законодательство только в XX веке стало повсеместно именоваться *трудовым*.

Фабричное законодательство представляло собой результат становления и развития капиталистических отношений в обществе, или, другими словами, определенные уступки «труду» со стороны «капитала». Но если на Западе рабочее законодательство стало формироваться в основном благодаря активной деятельности профсоюзов, то в Российской империи, а вместе с ней и в белорусских губерниях — под влиянием хаотичного стачечного движения, угрозы, исходящей от социалистической идеологии и радикальных политических взглядов.

Первые законы, направленные на защиту трудовых прав наемных работников, стали приниматься в зарубежных государствах с начала XIX века (в Англии в 1802 и 1819 годах, во Франции в 1841 году и т.д.).

Во второй половине XIX века в Российской империи, а в ее составе и на значительной части армянских, белорусских, казахских и кыргызских земель общие правовые нормы о наемном труде составляли в основном часть гражданского права, а именно — институт договора личных услуг. Данное обязательство регулировалось в Своде законов гражданских Российской империи [12], а применительно к прибалтийским землям (в том числе и к части белорусских) — в Своде гражданских узаконений губерний прибалтийских [13].

На территории Царства Польского, куда входила также часть белорусских земель, действовал Гражданский кодекс Наполеона 1804 года, ст. 1710, 1779 и 1780 которого регулировали вопросы найма услуг и работ [14].

Особенности трудовых отношений (отношений найма) с отдельными категориями работников (фабричными рабочими, шахтерами, сельскохозяйственными рабочими и др.) регламентировались Уставом о промышленном труде, Уставом горным, Положением о найме на сельские работы и иным специальным законодательством [15].

Среди актов фабричного законодательства, принятых после реформ 1861 года, можно выделить Закон от 1 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» и Закон от 3 июня 1886 года «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» [16].

В этих законах уже наблюдается синтез (единство) норм частного и публичного права с преобладанием последних, что, как верно отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова [17], свидетельствовало о процессе форми-

рования новой отрасли законодательства, не относящейся ни к гражданскому, ни к полицейскому праву.

В качестве примера специального законодательства Российской империи, регулировавшего трудовые отношения с распространением его норм только на одну категорию наемных работников, можно назвать Положение о найме на сельские работы 1886 года, вошедшее в том XII Свода законов Российской империи [12].

Это Положение распространялось, в частности, на Виленскую, Гродненскую, Ковенскую, Минскую, Могилевскую, Смоленскую губернии. В то время как аналогичные отношения в Клецкой, Люблинской и Полоцкой губерниях, входящих в Царство Польское, регулировались специальным уложением, а также ГК Наполеона. Нормы, регулировавшие трудовые отношения, содержались и в некоторых иных актах законодательства, распространявшихся на отдельные категории работников (шахтеров, торговых агентов, моряков и др.).

Г.С. Сапаргалиев применительно к правовому регулированию труда в Казахстане в конце XIX — начале XX века писал: «Договор личного найма для работы в крупном скотовладельческом кочевом хозяйстве носил еще многие черты феодальных отношений. Договор заключался на летний (до семи месяцев) и на зимний (до пяти месяцев) сезон. Нанявшийся должен был сам или со своей семьей делать все, что укажет наниматель. Наниматель предоставлял нанявшемуся юрту, молочный скот, который после окончания срока найма возвращался хозяину. Оплата труда, как правило, производилась скотом после окончания срока договора, который заключался обычно в устной форме» [18].

Следующим важным этапом развития законодательства о наемном труде в дореволюционной России стало принятие Устава о промышленном труде 1913 года (далее — УПТ) [19].



Вместе с тем ученые по-разному оценивают данный акт с позиции кодифицированного закона в современном понимании.

Так, по мнению И.Я. Киселева, УПТ можно рассматривать как прообраз будущих российских кодексов законов о труде [5]. Иного взгляда придерживается С.А. Соболев, считая его первым кодифицированным актом о труде России [20]. С И.Я. Киселевым не согласна также И.О. Снигирева, полагающая, что УПТ — «акт более высокого уровня систематизации, близкий к кодификации» [21].

Дело в том, что нормы, регулировавшие отношения наемного труда и содержащиеся в различных актах законодательства, были собраны и объединены в УПТ, который вошел в новое издание второй части XI тома Свода законов 1832 года.

Следовательно, УПТ можно считать первой попыткой провести систематизацию трудового законодательства на рубеже XIX–XX веков. Полагаем, что УПТ по законодательной технике в современном понимании представлял собой пример систематизации трудового законодательства, сочетающий в себе признаки консолидации и кодификации. Подробный анализ норм УПТ, проводившийся в ряде специальных исследований [5], выходит за рамки этой статьи. Поэтому согласимся с И.Я. Киселевым и Е.Б. Хохловым в том, что отдельные положения УПТ были в последующем в той или иной степени заимствованы при кодификациях советского трудового законодательства (в 1918 году, 1920-х и 1970-х годах).

В заключение отметим, что до середины XIX века правовое регулирование наемного труда на белорусских землях преимущественно осуществлялось законодательством ВкЛ (Статуты ВкЛ 1566 и 1588 годов); на казахских и кыргызских землях — их местными правовыми обычаями (учитывая кочевой образ жизни местных жителей), договорно-правовыми конструкциями и источниками ислама, а с середины

XIX века до начала XX века — гражданским и фабричным законодательством Российской империи.

Формирование же фабричного законодательства в дореволюционной России (а вместе с ней и на белорусских, казахских и кыргызских землях) было обусловлено осознанием со стороны царской власти недостаточности норм гражданского законодательства для регулирования отношений, основанных на наемном труде, в условиях фабрично-заводского способа производства. Это и выступило важным условием окончательного «отпочкования» отрасли трудового права в конце XIX — начале XX века от смежных с ним отраслей гражданского и административного права.

#### Библиографический список

1. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: тэксты, давед. камент. / Беларус. Сав. Энцикл.; рэдкал.: І.П. Шамякін (гал. рэд.) [і інш.]. — Минск, 1989.
2. *Томашевский К.Л.* Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография. — Минск, 2013. — С. 9–15; *Гісторыя працоўнага права Беларусі. Кароткі нарыс генезісу крыніц: вуч.-метад. дапаможнік.* — Минск, 2010.
3. Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т.І. Доўнар, У.М. Сатолін [і інш.]; рэдкал. Т.І. Доўнар. — Минск, 2003; *Юхо Я.А.* Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года — самы дасканалы ў Еўропе тагачасны звод законаў // Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т.І. Доўнар, У.М. Сатолін, Я.А. Юхо; рэдкал. Т.І. Доўнар [і інш.]. — Мінск, 2003. — С. 8–33.
4. *Балицкий Г.В.* Фабричное законодательство в России. — М., 1906. — С. 5.
5. *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. — М., 2001. — С. 2; *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. — СПб., 1999. — С. 14–15.
6. История Казахстана / А.Т. Толеубаев, Ж.К. Касымбаев [и др.]. — Алматы, 2006.
7. *Шнирельман В.А.* Войны памяти: мифы, идентичность и политика в Закавказье. — М., 2003. — С. 236–237.

8. История Армении // Википедия: свободная энциклопедия. — URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 01.06.2019).

9. *Андашев У.Т.* Становление и развитие трудового права Кыргызской Республики: Автореф. дис. канд. юрид. наук. — Бишкек, 2016. — С. 11.

10. *Нурбеков К.Н.* История государства и права Киргизской ССР. — Фрунзе, 1965. — Вып. 1. — С. 71.

11. *Андашев У.Т.* Исторические истоки трудового права Кыргызстана // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования: материалы научно-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). — Бишкек, 2011. — С. 232.

12. Свод законов Российской империи в 5 кн. — СПб., 1912 // Классика российского права. — URL: <http://civil.consultant.ru/code/> (дата обращения: 10.06.2019).

13. Свод гражданских узаконений губерний прибалтийских с продолжением 1912–1914 гг. и с разъяснениями в 2 томах, содержащий право требований / Сост. В. Буковский. — Т. II. — Рига, 1914.

14. Code Civil, 15 Mars, 1803 // Legifrance (Законодательство Франции). — URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=BC7A777B128C014AE0F35D8B3C644191.tpdila18v\\_2?cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20140121](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=BC7A777B128C014AE0F35D8B3C644191.tpdila18v_2?cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20140121) (дата обращения: 10.06.2019).

15. Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената / Сост. Я.А. Канторович. — СПб., 1900.

16. *Литвинов-Фалинский В.П.* Фабричное законодательство и фабричная инспекция. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 1904. — С. 125.

17. *Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование): монография. — Ярославль, 2001.

18. История государства и права Казахской ССР / Л.В. Дюков, А.Н. Таукелеев, Г.С. Сапаргалиев, К.А. Жиренчин. — Алма-Ата, 1982. — Ч. 1. — С. 141.

19. Устав о промышленном труде (Св. Зак. Т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) / Сост. В.В. Громан. — Пг., 1915.

20. *Соболев С.А.* Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. — 1997. — № 4. — С. 109.

21. *Снигирева И.О.* Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения): материалы конф. / Под общ. ред. д. ю. н., доц. Н.Л. Лютова и к. ю. н., доц. Ф.О. Сулеймановой; сост. Н.Л. Лютов, Ф.О. Сулейманова. — М., 2016. — С. 275.



# КОНТРОЛЬ КАК ПРИЗНАК ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ: ГЕНЕЗИС И ТРАНСФОРМАЦИЯ

**О.А. Курсова,**

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета

*В статье автор опирается на тезис о том, что догматический анализ трудового отношения как предмета трудового права был непосредственно привязан к потребностям экономической и социальной жизни общества на определенном историческом отрезке. В условиях современных экономических реалий необходимо обратить более пристальное внимание на признак осуществления контроля в отношении деятельности работника даже в том случае, если иные типичные признаки трудового отношения не идентифицируются.*

*Ключевые слова:* трудовое отношение, подчинение хозяйской власти работодателя, контроль, нетипичная занятость.

## CONTROL AS A SIGN OF LABOR RELATIONS: GENESIS AND TRANSFORMATION

**O.A. Kursova**

*The article is based on the thesis that the dogmatic analysis of labor relations as a subject of labor law was directly related to the needs of economic and social life of society at a certain historical period. In the context of modern economic realities, it is necessary to pay more attention to the sign of control over the activities of the employee, even if other typical signs of labor relations are not identified.*

*Keywords:* labor relations, subordination of employer's authority, control, atypical employment.

Одним из элементов трудового договора является подчинение работника хозяйской власти работодателя, что является одним из базовых признаков трудового отношения. Л.С. Таль, впервые в российской правовой науке выдвинув концепцию обособленных трудовых отношений, обосновал эту обособленность неравенством договорных возможностей сторон трудовых отношений и необходимостью для работника при выполнении работы подчиняться хозяйской власти работодателя.

Определяя формы и направления хозяйской власти, Л.С. Таль отмечал, что в хозяйской власти разграничиваются три составных элемента: диспозитивная, дисциплинарная и нор-

мативная власть [1]. В дальнейшем концепция несамостоятельности труда как ключевого признака трудового отношения развивалась в трудах К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Е.Б. Хохлова, С.П. Маврина [2].

Следует отметить, что в определенный исторический период в нашей стране деление труда на самостоятельный и несамостоятельный было объявлено «вредительской концепцией» [3].

Следовательно, нужно было сосредоточить внимание на других ключевых признаках трудового отношения, иначе пришлось бы смириться с разделением предмета трудового права между гражданским и административным правом (такие предложения,

равно как и предложения об углублении экспансии гражданского права в сферу трудовых отношений, неоднократно высказывались отечественными цивилистами как в советские, так и в постсоветские времена) [4].

Таковыми ключевыми признаками советская, а вслед за ней и российская наука трудового права стала признавать личный характер труда и то, что характеристика труда в рамках трудовых отношений связана с процессом, а не с результатом [5].

Кроме того, в ходе научных дискуссий о сути трудового отношения в качестве первичных признаков, определяющих содержание трудового правоотношения, с переменным успехом превалировали то отношение работника к средствам производства (узкая концепция предмета трудового права), то кооперированность труда в рамках таких хозяйственных единиц, где функция управления отделена от функции непосредственного исполнения (широкая концепция) [6].

Узкая концепция в разные периоды истории развития трудового законодательства неизменно воплощалась в законодательном определении пределов распространения трудового законодательства по кругу лиц.

И в действующем ныне ТК РФ проведена идея узкого действия норм трудового права (хотя некоторые авторы настаивают на обратном [7]): в соответствии с ч. 1 ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Установленное ч. 2 ст. 11 ТК РФ положение о том, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, на наш взгляд, не позволяет широко трактовать сферу действия трудового законодательства по той причине, что

далее в указанном положении имеется оговорка «если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом».

Такое юридико-техническое решение законодателя создает массу проблем на практике — в частности, до сих пор остается весьма спорным вопрос о распространении трудового законодательства РФ на регулирование труда отдельных категорий работающих собственников.

Сторонники широкой концепции видели выход из этой ситуации в расширении сферы трудового законодательства или в субсидиарности: с их точки зрения, трудовое законодательство выступает в качестве универсального регулятора общественных отношений, связанных с трудом, где бы они ни возникли и что бы ни являлось основанием их возникновения: трудовой договор, членство, назначение и пр. [8].

Современные авторы, обосновывая необходимость расширения области применения действия трудового законодательства, разграничивают понятия «предмет трудового права» и «сфера действия трудового законодательства» [9].

На наш взгляд, исторически обусловленное восприятие признака контроля и подчинения власти работодателя в качестве менее важного, чем остальные признаки, в итоге привело к необходимости изыскивать средства для обоснования экспансии трудового права в виде конструкции субсидиарного применения трудового законодательства к отношениям, имеющим определенные черты наемного труда. Но чисто практически это осуществить невозможно, только если прямо не предусмотреть соответствующие нормы в законодательстве. Так, российским законодателем был успешно решен проблемный вопрос о спорном статусе фрилансеров и заемных работников (в ТК РФ введены соответствующие главы — 59.1, 53.1). Однако такой выход из положения не



всегда доступен, особенно если речь идет о различных новейших нетипичных формах применения труда.

Причин тут можно назвать несколько.

Во-первых, современные экономические реалии (экономика по вызову, гиг-экономика) инициировали стремительное развитие множества новых сверхгибких форм занятости (например, труд на основе интернет-платформ и приложений), которые вряд ли можно методично и последовательно включать в сферу действия трудового законодательства посредством внесения в него соответствующих изменений [10].

Во-вторых, новые формы занятости, как правило, невозможно идентифицировать как трудовую занятость, опираясь на процесс труда в содержании соответствующего соглашения о выполнении работы как на базовый признак трудового отношения, по той причине, что в основном эти формы занятости ориентированы как раз не на процесс труда, а на его результат и работник в процессе труда использует, как правило, собственные средства производства [11].

Однако в этих формах занятости вполне определяется другой важный признак трудового отношения, а

именно то, что такой труд нельзя назвать самостоятельным, поскольку выполнение работ так или иначе осуществляется под достаточно серьезным контролем субъекта, претендующего на определенные результаты этого труда.

При этом такой контроль может проявляться по-разному. Он может распространяться на процесс выполнения работы и/или на результаты работы, а также на то, когда и где выполняется эта работа [12]. Иногда контроль трансформируется таким образом, что фактически создается впечатление, что речь идет не о подчинении, личной зависимости и установлении условий осуществления работником деятельности определенной в одностороннем порядке работодателем, а об отношениях независимого подрядчика и посредника между ним и заказчиком (например, алгоритмизированный контроль, основанный на построении личных рейтингов работников) [13].

О первостепенной важности контроля как маркера трудового отношения говорит то, что в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (2006) этот признак указан в числе первых. О том, что именно контроль



становится приоритетным маркером трудовых отношений, свидетельствует и судебная практика последних лет в России и зарубежных странах (при рассмотрении спорных отношений в последние годы суды чаще всего опираются на признак подчиненности субъекта власти другого лица и его идентификатор — контроль). Н.Л. Лютов отмечает, что по результатам проведенного в 2015 году исследования отражения в судебных актах признаков трудовых отношений, перечисленных в Рекомендации № 198, самым популярным по упоминаемости оказался признак трудового отношения, связанный с подчинением работника работодателю (24 упоминания); единожды отдельно упоминался контроль.

В практике американских судов контроль — лидирующий признак наличия трудовых отношений (см.: *Furfaro John P., Kuveke Christine A. Independent Contractor Update: Courts, NLRB, Legislatures Weigh In. New York Law Journal. April 3, 2015. Volume 253. № 63*). Именно этот признак лег в основу решения статуса спорных отношений в делах Uber и Lyft (О'Коннор против Uber Technologies, № 3:13-cv-03826-EMC; Коттер против Lyft, № 3:13-CV-04065-VC), однако в силу того, что оба эти резонансных дела были завершены в 2016 году заключением мировых соглашений с выплатой водителям компенсаций, то прецедента, который бы с исчерпывающей определенностью конкретизировал правовое положение водителей (работник / независимый подрядчик), сформировано не было (см.: *Cherry Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work (February 18, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper № 2016-2. Available at SSRN. URL: <https://ssrn.com/abstract=2734288> (дата обращения: 10.06.2019)) [14].*

Так что же является альтернативой субсидиарности в определении статуса спорных отношений в современных

условиях? Экспертами МОТ в работе, посвященной проблемам нестандартной занятости, была высказана рекомендация государствам рассматривать возможность следующего: а) предоставление широкого спектра средств для определения наличия трудовых отношений; б) обеспечение правовой презумпции, что трудовые отношения существуют, когда присутствует один или несколько соответствующих показателей; в) определение после предварительных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, что работники с определенными характеристиками, в общем или в конкретном секторе, должны считаться либо работающими по найму, либо работающими не по найму [15].

Следовательно, ведущая роль в определении статуса спорных отношений сейчас может быть отведена судебной практике [16], которая в текущий период кризиса классической концепции трудового отношения апробирует ключевые маркеры контроля как идентификатора хозяйской власти работодателя. Представляется, что при идентификации такого контроля имеет смысл определять наличие трех элементов хозяйской власти, о которых писал еще Л.С. Таль.

#### Библиографический список

1. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. — М., 2006. — С. 491–506.
2. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. — Л., 1924. — С. 9–10; Войтинский И.С. Трудовое право СССР. — М.-Л., 1925. — С. 11–12; Курс российского трудового права. — Т. 1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб., 1996. — С. 89; Курс российского трудового права. — Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. — М., 2001. — С. 77–78.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. — СПб, 2006. — С. 349–350.

4. *Агарков М.М.* Предмет и система советского гражданского права // Советское государство и право. — 1940. — № 8–9. — С. 56; *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право: общие положения. — М., 1997. — С. 24; *Сойфер В.Г.* Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. — 2005. — № 9; *Тедеев А.А.* Развитие информационных технологий, информационной экономики и правовое регулирование дистанционного труда в России (некоторые проблемы) // Российская юстиция. — 2014. — № 6. — С. 25–29.
5. *Пашков А.С.* Избранные труды по трудовому праву. — СПб., 2006. — С. 330.
6. *Пашерстник А.Е.* О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право. — 1957. — № 10. — С. 94.
7. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / Под ред. К.Н. Гусова. — М., 2010.
8. Реформа трудового законодательства в СССР. Всесоюзная научная конференция // Социалистический труд. — 1991. — № 5. — С. 92.
9. *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Автореф. дис. д-ра юрид. наук. — М., 2003. — С. 4–16; *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. — СПб., 2006. — С. 359; *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву. — Вып. 2. — Томск, 2001. — С. 23–24.
10. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное бюро труда. — Женева, 2017.
11. *De Stefano Valerio.* Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law (April 20, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, № 3, 2016.
12. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. — Женева, 2014. — С. 65.
13. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” / *Valerio De Stefano*; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; № 71).
14. *Люттов Н.Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 4. — С. 7–15.
15. *Radu R., Borg S.P.* ‘Uberisation’ demystified: examining legal and regulatory.



# ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

**С.Ю. Чуча,**

д-р юрид. наук, главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук (ИГП РАН), профессор

*В статье исследуются глобальный (международный) и корпоративный уровни социального партнерства. На основе анализа действующих форм социального партнерства формулируются предположения по их совершенствованию в условиях глобальных трансформаций мировой экономики и трудовых отношений.*

*Ключевые слова:* трудовые отношения, социальное партнерство в сфере труда, коллективные договоры и соглашения, глобальные рамочные соглашения, профессиональные союзы.

## TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RUSSIA

**S.Yu. Chucha**

*The article examines the global (international) and corporate levels of social partnership. On the basis of the analysis of the existing forms of social partnership, assumptions on their improvement in the conditions of global transformations of the world economy and labor relations are formulated.*

*Keywords:* labor relations, social partnership.

Процессы преобразований в экономической и политической системах происходят столь стремительно и в таких масштабах, что это ведет к трансформации всей сферы труда. Поэтому необходимо глубже понять суть этих процессов и действительно реагировать на них, чтобы стороны социального партнерства в России и впредь имели возможность выполнять свои задачи и функции в области обеспечения социальной справедливости и социальной безопасности.

В докладе Гая Райдера, генерального директора МОТ, «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» отмечается, что глобализация вызвала непрекращающийся процесс интернационализации мировой производственной системы, в рамках которой приобретающие все более господствующие позиции глобальные цепочки поставок зачастую не дают возможности определить единое про-

исхождение готовых изделий — как правило, они являются товарами общемирового производства.

Это открыло зримые новые перспективы для экономического развития и выхода из состояния бедности сотен миллионов людей благодаря труду, но при этом возникла опасность того, что глобальные процессы конкурентной борьбы могут привести к ухудшению условий труда и отказу от соблюдения основополагающих прав. Поступательный процесс интернационализации производства происходит одновременно с продолжающимся функционированием учреждений рынка труда, как правило, действующих в рамках национального государства, и национальных законодательных основ и процессов, что чревато последствиями для организации труда в будущем.

Ответом на этот глобальный вызов, дающим возможность обеспечения



социальной справедливости и социальной безопасности в интернациональных масштабах, стала практика заключения глобальных соглашений и соглашений в транснациональных корпорациях, в том числе и с участием российских субъектов. И это при том, что половина всех работников в мире проживает в странах, не ратифицировавших Конвенцию МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948), что препятствует распространению в таких государствах новых общемировых тенденций и практик [1].

С начала 1990-х годов за десятилетие в мире было заключено 27 глобальных соглашений [2]. К 2018 году их число между одним только Глобальным профсоюзом IndustriALL и транснациональными корпорациями по всему земному шару достигло 44 [3].

4 июня 2018 года было подписано очередное Глобальное рамочное соглашение между Глобальным союзом IndustriALL, Профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Международным объединением профсоюзных организаций и ОАО «Нефтяная компания «Лукойл» [4].

Заключая соглашение, стороны подтвердили свою приверженность основным принципам в сфере труда и окружающей среды, закрепленным в конвенциях ООН и МОТ. При этом стороны рассчитывают на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерское взаимодействие с государством и обществом.

Целью соглашения явилось создание открытого канала для обмена информацией и ведения диалога между IndustriALL и ОАО «НК «Лукойл». Данный диалог будет осуществляться на международном, местном и национальном уровнях.

Соглашение открывает раздел, посвященный защите прав человека, что делает его уникальным в ряду заключенных в России актов социального партнерства и свидетельствует о выходе социального диалога в компании на совершенно новый уровень. В разделе, посвященном правам профсоюзов и правам человека на рабочем месте, компания обязалась уважать права профсоюзов, включая права, закрепленные в базовых конвенциях МОТ, социально ответственно подходить к реструктурированию своих подразделений и контролируемых организа-



ций, а также к деллокализации производства, включая заблаговременное информирование профсоюзов о планах организаций группы «Лукойл» по сокращению рабочих мест.

Специальный раздел соглашения посвящен вопросам безопасности труда и защиты окружающей среды. В нем компания обязуется, в частности, соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности; осуществлять периодическое информирование и поддерживать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в области промышленной и экологической безопасности; публиковать отчеты о своей деятельности, о результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население.

Как одну из мер, направленных на выполнение соглашения, стороны договорились проводить ежегодные встречи представителей всех сторон соглашения для обсуждения практики и опыта применения согласованных ими принципов. Целью таких встреч является обсуждение вопросов, входящих в сферу действия соглашения, с тем чтобы согласовать совместные действия, способствующие дальнейшему совершенствованию практики работы. IndustriALL при поддержке и помощи со стороны «Лукойла» и международной профсоюзной сети обеспечит эффективный обмен информацией между профсоюзными представителями в организациях группы «Лукойл».

Таким образом, исследуемые и подобные им соглашения неизбежно окажут влияние на жизнь населения той территории, где функционируют предприятия компании, а потому с необходимостью повлекут за собой консультации и диалог по социально-экономическим вопросам с местными органами управления. По нашему мнению, реализация положений такого соглашения невозможна без трехстороннего сотрудничества.

Кроме того, ряд положений соглашения (в частности, касающихся охраны окружающей среды) «высвечивают» стремление компании к сотрудничеству не только с традиционными социальными партнерами по вопросам социально-трудовых отношений, но и с организациями гражданского общества, существенно обогащая правовую природу соглашения, которое перестает быть лишь трудовым актом, регулируя вопросы, интересующие общество в целом.

Заговорив о социальной ответственности бизнеса, государство стремится снять таковую с себя. И уже сейчас государство, активно участвуя в распределении, старается уклониться от мероприятий по поддержке трудящихся и социально незащищенных слоев населения в целом. Причем предпочитает сделать это быстро.

С одной стороны, государство старается снять с себя всякую ответственность в трудовых и социально-обеспечительных отношениях и переложить ее в полной мере на работодателей. С другой стороны, транснациональные корпорации экономически (а значит, и политически) сильнее большинства государств мира и имеют все большие возможности принять на себя обязанности государства, в том числе и в системе распределения, в рамках активно развивающейся корпоративной социальной ответственности. Будущее корпоративной социальной ответственности определенно имеет большое значение для будущего сферы труда: за относительно короткий период своего существования эта сфера деятельности быстро эволюционировала, и, вероятно, этот процесс продолжится. Но при этом возникает вопрос о потребности общества в существовании государства, социальные функции которого выполняет иной субъект. Что останется за государством — только принуждение? Но захочет ли социум заключать с

государством односторонне обязывающий общественный договор или устранил его как бесполезный субъект организации общественной жизни?

Будущее сферы труда напрямую связано с тем, сможет ли сохраниться действующая форма социального партнерства — трипартизм — в условиях развития и укрепления корпоративной социальной ответственности бизнеса. Или же организации работников и работодателей будут с течением времени становиться все более самостоятельными в отношениях с государством, самоустраиваясь от участия в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений?

Еще одна опасность, подстерегающая социальное партнерство, — размывание коллективов работников, поскольку труд в современном мире становится все более индивидуальным делом.

В современной сфере труда перспектива оставаться на одном рабочем месте на протяжении всей трудовой жизни стала чем-то устаревшим. Поэтому вопрос заключается в том, в какой степени и когда этот способ организации труда будет заменен более гибкой, краткосрочной и переходной формой занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении и что это будет означать для их места в обществе. В то же время трудовые коллективы уменьшаются в размерах и рассредоточиваются, а места работы все больше удаляются от мест жительства.

Вполне обоснованно выражаются опасения по поводу того, что прочные социальные связи, основанные на общем трудовом опыте, длительных личных отношениях и обязательствах, вытекающих из стабильных трудовых отношений, подвергаются риску эрозии и замены на ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, не-

уверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта.

Вместе с тем свободы и возможности, предоставляемые динамичными рынками труда, дают работникам понимание смысла их труда, вознаграждают за тягу и способность к познанию и открытиям. При установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону известных коллективных механизмов. Ни один из этих двух результатов не является непременно будущим продуктом современной динамики в сфере труда, и они не исключают друг друга. На самом деле они могут легко сосуществовать на более сегментированных и неравных рынках труда. Наверное, именно эта опасность растущей сегрегации и неравенства в трудовой сфере, материализующаяся в разделенном и несправедливом обществе, требует наибольшего внимания [1].

Заслуживает самого пристального внимания вопрос, как социальное партнерство, взаимодействие традиционных субъектов должны поспевать за изменениями на рынке труда, принимать в сложившуюся систему новые типы субъектов, создавать технологии защиты социальных прав новых трудящихся, обеспечения их социальной защиты и социальной безопасности в обществе.

#### Библиографический список

1. Доклад генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда» // Международная конференция труда, 104-я сессия. Международное бюро труда. — Женева, 2015.
2. Глобальный доклад МОТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости». — Женева, 2004. — П. 241–265.
3. Сайт Глобального профсоюза IndustriALL. — URL: <http://www.industriall-union.org/ru/globalnye-ramochnye-soglasheniya-industriall> (дата обращения: 08.04.2019).
4. Социальное партнерство. — 2018. — № 2. — С. 5–7.

# ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

**А.М. Куренной,**

д-р юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

*Автором обозначены некоторые вопросы, которые сегодня встают перед государством и сторонами трудовых отношений и их представителями, решение которых является условием эффективной социальной политики.*

*Ключевые слова: социальное государство, социальное партнерство, представители работников, профсоюзы, работодатели и их представители.*

## PROBLEMATIC ISSUES OF REPRESENTATION INTERESTS OF EMPLOYEES AT THE PRESENT STAGE

**A.M. Kurennoy**

*The author identifies some issues that now face the state and the parties of labor relations and their representatives, the solution of which is a condition of effective social policy.*

*Keywords: social state, social partnership, workers' representatives, trade unions, employers and their representatives.*

Конституция РФ 1993 года закрепила, в частности, положение о том, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7).

Одним из общепризнанных условий его эффективности, условий решения многих задач является механизм социального партнерства.

Нельзя не сказать об одной из наиболее злободневных проблем, которая во многом может считаться «лакмусовой бумажкой» эффективности социального партнерства. Речь идет о степени реального участия работников в управлении организациями (любых организационно-правовых форм). В решении этих проблем совершенно очевидно прослеживается определенная непоследовательность в их правовом оформлении.

Так, советский период регулирования трудовых отношений характеризовался одной крайностью — профсоюзы обладали «правом вето» при решении широчайшего круга вопросов на предприятиях. Сегодня же этот механизм предусматривает лишь «учет мнения» выборного органа представителей трудящихся (прежде всего тех же профсоюзов). Да, это мировой опыт, да, сегодня предприятия не являются «общенародной собственностью», да, собственники должны иметь право эффективно управлять этой собственностью. Но эффективно!

Как ни парадоксально, но опыт стран с развитой экономикой свидетельствует, что эффективное управление как раз предполагает достаточно широкий спектр вариантов привлечения наемных работников (прежде всего через их представителей) к об-



суждению важнейших вопросов деятельности организаций. Главным здесь является механизм информирования работников о планах работодателя.

Хорошо известен немецкий опыт деятельности производственных советов. Эту модель хотели претворить в жизнь и на российской почве. Во всяком случае, именно так воспринималась идея, нашедшая отражение в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Однако изменения, внесенные ровно через год в ст. 22 ТК РФ (Федеральный закон от 07.05.2013 № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации»), никак не приблизили идею к реальному решению проблемы.

Создание производственных советов как совещательных органов при работодателе отнесено к его правам. Но ведь грамотному работодателю и раньше ничто не мешало при желании создать подобный совет. Профсоюзы, видимо, тоже позаботились о том, чтобы не иметь конкурента. В итоге подобные советы практически нигде не созданы. Эффективность этой новеллы оказалась близка к нулю — «гора родила мышь».

Аналогичные варианты развития этого направления продолжают развиваться. В ТК РФ введена новая статья — ст. 53.1 «Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса» (см.: Федеральный закон от 03.08.2018 № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации»). Но опять-таки здесь лишь констатируется то, что право представителей работников на такое участие может устанавливаться — законами, учредительным документом организации, внутренним

регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Практической реализации идеи пока не видно.

Проблема в том, что эти вопросы не входят в предмет трудового права! Если государство хочет, чтобы представители работников реально принимали участие в управлении организацией, оно должно включить такие положения не только (и не столько!) в ТК РФ, но в нормы ГК РФ, законов об АО и об ООО (так, как сделано, например, в законодательстве ФРГ).

В то же время вызывает сомнение справедливость норм ст. 48 и 133.1 ТК РФ, в соответствии с которыми на работодателей могут быть практически принудительно распространены отраслевые соглашения и региональные соглашения о минимальной заработной плате. Можно ли себе представить, чтобы, например, на государства таким образом распространяли действие международных договоров?!

Общая проблема трудового законодательства РФ заключается еще и в том, что оно по-прежнему в значительной мере ориентировано на регулирование трудовых отношений в рамках крупных (и прежде всего промышленных) предприятий и организаций. Соответственно, оно ориентировано и на крупных социальных партнеров. Там и механизм социального партнерства более-менее понятен и более-менее работает.

Развитие экономики и бизнеса приводит к созданию новых форм организации труда, которые даже при применении основных институтов трудового права испытывают проблемы. Классической иллюстрацией является, в частности, регулирование труда дистанционных работников. В рамках же социального партнерства эти проблемы нередко становятся просто экзотическими.

Так, проблема «карликовых» профсоюзов была обозначена автором еще в 2002 году в первом комментарии к

ТК РФ [1]. Такие профсоюзы (нередко однодневки) создавались (и создаются!) для решения конкретных узких задач, но претендовали при этом на весь спектр прав, предоставленных законодателем профсоюзам как общественным объединениям.

Поводом для возвращения к этому вопросу в сегодняшних условиях явилась, в частности, ситуация, ставшая предметом конкретного судебного разбирательства. При этом позиции судов разных инстанций разошлись (не по существу, а по процедурным вопросам), а сами судебные решения вызвали резонанс и неоднозначную реакцию среди специалистов в области правового регулирования трудовых отношений.

Вопрос заключается в том, как работник может воспользоваться правом на защиту своих трудовых прав и законных интересов со стороны профессиональных союзов. Конкретно — в ситуации, когда работодатель расторгает с работником трудовой договор в случае неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

По общему правилу, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по данному основанию произ-

водится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее — ВОППО) в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Это правило должно неукоснительно соблюдаться (и оно, как правило, соблюдается работодателями!) в тех случаях, когда указанные первичные профсоюзные организации функционируют на территории данного работодателя. При этом у него могут существовать не один, а несколько профсоюзов, и тогда в каждом отдельном случае работодатель обязан запрашивать мнение ВОППО соответствующего профсоюза.

Но та или иная первичная профсоюзная организация должна объединять работников именно данного работодателя. Позиция этой «первички» в иерархичной структуре профсоюзов значения не имеет. Одна может входить, например, в состав ФНПР, другая — в состав СОЦПРОФа, третья — вообще не иметь вышестоящего профсоюзного органа.

Это крайне важно, например, при увольнении выборного профсоюзного работника, не освобожденного от своей основной работы (см. ст. 374 ТК РФ).

Однако сегодняшняя практика организации и деятельности профсоюзов имеет примеры «экзотической» трактовки бесспорного права на объединение и права на защиту законных трудовых прав членов этой общественной организации.

Ярким примером этого как раз и является ситуация, сложившаяся в ООО «Фронери Рус» и послужившая поводом для обращения работника в суд (см. решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 27.11.2017 по делу № 02-4205/2017, апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018 // СПС «КонсультантПлюс») [2].

Работник данного ООО (находящегося в г. Москве) заключил с обществом трудовой договор, в соответ-



ствии с которым он выполнял функцию менеджера по продажам в обособленном подразделении ООО в г. Санкт-Петербурге (где им и осуществлялось выполнение трудовой функции).

В течение нескольких месяцев 2017 года на работника было наложено несколько дисциплинарных взысканий, а 7 августа 2017 года он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Уволенный работник обратился в Замоскворецкий районный суд г. Москвы с иском об отмене дисциплинарных взысканий, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд пришел к выводу о том, что истец правомерно был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговоров и увольнения с работы.

В отношении необходимости со стороны работодателя учитывать по этому вопросу мнение ВОППО суд обоснованно, на наш взгляд, указал следующее.

В силу ст. 30 ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов.

Ответчик перечислял по заявлению истца удерживаемые из заработной платы истца взносы в Объединенную первичную профсоюзную организацию (ОППО) ООО «Нестле Россия Черноземье» (другого юридического лица!), которая, однако, не является представителем работников ООО «Фронери Рус» на локальном уровне.

Судом было установлено, что у ООО, которое являлось местом работы истца, первичная профсоюзная организация (на локальном уровне) отсутствует и никогда не создавалась. Исходя из этого довод истца о том, что при увольнении ответчиком был нарушен порядок, предусмотренный ст. 373 ТК РФ, суд нашел несостоятельным.

Соответственно, у работодателя отсутствовала обязанность уведомлять о предстоящем увольнении профсоюзную организацию, созданную для представления интересов работников другого работодателя, а увольнение проведено в полном соответствии с действующим законодательством РФ.

30 ноября 2018 года апелляционную жалобу рассматривала Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, которая требования истца удовлетворила частично. Судебная коллегия констатировала, что у работодателя имелись законные основания как для применения к истцу дисциплинарных взысканий, так и для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и не нашла оснований для отмены решения в указанной части. Однако Судебная коллегия не согласилась с решением суда первой инстанции по вопросу о порядке увольнения в части учета мотивированного мнения ВОППО при расторжении трудового договора.

И вот здесь как раз и возникает серьезнейшее противоречие! С одной стороны, Судебная коллегия справедливо указала, что в число основных прав работника, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, входит и право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и на вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, отметив, что это также корреспондируется со ст. 30 Конституции РФ. С другой стороны, данная конкретная ситуация была оценена весьма своеобразно.

В ООО, где работал истец, профсоюзная организация отсутствует, поэтому он решил стать членом другой первичной профсоюзной организации. Таким образом, он состоит членом первичной профсоюзной организации, изначально созданной для представительства интересов и защиты трудовых прав работников другого работодателя (другого юридического лица).

Сама по себе подобная искусственно созданная «конструкция» нежизнеспособна! Как, каким образом профсоюз, функционирующий у другого работодателя, может защитить трудовые права своего члена, который состоит в трудовых отношениях абсолютно с другим работодателем?! Какое мотивированное мнение он может представить (по любым вопросам)? Ведь этот профсоюз не в курсе (и не может быть в курсе!) всех производственных, организационных аспектов, которые следует учитывать профсоюзам в процессе защиты прав своих членов!

Более того, даже если предположить, что работодатель согласится «учитывать мотивированное мнение» такой профсоюзной организации, то это будет означать, что он должен предоставлять «чужому» профсоюзу информацию, которая может носить конфиденциальный характер, содержать персональные данные других работников и т.п.

Тем не менее Судебная коллегия квалифицировала как нарушение порядка увольнения тот факт, что работодатель при отсутствии у себя профсоюзной организации не стал выяснять мнение «чужой» профсоюзной организации другого юридического лица по вопросу увольнения своего работника — злостного нарушителя трудовой дисциплины.

Истец был восстановлен на работе.

Такая позиция Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда представляется ошибочной, основанной на неверном толковании норм материального права. Доказательством ошибочности такой оценки являются как нормы российского законодательства, так и нормы международно-правового регулирования труда, определяющие степень свободы при реализации гражданами своего права на объединение в профессиональные союзы с целью защиты своих трудовых прав.

Право граждан на объединение (в том числе право на объединение в проф-

союзы) зафиксировано как в Конституции РФ, ТК РФ, так и в самых разных международно-правовых документах.

Не подвергается сомнению, что профсоюзы являются законными представителями работников. В то же время при разрешении конкретных конфликтов следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 30 ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах.

При этом работники, работающие у конкретного работодателя, могут входить в разные профсоюзы, например по профессиональному признаку (профсоюзы «синих воротничков», «белых воротничков», водителей, юристов и т.п.).

Для понимания проблемы большое значение имеет, в частности, постановление Конституционного суда РФ от 24.10.2013 № 22-П. Поводом к рассмотрению дела явились жалобы профсоюзов как раз по вопросам их структуры.

В своем постановлении Конституционный суд РФ опирался на Конституцию РФ и международно-правовые акты. Эти акты при осуществлении права на свободу объединения не допускают никаких ограничений, кроме предусмотряемых законом и необходимых в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц.

Конституционный суд РФ отмечает, что подход, позволяющий профсоюзам самостоятельно определять свою внутреннюю организацию, не означает, однако, что, осуществляя представительство и защиту социально-трудо-



вых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами, они не подчиняются общим требованиям, установленным трудовым законодательством для всех субъектов правоотношений в сфере труда.

Деятельность профсоюзов подчинена целям их создания, а правовая природа и статус профсоюзов как общественных объединений обуславливают их правомочие самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру. Однако данное правомочие не предполагает изменения сложившейся по соглашению сторон системы социального партнерства, с функционированием которой тесно связана деятельность профессиональных союзов в современном обществе, равно как и возложения на работодателей дополнительных, не предусмотренных действующим трудовым законодательством обязанностей.

Конституционный суд РФ указал, что свобода, которой стороны социального партнерства пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности. Это предполагает, что создание тех или иных структурных подразделений профсоюза не носит произвольного характера, — оно в значительной степени обусловлено структурой организации работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров.

Профсоюз может реально выразить свое мнение по тому или иному аспекту организационных мероприятий, проводимых «своим» работодателем, если он сам имеет по ним информацию. Это практически невозможно по отношению к «чужому» работодателю.

При этом ничто ведь не мешает троим работникам создать у своего работода-

теля первичную профсоюзную организацию в целях защиты своих прав через профсоюзы — как непосредственно, так и через свои вышестоящие органы.

Учитывая это, следует расценивать ситуацию с «чужим» профсоюзом (необходимостью учитывать его мнение при решении вопросов управления своей собственностью, в том числе вопросов управления человеческими ресурсами) как злоупотребление правом со стороны работников, вступающих в такие профсоюзы. Требование к работодателю, увольняющему своего работника, оказавшегося членом «чужого» профсоюза другого юридического лица, запрашивать и учитывать мнение этого самого «чужого» профсоюза не только не соответствует действующему трудовому законодательству РФ, но и прямо противоречит ему.

Еще одна проблема, которая требует анализа: в условиях цифровизации экономики обсуждаются идеи о возможности создания «электронных» профсоюзов. Здесь тоже требуются крайняя осторожность и осмотрительность.

В цивилизованном государстве, которым, безусловно, является Россия, в сфере трудовых отношений нет иного выхода, как развитие социального партнерства. Худой мир лучше доброй ссоры. Любые вопросы должны решаться за столом переговоров, а не на улицах. Поэтому ни социальным партнерам, ни государству не удастся уклониться от решения проблем совершенствования трудового законодательства РФ.

#### Библиографический список

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. С.А. Панина. — М., 2002 (комментарий к ст. 29, 31. Автор комментария — А.М. Куренной).

2. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 3. — С. 26–30.

# ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**И.И. Андриановская,**

д-р юрид. наук, доцент, ведущий научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН (ИГП РАН)

*В статье на основе анализа основных групп норм института трудового договора проводится исследование тенденций развития данного института, отдельные из которых проявляются в иных институтах этой отрасли права. Выявлено смешивание норм общего назначения и норм, предусматривающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Для устранения подобных правовых неточностей предложено провести разграничение норм общего и специального характера.*

*Ключевые слова:* тенденции, дифференциация, общие и специальные нормы, смешивание норм.

## THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF LABOR CONTRACT

**I.I. Andrianovskiy**

*In the article on the basis of the analysis of the main groups of norms of the Institute of labor contract the research of tendencies of development of this Institute, some of which are manifested in other institutions of this branch of law. Mixing of norms of General purpose and norms providing features of regulation of work of separate categories of workers is revealed. In order to eliminate such legal inaccuracies, it is proposed to draw a distinction between General and special rules.*

*Keywords:* trends, differentiation, General and special norms, mixing of norms.

Вопрос о тенденциях развития трудового права как самостоятельной отрасли права приобрел особую важность в конце прошлого тысячелетия. Его актуальность определялась перспективами развития правовой отрасли в преддверии четвертой кодификации трудового законодательства. Вопрос о тенденциях развития трудового права активно обсуждался в научной и учебной литературе. Так, в одном из учебных изданий было обращено внимание на отдельные тенденции развития трудового права. Авторы сформулировали семь тенденций, в числе которых названа следующая: усугубление дифференциации правового регулирования труда [1]. Впоследствии вопросам дифференциации в правовом регулировании труда были посвящены многие научные работы [2; 3].

Вне всякого сомнения, тенденции отрасли в той или иной степени могут быть рассмотрены применительно к институтам. Полагаем, названную тенденцию развития отрасли есть смысл рассмотреть на примере норм института трудового договора.

Рассматриваемая тенденция проявилась в развитии норм данного института относительно недавно. И в этой связи целесообразно отметить ряд важных положений.

Первое, что необходимо отметить: исторически правовое регулирование отношений в сфере труда было связано с установлением норм, имеющих общий характер. По сути, при формировании институтов трудового права как правовой отрасли в кодифицированный нормативный правовой акт были включены нормы общего назна-

чения. Нормы первого кодекса, предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, были единичны.

Однако с принятием КЗоТ 1922 года осуществляется оформление норм, предусматривающих особенности регламентации отдельной группы трудовых отношений. Некоторые особенности содержались в институтах рабочего времени, времени отдыха, оплаты, охраны труда. Наряду с этим в кодексе был выделен специальный раздел XIII «Труд женщин и несовершеннолетних».

Тенденция расширения дифференциации в правовом регулировании труда проявилась впоследствии в КЗоТ 1971 года. В процессе третьей кодификации раздел XIII «Труд женщин и несовершеннолетних» КЗоТ 1922 года был преобразован в две главы: «Труд женщин» и «Труд молодежи». В этих главах предусматривались особенности регулирования труда двух названных категорий работников. В КЗоТ 1971 года появились отдельные нормы, включенные в главу XVIII «Заключительные положения».

Данные нормы предусматривали: льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих (ст. 250), льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 251), особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства (ст. 252), дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях (ст. 254) и др.

По сути, названные единичные нормы впоследствии послужили основой для выделения специального раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ. С принятием этих норм тенденция расширения дифференциации правового регулирования труда

в отечественном трудовом праве сохраняется. Ее проявление в институтах имеет определенную специфику.

Второе. Для отдельных институтов отрасли, в частности для института трудового договора, введение норм, предусматривающих особенности в правовом регулировании отношений, — новое правовое явление. Оно появилось в этой области правового регулирования в 1970-х годах. Есть смысл отметить: на протяжении всего времени развития норм данного института в трех группах норм, устанавливающих правила возникновения, изменения, прекращения трудового договора, проявлялся общий подход в регламентации трудовых отношений. Например, в нормах исследуемого института основания прекращения трудового договора были закреплены в виде перечня, носившего общий характер. Этот подход законодателя — закрепление оснований прекращения трудового договора в виде перечня — проявился во всех кодексах. Перечень имел место уже в КЗоТ 1918 года, поскольку нормы, включенные в ст. 46 КЗоТ 1918 года, явились основой для формирования современного перечня оснований увольнения.

В ходе последующих кодификаций перечень был усовершенствован.

Так, в КЗоТ 1922 года этот перечень получил закрепление в ст. 44, в которой были приведены следующие основания: соглашение сторон, истечение срока, по заявлению стороны в порядке ст. 46 и 47 и др. В этих статьях предусматривались отдельные нормы: в ст. 46 содержались правила увольнения по инициативе работника, а в ст. 47 — перечень оснований прекращения трудового договора по требованию нанимателя.

В ходе третьей кодификации сохраняется перечень оснований: в ст. 29 КЗоТ 1971 года «Основания прекращения трудового договора» представлены основания общего характера. В данный кодекс впервые введены

иные основания, предусмотренные для отдельных работников: «Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях» (ст. 254).

Таким образом, впервые наблюдается проявление дифференциации и в отношении оснований прекращения трудового договора [4]. Вместе с тем законодатель проводит четкое разграничение общих и специальных (дополнительных) оснований: различны их содержание, сущность, назначение, расположение. С этого времени дифференцированный подход в регламентации данного круга отношений осуществляется наряду с общим.

В ТК РФ законодатель сохранил перечень общих оснований увольнения, ранее закрепленный в ст. 29 КЗоТ 1971 года, а ныне в ст. 77 ТК РФ (с отсылкой на ст. 81 ТК РФ). При этом тенденция расширения дифференциации в системе оснований прекращения трудового договора сохраняется: ныне специальные (дополнительные) основания включены во многие статьи отдельных глав раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» части четвертой ТК РФ.

Однако если сравнить нормы о прекращении трудового договора КЗоТ 1971 года и ТК РФ, то можно обратить внимание, что законодатель при формировании перечня общих оснований прекращения трудового договора отказался от сложившегося десятилетиями правового подхода. Как видно из современного содержания статьи, включающей перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, прежние основания дополнительного характера теперь перенесены в ст. 81 ТК РФ (п. 7, 8, 10 и др.).

Следовательно, в ТК РФ основания, предусматривающие увольнение отдельных субъектов (руководителей, работников, осуществляющих воспитательные функции, и др.), отнесены к

категории общих оснований увольнения. Но представляется, что на самом деле эти основания относятся к категории специальных (дополнительных), поскольку распространяются на особых субъектов трудового права (работников), а не на всех субъектов [5].

Надо сказать, специальный характер этих оснований прекращения трудового договора определяется многими факторами (спецификой субъектов, в отношении которых они установлены; особенностями выполнения трудовой функции; условиями труда и другими признаками), позволяющими провести их отличие от оснований, именуемых традиционно общими. Более того, в ходе четвертой кодификации были сформированы перечни специальных оснований прекращения трудового договора для руководителя организации (ст. 278 ТК РФ), для педагогических работников (ст. 336 ТК РФ) и других категорий работников.

Итак, в действующем кодифицированном нормативном правовом акте наблюдается смешивание общих и дополнительных оснований прекращения трудового договора. По сути, решение законодателя, на наш взгляд, нарушило единство формы и содержания ряда исследуемых статей: в названии ст. 77 (с отсылкой к ст. 81) ТК РФ идет указание на общие основания, а в содержании приведены общие и дополнительные (специальные) основания прекращения трудового договора.

В этой связи, полагаем, есть смысл пересмотреть группы оснований прекращения трудового договора дополнительного характера, определив их назначение (отнести их либо к общим, либо к дополнительным), исключив их дублирование (если таковое имеется). Необходимо заметить, что такого рода смешивание общих и дифференцированных норм происходит и при текущем обновлении трудового законодательства. Например, произошло смешивание в нормах, регламентирующих заключение трудового договора.



Как уже говорилось, нормы о заключении трудового договора, начиная со времени их оформления в кодексе, всегда носили общий характер. В 2008 году в ТК РФ была введена ст. 641, предусматривающая условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими (см. Федеральный закон от 25.12.2008 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона «О противодействии коррупции»»), нормы которой затем получили дальнейшее развитие (в статью внесены изменения и дополнения в 2011 году (см. Федеральный закон от 21.11.2011 № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции»)).

Представляется, что такого рода нормы могут иметь место в специальном законодательстве, предусматривающем специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора для данных категорий работников.

Если исходить из теоретических основ трудового права, то, по общему правилу, нормы, учитывающие особенности труда отдельных категорий работников, принимаются в развитие (дополнение) общих норм. Смешивание их в процессе правотворческой деятельности никогда не допускалось. Безусловно, в кодифицированном нормативном правовом акте, закладывающем основы правового регулирования труда, не должно быть смешивания норм общего и дифференцированного характера. Полагаем, в настоящее время необхо-

димо устранить подобные правотворческие ошибки.

Таким образом, как видно из исследования отдельной группы норм института трудового договора, в современном трудовом праве наблюдается весьма интересное правовое явление. Оно свидетельствует о включении норм, отражающих дифференциацию правового регулирования отношений в сфере труда, в нормы общего характера. Происходит, как представляется, не только необоснованное смешивание равноуровневых норм трудового права (общего и специального назначения), но проявляется и обратная сторона исследуемой тенденции: происходит вкрапление элементов дифференциации в общие нормы. Для устранения подобных правовых неточностей целесообразно было бы провести в ТК РФ разграничение норм общего и специального характера.

#### Библиографический список

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. — М., 1995. — С. 27–29.
2. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Дис. д-ра юрид. наук. — М., 2003.
3. Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особом при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. — М., 2009. — С. 14–25.
4. Андриановская И.И. Нормы о прекращении трудового договора: преемственность и новизна // Право и практика. — 2019. — № 1. — С. 139–143.
5. Андриановская И.И. Соотношение общего и особенного в современном трудовом праве России // Международная научно-практическая конференция «Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении» (Четвертые Гусовские чтения). 24 мая 2018 года. — М., 2019. — С. 204–208.

# ДУАЛИЗМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ИСТОКИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

**О.А. Парягина,**

доцент кафедры гражданского права Юридического института  
Иркутского государственного университета, канд. юрид. наук, доцент

*В статье показано, что в положении сторон трудового договора заложены начала равенства и власти-подчинения, обеспечиваемые публично-правовым (государственным) и социально-партнерским регулированием. В связи со снижением уровня социальной защиты работников поддержана идея о необходимости усиления государственного регулирования трудовых отношений с разработкой и реализацией в России национального проекта «Достойный труд» на основе баланса интересов работников и работодателей.*

*Ключевые слова:* трудовой договор, сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений, достойный труд.

## THE DUALITY OF THE EMPLOYMENT CONTRACT: ORIGINS AND MODERNITY

**O.A. Parygina**

*The article shows that in the position of the parties to the employment contract laid the beginning of equality and power-subordination, provided by public-legal (state) and social-partner regulation. In connection with the decrease in the level of social protection of workers supported the idea of strengthening the state regulation of labor relations, with the development and implementation in Russia of the national project "Decent work" on the basis of a balance of interests of employees and employers.*

*Keywords:* employment contract, combination of state and contractual regulation of labor relations, decent work.

В юриспруденции трудовой договор со времени его обособления в России и за рубежом в системе связанных с трудом договоров признается частноправовым регулятором отношений в сфере наемного труда между работником и работодателем. В научных исследованиях специфики трудового договора констатируется, что в правовом положении работника и работодателя наряду с равенством (в частности, при заключении договора) выражены начала власти-подчинения, обусловленные прежде всего дисциплинарной властью работодателя над работником. Конструкция трудового договора по своей правовой природе является дуалистичной. Это объясняет регулирование отношений в сфере

наемного труда в одних странах (и их большинство) актами трудового права, а в других (например, в Германии) — актами гражданского права.

В отечественном законодательстве трудовой договор был впервые легализован в ст. 27 КЗоТ 1922 года как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. В целях обеспечения слаженного совместного труда в длящихся трудовых отношениях кодекс наделял распорядительными, нормативными и иными полномочиями нанимателя, тем самым подтверждая двуединую правовую сущность трудового договора. В комплексе признаки

трудового договора, отвечающие его сложной конструкции, были сформулированы в ст. 15 КЗоТ 1971 года и так или иначе воспроизводились в понятии трудового договора в процессе последующих кодификаций трудового законодательства.

Подчеркнем, что наличие элементов власти-подчинения в положении сторон трудового договора, а также экономическая зависимость работника от работодателя закономерно обусловили необходимость правового ограничения произвола работодателей, установления государственных гарантий работникам посредством публично-правового регулирования указанных отношений.

На улучшение положения работников направлено также развитие в сфере труда механизмов социального партнерства. Взаимосвязь законодательного и договорного регулирования отношений в сфере труда (включая коллективно-договорное регулирование) впервые получила непосредственное закрепление в дефиниции трудового договора в результате кодификации отечественного законодательства о труде в 1970–1971 годах.

Дуализм трудового договора требует постоянного поиска баланса интересов работника и работодателя и адекватного сочетания государствен-

ного и договорного регулирования отношений в сфере труда.

Не вызывает сомнений, что правовое регулирование трудового договора, положение его субъектов находятся в зависимости от характера социально-экономической политики государства, отношений собственности. Так, Н.Г. Александров определил трудовые отношения в эпоху социализма как отношения товарищеского сотрудничества свободных от эксплуатации людей, мотивируя это прежде всего равенством в положении трудящихся относительно средств производства [1].

В то же время в сфере связанных с трудом отношений при господстве в государстве командно-административной системы и общих интересов над интересами личности преобладало публично-правовое регулирование. Условия труда устанавливались главным образом государством, и поэтому трудовой договор советского периода являлся договором присоединения.

Становление в России рыночной экономики и частной собственности сопряжено с рисками возникновения и нарастания противоречий в сфере труда между работниками и работодателями. Вступивший в силу в период социально-экономических преобразований и действующий ныне ТК РФ к основным целям законодательства РФ



о труде относит защиту прав и интересов работников и работодателей, а к основным задачам — обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений и интересов государства (ст. 1). В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений провозглашено сочетание государственного и договорного их регулирования. В ТК РФ в целях предупреждения и нивелирования противоречий между трудом и капиталом получили определенное развитие социальное партнерство, способы защиты индивидуальных и коллективных прав работников.

В теории права обоснованно указывается на то, что в современной России радикально возросли роль и значение частноправовых регуляторов общественных отношений, в том числе трудового договора [2]. Сфера, пределы индивидуально-договорного регулирования отношений в сфере труда расширились. Это согласуется с принципом свободы труда и должно служить обеспечению гибкого регулирования трудовых отношений, удовлетворению интересов обеих сторон индивидуального соглашения. В действительности в новых реалиях, связанных для работника с угрозой потери работы, усилилась экономическая зависимость работника от работодателя. Вследствие этого трудовой договор является обычно выражением интересов и воли того, кто работу предоставляет.

В этих условиях вызывает возражения то, что российский законодатель, словно содействуя закреплению фактического положения сторон трудового договора, внес в 2014 году в первоначальное понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ) характерное дополнение о личном выполнении работником определенной соглашением трудовой функции «в интересах, под управлением и контролем работодателя» (см. Федеральный закон от

05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Это дополнение еще более осложняет теоретическое осмысление конструкции трудового договора и, по сути, тавтологично повторяет обязанность работника подчиняться в процессе трудовой деятельности работодателю. Указанное нововведение в определении трудового договора не может быть оправдано ссылкой на Рекомендацию МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006), согласно которой работа выполняется работником «исключительно или главным образом в интересах другого лица» (подп. «а» п. 13).

Представляется, что эта позиция МОТ актуальна для тех случаев, когда на стороне работодателя существует множественность лиц (например, в договоре о предоставлении персонала) и надо уточнять, в чьих интересах работник трудится.

Анализ показывает, что развитие в России договорного регулирования трудовых отношений находится в русле тенденции флексибилизации рынка труда, которая сформировалась в мировой практике в условиях глобализации экономики. Во многих странах либерализация законодательства в пользу работодателей повлекла развитие атипичной занятости, снижение уровня социальной защиты работников, рост социального недовольства среди населения, угрозу формирования нового социально опасного класса прекариата.

В обществе закономерно возникли и международными организациями поддержаны требования справедливой глобализации. Сторонники посткапиталистического этапа в развитии экономики и общества решительно выступают за реализацию в интересах работников кооперативных моделей ведения бизнеса и даже устранение неравноправных отношений между начальниками и подчиненными [3].

На нынешнем этапе глобализации особое звучание в зарубежной прак-



тике приобретает обоснованная МОТ генеральная тенденция в развитии трудового права, связанная с обеспечением достойного труда работников. По заключению П.Е. Морозова, в сложившихся обстоятельствах неизбежным является усиление государственного регулирования трудовых отношений [4].

В России процессы флексибизации в сфере труда стали развиваться позднее, чем в странах Запада, происходят в условиях нарастающего отчуждения работников от средств производства, сопровождаются ухудшением психологического климата в трудовых коллективах, многочисленными нарушениями трудовых прав и интересов работников. Генеральный прокурор РФ Ю. Чайка в выступлении 29 мая 2019 года в Государственной думе не случайно заключил, что несоблюдение трудовых прав (на заработную плату, при приеме на работу, расторжении трудового договора и т.д.) является наиболее острой социальной проблемой для граждан [5].

Исходя из этого представляется, что в современной России для поддержания баланса интересов сторон дуалистичного по своей природе трудового договора необходимо усилить государственное регулирование трудовых от-

ношений (в частности, относительно срочного трудового договора, оплаты труда), а также повысить действенность предусмотренных законодательством РФ способов защиты трудовых прав и интересов работников. С учетом генеральной тенденции в развитии трудового права России было бы целесообразно разработать национальный проект «Достойный труд» и обеспечить его последовательное законодательное и практическое воплощение.

#### Библиографический список

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — С. 62, 63, 163 и др.
2. Марченко М.Н. Тенденции развития права в современном мире: учеб. пособие. — М., 2015. — С. 337–338.
3. Мейсон П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему. — М., 2016. — С. 375.
4. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: монография. — М., 2016. — С. 241.
5. Выступление Генерального прокурора РФ Юрия Чайки на «Правительственном часе» в Государственной думе Федерального собрания РФ. — URL: <http://procrf.ru/news/748762-vyistuplenie-gener> (дата обращения: 05.06.2019).



# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**А.М. Касумов,**

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

*В статье рассмотрены вопросы, связанные с понятием перевода на другую работу и отличием от перемещения. Анализ соответствующих статей трудовых кодексов ряда государств — членов СНГ показал как единообразие, так и некоторые различия в трактовке отдельных их положений применительно к содержанию трудового договора и изменению его условий.*

*Ключевые слова:* трудовой договор и его условия, изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

## THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES OF CHANGING THE EMPLOYMENT CONTRACT

**A.M. Kasumov**

*The article deals with the issues related to the concept of transfer to another job and the difference from moving. The analysis of the relevant articles of the labour codes of a number of CIS member States showed both uniformity and some differences in the interpretation of their individual provisions in relation to the content of the employment contract and changes in its conditions.*

*Keywords:* employment contract and its terms, change of employment contract, transfer to another job, relocation.

Заклученный и надлежащим образом оформленный трудовой договор в процессе реализации его условий может быть подвергнут определенным изменениям по инициативе как работодателя, так и работника, а также по причинам объективного порядка. Трудовой договор как центральный правовой институт отрасли относится по своему строению к категории сложного порядка. И в свою структурную организацию наряду с другими структурными частями включает такой подынститут (субинститут), как «изменение трудового договора». Подынституты (субинституты) или главы с идентичным названием сегодня закреплены практически во всех трудовых кодексах государств — членов СНГ.

Глава 12 ТК РФ «Изменение трудового договора» появилась в ТК РФ, принятом 30 декабря 2001 года. Однако лишь в ТК РФ в редакции от 30 июня 2006 года (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации») законодатель впервые предпринял попытку сформулировать легальное и совершенно новое для науки трудового права понятие «изменение трудового договора». В соответствии со ст. 72 ТК РФ «изменение определенных сторонами

условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде».

Из процитированного положения вытекает, что, во-первых, перевод на другую работу является лишь частным случаем более общего правового явления, более общего правового понятия «изменение трудового договора». Во-вторых, в настоящее время более широким понятием по сравнению с понятием перевода на другую работу является понятие «изменение трудового договора». Тем не менее конкретной дефиниции (понятия) «изменение трудового договора» законом не сформулировано. Очевидно, что стоит согласиться с А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой, по мнению которых «этот подынститут трудового права прошел длительный путь становления и не сформировался окончательно до сих пор...» [1].

Истинная суть данного нового явления (понятия), с нашей точки зрения, раскрывается путем перечисления видов изменения трудового договора, указанных в ТК РФ.

Так, в составе главы 12 ТК РФ они следующие: 1) перевод на другую работу; 2) перемещение; 3) временный перевод на другую работу; 4) перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением; 5) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; 6) трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации; 7) отстранение от работы.

Сходные виды изменений содержания трудового договора установлены во многих других трудовых кодексах государств — членов СНГ.

Таким образом, термин «изменение трудового договора» носит собирательный, обобщающий характер. В научной и учебной литературе по трудовому праву имеются попытки дать определение термину «изменение трудового договора».

Так, К.Н. Гусов предложил следующую формулировку: «Изменение трудового договора — это изменение одного или нескольких его условий как определенных сторонами трудового договора при его заключении, так и производных, предусмотренных законодательством» [2].

Несколько иную формулировку разработали Д.А. Никонов и А.В. Стремоухов: «Под изменением трудового договора понимаются перемена или преобразование одного или нескольких определенных сторонами трудового договора при его заключении обязательных или дополнительных условий договора, произведенные по взаимному согласию сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ» [3].

Можно встретить и более краткие дефиниции искомого понятия: «Изменение трудового договора — это трансформация трудового правоотношения по содержанию» [4]. Иногда под изменением содержания трудового договора понимается новация его содержания [5].

Предлагаем следующий вариант понятия «изменение трудового договора»: под изменением трудового договора следует понимать постоянное или временное изменение трудовой функции работника или других основных или дополнительных его условий.

Сопоставленный анализ ныне действующего раздела III Трудового кодекса Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 28.12.1999 № 779-IQ) (далее — ТК АР) и аналогичного раздела III ТК РФ, регламентирующих трудовой договор, показывает, что в их структуре просматриваются некоторые как общие черты (структурные элементы), так и заметные различия.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день в структуре раздела III ТК АР отсутствует глава, посвященная изменениям трудового договора, отсутствует подынститут (субинститут) в качестве целостного правового явления, а точнее можно сказать, что пока окончательно еще не сформировался. Хотя сам термин «изменение трудового договора» наш законодатель применяет в контексте ряда статей ТК АР.

С нашей точки зрения, имеется также достаточно нормативной материи (значительного числа норм, регулирующих изменение содержания трудового договора) для формирования специальной главы ТК АР «Изменение трудового договора», то есть соответствующего самостоятельного правового подынститута (субинститута).

К сожалению, все эти нормы оказались разрозненными, не консолидированными (не интегрированными) в одно целое, в одну главу, в один подынститут, а рассредоточены по различным статьям, хотя и обладающим одинаковой правовой природой. К их числу относим следующие: ст. 46 «Порядок заключения трудового договора и внесения в него изменений»; ст. 56 «Изменение условий труда»; ст. 59 «Перевод на другую работу»; ст. 60 «Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя»; ст. 61 «Выполнение трудовой функции другого работника»; ст. 63 «Регулирование трудовых отношений при смене собственника».

Все перечисленные выше виды изменений содержания трудового договора в ТК АР практически совпадают с аналогичными видами, которые закреплены в трудовых кодексах государств — членов СНГ, пожалуй, кроме одного вида: речь идет о так называемом «перемещении».

Из содержания ст. 72 ТК РФ вытекает, что законодатель выделяет два основных вида изменения трудового договора: прежде всего это переводы на другую работу, а также все другие виды

изменений условий трудового договора, определенных при его заключении. Перевод, таким образом, выступает как составная часть (частный случай) более общего понятия «изменение содержания трудового договора».

Как известно, советское трудовое законодательство все случаи, связанные с изменением содержания трудового договора, непосредственно увязывало, как правило, с понятием перевода на другую работу. В ранее действующем законодательстве переводы на другую работу занимали центральное, доминирующее место, а понятие «изменение трудового договора», как правило, отождествлялось с понятием перевода на другую работу. На это, соответственно, реагировала и наука трудового права, посвятив немало работ монографического уровня исследованию непосредственно переводов на другую работу.

В ст. 59 ТК АР раскрывается понятие перевода: «Поручение работнику выполнения трудовых функций по другой профессии, специальности и должности, не предусмотренных в трудовом договоре, считается переводом на другую работу и допускается только с согласия работника, а также путем внесения дополнений и изменений в трудовой договор или заключения нового трудового договора».

Можно сказать однозначно, что в процитированном определении понятие перевода основано на изменении только одного, пусть даже главного (определяющего) условия трудового договора, а именно — трудовой функции (профессии, специальности) работника. С нашей точки зрения, это весьма узкая трактовка перевода, которая не согласуется с общепринятым в науке трудового права определением перевода на другую работу, а также отличается от легальных определений перевода на другую работу в трудовых кодексах государств — членов СНГ.

В целях поиска оптимального определения понятия перевода на другую



работу для сравнения воспроизведем понятия переводов в трудовых кодексах других государств — членов СНГ.

Так, в ст. 69 Трудового кодекса Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года понятие перевода раскрывается следующим образом: «Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника».

В соответствии со ст. 38 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года переводом работника на другую работу считается:

- 1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
- 2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;
- 3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;
- 4) перевод в другую местность вместе с работодателем.

Обобщая понятия перевода на другую работу (ТК Кыргызской Республики и ТК Республики Казахстан) и сравнивая их с понятием перевода в ст. 59 ТК АР, можно отметить, что в этих кодексах закрепляется понятие перевода на другую работу с более широкой трактовкой, а не только с изменением трудовой функции работника. Ранее в качестве общепринятого (общеизвестного) как в науке, так и в законодательстве понятия перевода на другую работу главными квалифицирующими признаками являлись, во-первых, изменение трудовой функции работника и, во-вторых, изменение

так называемых «существенных условий трудового договора».

В ТК РФ при определении понятия перевода на другую работу российский законодатель отказался от термина и от признака «существенные условия трудового договора» и сформулировал новое понятие.

Согласно ст. 72.1 ТК РФ: «Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем».

Квалифицирующих признаков (юридических фактов или оснований) для перевода работника на другую работу всего три:

- 1) постоянное или временное изменение трудовой функции;
- 2) изменение структурного подразделения, то есть места работы в пределах одного и того же предприятия;
- 3) перевод в другую местность вместе с работодателем.

На базе легального определения понятия перевода на другую работу, закрепленного в ст. 72.1 ТК РФ, российские ученые предлагают различные варианты его интерпретации, используя официально зафиксированные признаки [6].

Принимая во внимание опыт законодательства государств — членов СНГ и закрепленные в их трудовых кодексах понятия переводов на другую работу, а также научные определения понятия перевода на другую работу, предлагаем изменить узкую трактовку понятия перевода на другую работу, закрепленную в ст. 59 ТК АР, на следующую: «Постоянное или временное изменение трудовой функции работника или других основных или дополнительных условий трудового договора является переводом на другую работу».

Нельзя не отметить, что переводы на другую работу, по общему правилу, допускаются по взаимному согласию работника и работодателя. Исключением из этого общего правила является перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 60 ТК АР, ст. 72.2 ТК РФ).

Понятие «перевод на другую работу» непосредственно соприкасается с другим близким ему понятием — «перемещение работника». Российский законодатель проводит четкую грань различия между переводами на другую работу и перемещением работника на другое рабочее место. При перемещении работника на другое рабочее место трудовая функция работника остается прежней, не изменяются и другие существенные условия труда. В ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ сказано: «Не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не

влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора».

Перемещение, в отличие от переводов на другую работу, как указывается в законодательстве, не требует согласия работника. Типичным примером, в частности, является перемещение работника из одного производственного участка на другой, из одного структурного подразделения конкретной организации в другое, естественно, что при этом не меняется трудовая функция работника, не меняются и другие условия трудового договора. Очень важно обратить внимание на то, чтобы перемещение работника было обосновано интересами организации, не являлось субъективным.

Нужно отметить, что, к сожалению, в ТК АР отсутствуют нормы, регулирующие вопросы, связанные с перемещением работника. Поэтому было бы целесообразно устранить данный пробел в ТК АР, используя опыт законодательного регулирования государств — членов СНГ.

#### Библиографический список

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник. — М., 2009. — С. 318.
2. Трудовое право России: учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2017. — С. 242.
3. Никонов Д.А. Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. — М., 2008. — С. 151.
4. Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: учебник для вузов. — М., 2006. — С. 232.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — М., 2007. — С. 169.
6. Юсупов В.Г., Гущина К.О. Трудовые договоры: новые требования и возможности: справочник для работников и работодателей. — М., 2009. — С. 70.



# ПОНЯТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА (СТОРОНЫ) ТРУДОПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Г.Ю. Самедова,**

докторант кафедры трудового и экологического права юридического факультета  
Бакинского государственного университета

*В статье на основе сравнения норм трудового законодательства Азербайджанской Республики и Российской Федерации раскрывается понятие работодателя как субъекта трудовых отношений, а также рассматривается формирование правовой категории (понятия) «работодатель» как одной из сторон современного трудового договора.*

*Ключевые слова:* договор, трудовой договор, субъект, работодатель, работник.

## THE CONCEPT OF THE EMPLOYER AS A SUBJECT (PARTIES) LABOR RELATIONS

**G.Yu. Samedova**

*The article on the basis of comparison of labor legislation of the Republic of Azerbaijan and the Russian Federation reveals the concept of the employer as a subject of labor relations, and also considers the formation of the legal category (concept) "employer" as one of the parties to the modern employment contract.*

*Keywords:* contract, employment contract, subject, employer, employee.

Правовая категория (понятие) «работодатель» как одна из сторон современного трудового договора сформировалась далеко не сразу, можно сказать, прошла длительный путь своего развития. Известно, что трудовое право как система впервые сформировалось в СССР. Формирование сторон трудового договора (в том числе их наименование) на различных исторических этапах самым непосредственным образом предопределялось складывающейся в государстве системой экономико-производственных отношений (условий).

Так, в КЗоТ РСФСР, принятом 10 декабря 1918 года, доминирующей концепцией выступала так называемая трудовая повинность, поэтому отсутствовало само понятие трудовой договор и, стало быть, не были названы

его стороны. Привлечение к труду осуществлялось через специально созданные государством отделы распределения рабочей силы. Как отметили А.М. Лушников и М.В. Лушникова, в советской России того времени практически единственным работодателем являлось государство в лице его предприятий, учреждений [1].

Первое легальное определение трудового договора, где также впервые были названы его стороны, содержится в ст. 27 КЗоТ РСФСР от 30 октября 1922 года: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение».

Следует отметить, что КЗоТ РСФСР 1922 года постановлением Совета Со-

юза Закавказья от 30.12.1922 № 70 стал применяться на территории Азербайджана с 1 января 1923 года.

Законодатель применил данные термины исходя из общего смысла ст. 1 КЗоТ РСФСР 1922 года, в которой сказано, что «Кодекс законов о труде распространяется на всех работающих по найму». Поэтому есть определенная связь с рыночной терминологией в определении трудового договора, закрепленного в ст. 27 КЗоТ РСФСР 1922 года.

В одном из первых комментариев к КЗоТ РСФСР 1922 года отмечалось, что применительно к социалистическому трудовому договору вместо «нанимающийся» точнее говорить «рабочий» или «служащий», имея в виду нового советского рабочего, нового советского служащего, а вместо «наниматель» точнее говорить «предприятие», «учреждение», «хозяйство» [2].

Все последующие законодательные акты, изданные в изменение и дополнение к КЗоТ РСФСР 1922 года, вместо термина «лица, работающие по найму» употребляют обычно другой термин — «рабочие и служащие».

Определение трудового договора, установленное ст. 27 КЗоТ РСФСР 1922 года, тщательно было изучено и другими советскими учеными.

Так, К.А. Абжанов предложил свой вариант понятия трудового договора, в котором в качестве «нанимающейся» стороны выступал «гражданин», а в качестве «нанимателя» — «предприятие, учреждение» [3].

В своем определении трудового договора Ф.М. Левиант в качестве сторон предложила «рабочего или служащего» и «предприятие или учреждение» [4].

С принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 года легальная трактовка трудового договора по сравнению с КЗоТ РСФСР 1922 года существенно изменилась. Статья 8 Основ следующим образом раскрывала понятие трудового договора, учитывая социально-экономическую при-

роду социализма: «Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуются выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».

Законом РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» были внесены в КЗоТ РСФСР от 9 декабря 1971 года существенные изменения и дополнения. Так, ст. 15 КЗоТ РСФСР была сформулирована с заметным отличием от первоначальной ее редакции. Согласно новой редакции данной статьи, сторонами трудового договора выступали работодатель и работник.

Термин «работодатель» в трудовом законодательстве нашего государства впервые был закреплен в Законе Азербайджанской Республики от 21.05.1996 «Об индивидуальных трудовых договорах (контрактах)».

В ст. 2 данного закона было дано легальное определение работодателя: «Работодатель — собственник или уполномоченный им руководитель предприятия, компетентный орган, обладающий правом заключения на предприятиях, независимо от организационно-юридической формы, заключать с работниками индивидуальный трудовой договор, расторгать его или изменять его условия, а также физическое лицо, занимающееся не запрещенной законодательством предпринимательской деятельностью».

В ТК АР от 1 февраля 1999 года дано в некоторой степени «модернизированное» определение работодателя, однако суть его осталась прежней. Тем не менее процитируем это определение. Так, в соответствии с п. 3 ст. 3 ТК АР



«работодатель — полностью дееспособный собственник или назначенный (уполномоченный) им руководитель предприятия, полномочный орган, имеющий право заключать, расторгать или изменять условия трудового договора (контракта) с работниками, а также физическое лицо».

Из приведенного выше определения, как нам представляется, допустимо выделять по крайней мере три фигуры работодателей:

- 1) работодатель-собственник;
- 2) назначенный работодателем руководитель предприятия (уполномоченный);
- 3) полномочный орган.

Работодатель-собственник — это юридическое лицо (организация), обладающее правом приема на работу граждан и всеми другими полномочиями работодателя. Работодатель — самостоятельный хозяйствующий субъект.

Руководитель предприятия как субъект трудовых правоотношений обладает работодательской правоспособностью, которая по своей юридической природе является производной или вторичной (зависимой) от правосубъ-

ектности работодателя-собственника. Но, как правильно отмечает О.В. Зайцева, руководитель предприятия не является обычным работником, поскольку выполняет особые (специфические) функции, непосредственно связанные с управлением производством, в том числе и работниками [5].

Полномочный орган как субъект трудовых правоотношений в своей совокупности представляет администрацию предприятия, учреждения, организации. В современном слове иностранных слов термин «администрация» (лат. *administio*) имеет три значения: 1) государственные органы, осуществляющие управление; 2) должностные лица, руководящий персонал какого-либо учреждения, предприятия; 3) распорядители, ответственные учредители чего-либо [6].

«Администрация» как категория трудового права, на что указывает О.В. Смирнов, понятие собирательное, оно включает в себя совокупность должностных лиц, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом [7].

Далеко не во всех трудовых кодексах государств — членов СНГ имеются легальные определения работодателя, но в некоторых они имеются.

Так, в ст. 1 Трудового кодекса Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. 2016. № 7. Ст. 604) дается следующее определение: «Работодатель — юридическое лицо, его филиалы и представительства независимо от организационно-правовой формы и физическое лицо, которому настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником».

Отметим, что в процитированном определении в качестве субъекта трудового права, в качестве работодателя признаются и филиалы.



Достаточно лаконичным является определение работодателя, что закреплено в ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 20 ТК РФ «работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником».

Многие ученые, посчитав, что процитированное выше легальное определение «работодателя» недостаточно полно, не отражает все его качественные признаки, предложили варианты его усовершенствования. Одним из первых это сделал В.Н. Скобелкин, который предложил различать несколько значений данного понятия: работодатель — собственник предприятия, организации; работодатель — орган управления предприятием, организацией; работодатель — должностное лицо (руководитель предприятия) [8].

Как видим, предложенный В.Н. Скобелкиным вариант, определяющий сущность работодателя как правовой категории, в основном совпадает с тем определением работодателя, что сформулировано в п. 3 ст. 3 ТК АР (в научной литературе имеется немало попыток модернизации определения трудового договора в ТК РФ) [9].

К проблеме современной трактовки трудового договора подключились и крупные специалисты в области теории трудового права. Так, Е.Б. Хохлов считает, что «поскольку правовая природа трудового договора ясна, ясна и правовая природа правоотношения, поэтому в законодательство о труде достаточно вернуть термин “наниматель”, который четко отражает суть возникающих с участием этого лица отношений...» [10].

В.Н. Скобелкин отметил, что термин «работодатель» не всегда вписывается в тот контекст в том смысле, который в него вкладывается, поэтому иногда и вполне оправданно применять термин «наемный работник» [8].

Интересную точку зрения высказала С.Ю. Головина. По ее мнению, тер-

мин «работодатель» по своему объему шире понятия «наниматель», поскольку «работодатель» предоставляет работу и тому, кто поступает «по найму» (будучи целиком и полностью отделен от средств производства), и тому, кто работает в данной организации и является ее учредителем или участником (например, в хозяйственных отношениях), что весьма актуально в современных условиях, поскольку большинство работников заняты именно в организациях негосударственного сектора экономики [11].

С данной точкой зрения мы не согласны, поскольку термин «работодатель» рассматривается в рамках трудового договора, в рамках (границах) трудового правоотношения. Известно, что так называемые работающие собственники одновременно выступают как в качестве работодателей, так и в качестве работников своего предприятия (организации). При этом следует обратить внимание на легальное определение термина «работодатель», в котором он фигурирует как сторона трудового договора.

Иную теоретическую концепцию занимает законодатель Республики Беларусь.

Так, в соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь от 8 июня 1999 года понятие трудового договора отличается как от ТК АР, так и от ТК РФ прежде всего его сторонами: в качестве одной стороны выступает «работник», в качестве другой стороны — «наниматель». Весьма важным аргументом такой трактовки стороны трудового договора, как наниматель, является закрепленное в той же статье понятие нанимателя: «Наниматель — юридическое лицо или физическое лицо, которому законодательством предоставляется право заключения и прекращения трудового договора с работником».

В.И. Кривой в защиту такой позиции сослался на КЗоТ Белорусской ССР 1918 года, в котором точно так же, как

и в КЗоТ РСФСР 1918 года, применялся указанный термин [12].

С нашей точки зрения, аргумент В.И. Кривого малоубедителен, поскольку невозможно проводить аналогию с теми условиями и тем временем, когда принимался КЗоТ Белорусской ССР, и современными социально-экономическими условиями Беларуси. В любом контексте термин «наниматель» ассоциируется с понятийным аппаратом гражданского права. Так, термин «наниматель» как сторона гражданско-правового договора используется, например, в Договоре имущественного найма (ст. 675 ГК АР); в Договоре аренды (ст. 700 ГК АР); в договоре найма жилого помещения и в ряде других. Очевидно, следует признать точку зрения К.Н. Гусова о том, что нет оснований для введения понятия «договор трудового найма» или «договор найма труда в современных условиях» [13].

Подводя итог вышесказанному, воспользуемся точкой зрения С.Ю. Головиной: «Исходным началом системы понятийного аппарата трудового права надлежит признать две категории, от которых и разворачивается вся регламентация трудовых и смежных с ними отношений. “Работодатель” и “работник” — парные категории, равные по значимости, глубине обобщения, широте содержания. По отношению к ним другие термины выступают подсистемами, выстраиваясь в понятийные ряды, представляющие собой структурные звенья понятийного аппарата» [14].

Определения, данные термину «работодатель» как в ТК АР, так и в ТК РФ, гармонично связаны с другим термином — «работник». Особо подчеркнем, что в новейших учебниках по трудовому праву, выходящих как в нашем государстве, так и в России, под редакцией крупных ученых, как правило, используются (применяются) легальная терминология, легальные определения работодателя.

#### Библиографический список

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Особенная часть. — Кн. 1: Индивидуальное трудовое право. — В 3-х т. — Т. 1 / Под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. — Минск, 2014. — С. 126–128.
2. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР. — М., 1953. — С. 24.
3. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву: монография. — М., 1964. — С. 30.
4. Левиант Ф.М. Виды трудового договора: монография. — М., 1966. — С. 11.
5. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. — М., 2014. — С. 31–43.
6. Современный словарь иностранных слов. — М., 1992. — С. 22.
7. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. — М., 1999. — С. 94–95.
8. Скобелкин В.Н. Трудовое правоотношение: монография. — М., 1999. — С. 202–206.
9. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в трудовом праве // Государство и право. — 2002. — № 14. — С. 37–39.
10. Курс российского трудового права. — В 3-х т. — Т. 1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — М., 1996. — С. 365.
11. Головина С.Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. — 2000. — № 5. — С. 51–52.
12. Кривой В.И. О концепции трудовых кодексов Беларуси и России // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (Материалы Всероссийской научно-практической конференции) / Отв. ред. К.Н. Гусов. — М., 2004. — С. 119.
13. Трудовое право. Практикум / Под ред. К.Н. Гусова. — М., 1996. С. 8–9; Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Дис. д-ра юрид. наук. — М., 1993. — С. 18.
14. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: монография. — Екатеринбург, 1997. — С. 82.

# РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ПО АКТАМ МОТ И ЕВРОСОЮЗА

**К.В. Лапшин,**

директор правового департамента компании «Фэшн Хаус менеджмент истерн юроп сп з.оо»

*В статье рассмотрены особенности регулирования нестандартных форм занятости по законодательству МОТ и Евросоюза. В статье в том числе приведены квалификации нестандартных форм занятости по указанному законодательству, а также рассмотрено законодательство МОТ и Евросоюза, регулирующее временную занятость и неполную занятость работников.*

*Ключевые слова:* МОТ, Евросоюз, временная занятость, неполная занятость, нестандартные формы занятости.

## REGULATION OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT UNDER THE REGULATIONS OF THE ILO AND THE EUROPEAN UNION

**K.V. Lapshin**

*The article deals with the peculiarities of regulation of non-standard forms of employment under the legislation of the ILO and the European Union. The article, including the qualifications of non-standard forms of employment under this legislation, as well as the legislation of the ILO and the European Union governing temporary employment and part-time employment of workers.*

*Keywords:* ILO, EU, temporary employment, part-time employment, non-standard forms of employment.

Развитие европейской экономики в самом конце XX века и в начале XXI века, в ходе которого происходил постепенный переход от индустриального к постиндустриальному этапу развития общества, привело к изменению организации труда работников и появлению «атипичных форм занятости». Как будет показано ниже, МОТ в своих документах использует термин «нестандартные трудовые отношения». При этом в рамках МОТ проходит дискуссия по терминологии, применимой в отношении нестандартных форм занятости [1]. Поэтому, для того чтобы понять, какие трудовые отношения являются нестандартными, надо, очевидно, определить, какие трудовые отношения являются стандартными.

Как указывается в отчете МОТ «Не-стандартное трудоустройство в мире», подготовленном по результатам трехсторонней встречи экспертов, назначенных со стороны правительств, объединений работодателей и работников, состоявшейся в феврале 2015 года [2], точного определения «стандартного трудового отношения» (англ. standard employment relationship) не существует. МОТ отмечает, что стандартное трудовое отношение имеет место между одним работником и одним работодателем с подчинением работника работодателю, установленное на неопределенный срок и на условиях полного рабочего времени [2].

При этом ряд авторов [3] уточняют, что стандартное отношение имеет



место при работе работника в помещениях, находящихся под контролем работодателя (это, с нашей точки зрения, является более правильным, так как позволяет отделить от стандартной формы занятости дистанционную работу и труд надомников). Формы занятости, не укладывающиеся в эту схему, будем называть «нестандартными формами занятости» (англ. non-standard employment) [2]. Договоры о найме труда, регулирующие соответствующие отношения, можно собирательно называть «нестандартными трудовыми договорами».

В соответствии с информацией, представленной на сайте МОТ [4] и в отчетах экспертов МОТ [2], МОТ рассматривает следующую квалификацию нестандартных форм занятости: 1) временная занятость; 2) неполная занятость (включая работу по вызову); 3) занятость с многосторонними трудовыми отношениями; 4) теневая занятость / несамостоятельная самозанятость.

Далее будем использовать данную квалификацию МОТ и рассмотрим более подробно первые две формы занятости.

### **ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ**

В соответствии с классификацией МОТ по договорам о временной занятости трудоустройство работников ограничено определенным периодом времени. При этом с работниками могут заключаться трудовые договоры: а) на определенный срок; б) на выполнение работ по отдельным проектам или заданиям; в) на выполнение сезонных работ; г) на выполнение нерегулярной работы (работы «от случая к случаю»), включая поденную работу [5].

МОТ принимает меры по ограничению дискриминации работников, работающих на условиях временной занятости.

В этой связи в 1982 году приняты Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по иници-

ативе работодателя» (не ратифицированная Россией) и Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

Согласно материалам к докладу трудового сектора МОТ № 70 от 2010 года по Программе МОТ о трудоустройстве молодежи «Вклад экономического и финансового кризиса на трудоустройство молодежи», применение работодателями временных форм занятости имеет существенный негативный эффект, затрудняя в том числе последующий перевод работников на работу с постоянной формой занятости. При этом применение временной занятости снижает интерес работодателей к повышению квалификации работников. Особое развитие эти негативные проявления имеют именно для труда молодежи, которая привлекается к трудоустройству на условиях временной занятости в среднем чаще, чем другие категории работников [6].

В этой связи некоторые западные исследователи (например, А. Форриер, Л. Селс, Г. Хоотегет, Х. Витте, Т. Штин) вводят термин «способность к трудоустройству» (англ. employability), под которым понимают способность работника трудоустроиться на внутреннем и внешнем рынке рабочей силы на долгосрочной основе [7].

В соответствии с указаниями Еврокомиссии, размещенными на ее официальном сайте, государствам-членам следует предпринимать меры для устранения дискриминации работников, работающих на условиях срочных трудовых договоров [8].

Еврокомиссия основным источником регулирования соответствующих отношений на уровне Евросоюза называет Директиву Совета ЕС от 28.06.1996 № 1999/70/ЕС «О Рамочном соглашении о работе на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы (UNICE), Европейским

центром предприятий и организаций коммунального обслуживания (СЕЕР) и Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC)» [9].

Согласно Рамочному соглашению о работе на основании срочных трудовых договоров (приложение к Директиве № 1999/70/ЕС), работодателям запрещается закреплять в трудовых договорах работников, работающих на условиях срочных трудовых договоров, менее благоприятные условия труда, чем те условия труда, которые закреплены у работников, заключивших трудовые договоры на неопределенный срок (ч. 1 ст. 3).

### НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

В соответствии с Конвенцией МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994), ратифицированной Россией (см. Федеральный закон от 02.03.2016 № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)»), под работником, занятым неполное время, понимается «работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени работников, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации».

МОТ указывает, что в последние несколько десятилетий произошла дифференциация неполной занятости на следующие формы: а) *существенная неполная занятость* (от 21 до 34 часов в неделю); б) *краткосрочная неполная занятость* (20 часов в неделю и меньше); в) *несущественная неполная занятость* (менее 15 часов в неделю); г) *работа по вызову*, по которой работодатель не обязан предоставлять работу в течение фиксированного периода времени и время работы работника может быть очень мало и/или его длительность является непредсказуемой. Работа по вызову может оформляться различными

договорами, включая «договоры с нулевым временем», по которым работодатель не предоставляет работнику работу с гарантированным количеством рабочих часов [2].

Вместе с тем занятость работников на условиях неполного времени традиционно рассматривается в государствах с рыночной экономикой как эффективная возможность для занятия большего числа работников в экономике, с предоставлением работникам минимальных социальных гарантий и гарантированных выплат заработной платы, необходимых для достойной жизни (базовое трудоустройство и базовый доход) [10].

В этой связи МОТ не рассматривает в своих документах данную форму занятости в том негативном ключе, в котором рассматривается временная занятость [11].

Еврокомиссия указывает, что работа на условиях частичной занятости должна осуществляться на справедливых для работников условиях [12].

Для достижения этой цели Евросоюз принял Директиву от 15.12.1997 № 97/81/ЕС в отношении Рамочного соглашения о договорах, заключенных на условиях неполного рабочего времени, заключенного между Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы, Европейским центром предприятий и организаций коммунального обслуживания и Европейской конфедерацией профсоюзов [13].

Рамочное соглашение о договорах, заключенных на условиях неполного рабочего времени, было приложено к Директиве 97/81/ЕС. Целью Директивы 97/81/ЕС являлась выработка в Евросоюзе юридически обязывающих правил, регулирующих рабочее время и защиту труда работников (п. 3 раздела «Положения к рассмотрению»).

Рамочное соглашение предписывает устранить дискриминацию работников, работающих неполное рабочее время, улучшить качество их работы, способствовать заклю-

чению срочных договоров с такими работниками на добровольной основе и установлению режима рабочего времени, учитывающего нужды работников (ст. 1). Предписывается также запретить устанавливать дискриминационные условия труда для работников, работающих неполное рабочее время, оплачивать их работу следует пропорционально потраченному времени (ст. 4).

Рамочное соглашение предписывает переводить по мере возможности работников на основании их запросов с режима неполного рабочего времени на режим полного рабочего времени и наоборот, не препятствовать работникам, работающим неполное рабочее время, в карьерном росте и занятии существующих в организациях должностей (ч. 3 ст. 5).

#### Библиографический список

1. Conclusions of the February 2015 ILO Meeting of Experts on Non-standard Forms of Employment, Part VII. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_354090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf) (дата обращения: 17.05.2019).
2. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office — Geneva: ILO, 2016. P. 7. — URL: [https://www.ilo.org/caribbean/information-resources/WCMS\\_534326/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/caribbean/information-resources/WCMS_534326/lang--en/index.htm) (дата обращения: 17.05.2019).
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. — М., 2005. — С. 329; Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. — М., 2013. С. 2.
4. Нестандартные формы занятости. — URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (дата обращения: 18.05.2019).
5. Что такое временная занятость? — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_534826/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm) (дата обращения: 18.05.2019).
6. Employment Working Paper of Employment Sector No. 70. The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States / Niall O'Higgins; International Labour Office, Youth Employment Programme. Geneva: ILO, 2010. P. 18, 19. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_154365.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_154365.pdf) (дата обращения: 15.05.2019).
7. Tom Steene, Luc Sels, Hans De Witte, Annelien Forrier, Geert Van Hootegge. Temporary employment and employability. P. 2. — URL: [https://www.academia.edu/19286641/Temporary\\_employment\\_and\\_employability](https://www.academia.edu/19286641/Temporary_employment_and_employability) (дата обращения: 16.05.2019).
8. Европейская комиссия. — URL: [https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/organisational-structure\\_en](https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/organisational-structure_en) (дата обращения: 16.05.2019).
9. Официальный сайт законодательства Европейского союза. — URL: <http://eur-lex.europa.eu/> (дата обращения: 14.05.2019)
10. Atypical work in the digital age — outline of a trade union strategy for the gig economy. P. 270. — URL: [https://www.academia.edu/32900838/Atypical\\_Work\\_in\\_the\\_Digital\\_Age\\_Outline\\_of\\_a\\_Trade\\_Union\\_Strategy\\_for\\_the\\_Gig\\_Economy](https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy) (дата обращения: 13.05.2019).
11. Что такое неполный рабочий день и работа по вызову? — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_534825/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm) (дата обращения: 13.05.2019).
12. Европейская комиссия и ее приоритеты. — URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=706&intPageId=203&> (дата обращения: 13.05.2019).
13. Коммуникация от Комиссии в Европейский парламент, Европейский совет, Европейский центральный банк, Европейский экономический и социальный комитет и комитет регионов. План действий: Финансирование устойчивого роста. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN> (дата обращения: 13.05.2019).

# К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМЕ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Е.Р. Брюхина,**

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

*В статье рассмотрено понятие самозанятости и ее видов с указанием на отсутствие единого подхода в понимании категории самозанятости как в международных документах, так и в специальной литературе. Изучены новации в законодательстве РФ с введением в ряде субъектов РФ налогового эксперимента, направленного на легализацию самозанятых граждан.*

*Ключевые слова:* работа по найму, самозанятость, самозанятые лица, налоговый эксперимент, индивидуальные предприниматели.

## ON THE PROBLEM OF SELF-EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

**E.R. Bruhina**

*The article considers the concept of self-employment and its types, indicating the lack of a unified approach in the understanding of the category of self-employment both in international documents and in the literature. Innovations in the legislation of the Russian Federation with the introduction of a number of subjects of the Russian tax experiment aimed at the legalization of self-employed citizens.*

*Keywords:* employment, self-employment, self-employed persons, tax experiment, individual entrepreneurs.

На протяжении нескольких десятилетий государства признавали центральную роль занятости в качестве основного средства сокращения масштабов бедности, повышения уровня жизни и содействия социально-экономическому развитию в целом [1].

Количество занятого населения в государстве напрямую зависит от экономического положения внутри страны: чем выше экономический уровень развития, тем больший процент занятого заселения, и наоборот. В настоящее время большое внимание уделяется вопросам самозанятости, что в первую очередь связано с вопросами правомерности этого явления и, как следствие, налогообложения и уплаты страховых взносов.

В силу ст. 34 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности.

Конституция РФ провозглашает свободу труда (ч. 1 ст. 37), а также свободу выбора рода деятельности, профессии и запрет принудительного труда (ч. 2 ст. 37).

Необходимо обратить внимание, что действующая Конституция РФ не содержит гарантий относительно индивидуального труда: в ней, в отличие от ранее действовавших Конституций СССР 1936 и 1977 годов, отсутствуют гарантии личного труда, не связанного с наймом.

Более того, ч. 3–5 ст. 37 Конституции РФ устанавливают гарантию прав,



связанных только с работой по найму, исключая самозанятость.

На сегодняшний день самозанятость воспринимается как близкое понятие к теневой экономике или тесно с ней граничащее явление и находится в разряде неправомерного поведения субъекта. Это следует в первую очередь из-за недостаточного регулирования, о котором заговорили только в 2015 году. Как утверждал министр финансов РФ, «все основные дискуссии [по поводу самозанятости] связаны с поиском дополнительных источников денег в бюджет» [2].

Вопрос об определении правового статуса самозанятых долго держался только как выдвинутая проблема. В России происходило игнорирование прав граждан на самозанятость, законодатель не реагировал на это явление, существовала неопределенность даже общих подходов к решению проблемы.

Все это потребовало вмешательства Президента Российской Федерации [3], отразившегося в его Послании Федеральному собранию в 2016 году (Послание Президента Федеральному собранию, 1 декабря 2016 года).

Данное обстоятельство послужило неким толчком для принятия Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)», вступившего в силу 1 января 2019 года.

В этом законе устанавливается, что под данный эксперимент подпадают физические лица, а также индивидуальные предприниматели, получающие доходы от деятельности, при которой они не имеют работодателя и наемных работников. Лица должны добровольно встать на учет в налоговом органе в качестве налогоплательщиков. Также устанавливаются ограничения для применения специального режима, поскольку он не распространяется на:

реализацию подакцизных товаров и товаров, подлежащих обязательной маркировке; добычу и (или) реализацию полезных ископаемых; получение доходов, превышающих в текущем календарном году 2,4 млн руб., и др.

В течение 10 лет — периода времени, определенного законом в качестве срока эксперимента, можно будет правильно оценить как с доктринальной, так и с практической точки зрения его положения.

Выделяют различные подходы в понимании самозанятости.

Подход, определяющий самозанятость как элемент теневой экономики, является одним из самых распространенных. Первоначально классификация, предложенная МОТ [4], представляла деление самозанятых на группы: предпринимателей (работающих собственников); членов производственных кооперативов; лиц, работающих по самонайму; неоплачиваемых членов семей [5].

Как таковая категория «занятость» со времени принятия в 1982 году на 13-й Международной конференции статистиков труда (далее — МКСТ) резолюции о статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости претерпела значительные изменения в контексте процессов урбанизации и глобализации.

В более развитых странах занятость в значительной степени принимает форму работы по найму или самозанятости на малых и средних предприятиях, в менее развитых странах традиционные способы производства, в основе которых лежат натуральное сельское хозяйство, рыболовство, охота и собирательство, продолжают сосуществовать наряду с растущими масштабами рынков труда, товаров и услуг [6].

Самостоятельно занятыми лицами (самозанятыми), согласно резолюции, принятой на 13-й МКСТ, понимались, во-первых, лица, которые в течение обследуемого (учетного) периода выполняли некоторую работу для полу-

чения прибыли или семейного дохода в денежной или натуральной форме; во-вторых, были «с предприятием/бизнесом, но отсутствовали на работе», то есть имелись в виду лица, имеющие предприятие/бизнес, которые временно не работали в течение учетного (обследуемого) периода в силу какой-либо конкретной причины [7].

После уточнения в Резолюции о статистике занятости в неформальном секторе 15-й и 17-й международных конференций статистиков труда (1993 и 2003 годы соответственно) к samozанятым стали относить две группы лиц: индивидуальных предпринимателей и предпринимателей некорпоративного бизнеса [6].

Разница между ними в том, что первые не привлекают наемный труд, а вторые — наоборот. Стоит отметить, что члены производственных кооперативов и члены семей рассматривались отдельно.

В октябре 2013 года 19-я Международная конференция статистиков труда приняла новые стандарты, касающиеся статистики трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы [8].

Так, согласно резолюции 19-й МКСТ, к занятым относятся все лица в трудоспособном возрасте, которые в течение короткого учетного (обследуемого) периода (обследуемая неделя или последние семь дней) осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль в течение минимум 1 часа.

При учете занятости samozанятых в соответствии с резолюцией 19-й МКСТ большое значение имело основное предполагаемое назначение произведенной ими продукции: для рыночной цели (сбыт) или для собственного использования. То есть должна иметь место какая-то торговая операция или сделка. Для этого важно определить, предназначалась ли первоначально продукция преимущественно для использования семьей или другими лицами (то есть ориентирована на рынок).

При этом не имеет значения, была ли в конечном итоге реализована продукция или имел ли место бартер (например, сделка не состоялась по причине плохой погоды или другого форс-мажора) [7].

Второй подход основан на характере занятости (формальная и неформальная занятость). В данном случае понятия не связаны с экономикой, а зависят лишь от индивидуальных особенностей занятости. Самозанятость относится к неформальной занятости, в данном случае она включает все трудовые отношения, но которые официально не зарегистрированы. Следует обратить внимание, что самозанятость в этом случае характеризуют признаки как формальной, так и неформальной занятости.

Третий подход зависит от рынка труда. Он оперирует категорией «занятые в экономике» и классифицирует занятых по статусу и месту работы [6].

По статусу занятые классифицируются на работающих не по найму, то есть лиц, которые выполняют работу на собственном предприятии, где вознаграждение зависит от дохода, получаемого от производства товаров и услуг, и работающих по найму. В первую категорию входят samozанятые: самостоятельно занятые граждане, члены производственных кооперативов и члены семей.

По месту работы занятые в экономике делятся на лиц, занятых: на предприятии, в организации со статусом юридического лица, по найму у физических лиц или индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве, в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, в собственном домашнем хозяйстве [6]. К samozанятости можно отнести две последние категории.

Четвертый подход связан с категориями предпринимательской деятельности. В доктрине утверждается, что о samozанятых можно говорить как о микропредпринимателях. По данным исследований, при разделении предпринимательства на микро-, макро- и среднее почти 99% индивидуальных

предпринимателей будут относиться к микропредприятиям.

В научной литературе не сформулировано понятие самозанятости.

Так, Л.В. Максимович рассматривает самозанятость как экономическую категорию, заключающуюся в том, что самозанятость — это процесс включения в трудовую деятельность, состоящий в самостоятельной организации производства товаров и услуг и создании рабочих мест с целью получения дохода [9].

Под самозанятостью В.М. Жеребкин и А.Н. Романов понимают собственную (не по найму) производственно-экономическую деятельность членов домашних хозяйств, выходящую за рамки традиционных домашних работ, осуществляемую без регулярного использования наемной рабочей силы и приносящей доход в натуральной или денежной форме [10].

Сказанное выше свидетельствует о наличии различных позиций, которые лишь показывают неоднородность обсуждаемого явления. При этом избираются разные критерии определения этого понятия (характер предприятия [11], характер отношений найма [12], степень юридической или договорной оформленности осуществляемой деятельности, связанность с рынком труда [13]).

Помимо категории «самозанятость», неоднозначен вопрос и относительно понятий «самозанятые», «самозанятые лица»: являются ли они синонимичными?

Например, А.В. Бурлак указывает, что понятие «самозанятые» тождественно понятию «лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой» [14].

Определения «самозанятости» и «самозанятого» были предложены некоторыми государственными структурами.

Так, в 2017 году Минюст России совместно с Минфином, Минэкономразвития и Минтрудом России подготовили проект федерального закона «О внесении изменений в ст. 2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1». Законопроект предусматривал закрепление критериев, которые смогут разграничить категории самозанятых граждан,

индивидуальных предпринимателей и лиц, работающих на основании трудового договора.

В совместном законопроекте устанавливается, что «самозанятый — это физическое лицо, самостоятельно осуществляющее на свой риск основанную на личном трудовом участии деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, направленную на систематическое получение прибыли, не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, не имеющее наемных работников» (проект федерального закона № 485124-7 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» (редакция, внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 11.06.2018)).

В то же время из п. 7.3 ст. 83 НК РФ следует, что самозанятые лица — это физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и оказывающие без привлечения наемных работников услуги физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд.

Определение понятия самозанятого лица также приведено в п. 3.18 ГОСТ 12.0.004-2015. Согласно этому документу, самозанятое лицо — это человек, самостоятельно занятый трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства (ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (вместе с программами обучения безопасности труда) (введен в действие приказом Госстандарта от 09.06.2016 № 600-ст)).

Законодатель осторожно подходит к формулированию и закреплению этого понятия, при этом в большинстве своем самозанятость рассматривается как понятийная категория, а не как институт.

Исходя из анализа норм действующего законодательства РФ можно

сформулировать следующее определение самозанятости.

Самозанятость — основанная на личном участии предпринимательская деятельность, осуществляемая физическими лицами и/или индивидуальными предпринимателями, не имеющими работодателя и наемных работников.

Дискуссионным является указание на то, что самозанятость является предпринимательской деятельностью с точки зрения соответствия признакам, характерным для предпринимательской деятельности.

Думается, что более точным будет определить самозанятость как «самостоятельную деятельность по созданию на свой риск рабочего места для себя и получения средств к существованию личным трудом». Тем самым можно было бы акцентировать внимание не на получении прибыли и ответственности за риски от этой деятельности, а именно на создании рабочего места для самого себя.

#### Библиографический список

1. World Summit Outcome, resolution adopted by the General Assembly at its 60th Session, New York, 2005.
2. Плати-ка, няня // Российская газета. — 2016. — 21 октября. — URL: <https://rg.profkiosk.ru/article.aspx?aid=506830> (дата обращения: 15.06.2019).
3. Семенова Т.А., Чуднов И.А. Правовое регулирование самозанятости: советский опыт и современные реалии // Актуальные вопросы частного права. — URL: <file:///C:/Users/Usr/Downloads/pravovoe-regulirovanie-samozanyatosti-sovetskiy-opyt-i-sovremennye-realii.pdf> (дата обращения: 19.06.2019).
4. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. — URL: [www.ilo.org/wcms\\_235603.pdf](http://www.ilo.org/wcms_235603.pdf) (дата обращения: 15.06.2019).
5. Международная организация труда. Резолюция I о статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости, 13-я МКСТ. Доклад конференции. — Женева, 1983. — [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09\\_651\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1982/82B09_651_engl.pdf) (дата обращения: 15.06.2019).
6. Гучек А.С. Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования // Труды Карельского научного центра РАН. — 2012. — № 6. — С. 196–199. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/samostoyatel'naya-zanyatost-naseleniya-podhody-k-izucheniyu-metody-issledovaniya> (дата обращения: 15.06.2019).
7. Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению трудовой деятельности, занятости и недоиспользованной рабочей силы с учетом резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) // Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств и Всемирный банк. — М., 2015. — С. 13.
8. Международная организация труда. Резолюция I о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. 19-я МКСТ. Доклад III: Доклад конференции. — Женева, 2014. — URL: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labourstatisticians/19/WCMS\\_234124/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labourstatisticians/19/WCMS_234124/lang-en/index.htm) (дата обращения: 14.06.2019).
9. Максимович Л.В. Самозанятость населения в российской экономике: формирование и регулирование: Автореф. дис. канд. экон. наук. — Саратов, 2006. — С. 5.
10. Жеребин В.М., Романов А.Н. Самостоятельная занятость населения: основные представления и опыт кризисного периода. — М.: Вузовский учебник, 2010. — С. 6.
11. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных изменений. — М., 2001.
12. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. — 1998. — № 1. — С. 37.
13. Виноградский В. Природные и социальные контрасты неформальной экономики крестьянской России // Неформальная экономика / Под ред. Т. Шанина. — М., 1999. — С. 173.
14. Бурлак А.В. К вопросу о понятии «самозанятые граждане» // Вестник Омского университета. Серия: Право. — 2016. — № 4 (49). — С. 173–177.

# ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

**О.В. Мацкевич,**

доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Московской академии Следственного комитета Российской Федерации, канд. юрид. наук, доцент

*В статье отмечается, что работодатели нередко злоупотребляют своим правом на привлечение работника к выполнению трудовой функции как в течение установленной трудовым законодательством и трудовым договором продолжительности рабочего времени, так и за ее пределами. В этой связи важно на законодательном уровне закрепить механизм, позволяющий гарантировать работнику компенсации в связи с переработкой.*

**Ключевые слова:** рабочее время, право на отдых, ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, дополнительный отпуск, компенсации.

## INSTITUTE OF WORKING TIME: HISTORY AND MODERNITY

**O.V. Matskevich**

*The article notes that employers often abuse their right to engage an employee in the performance of labor functions both within the established labor legislation and the labor contract of working hours, and beyond. In this regard, it is important at the legislative level to establish a mechanism to guarantee compensation to the employee in connection with processing.*

**Keywords:** working time, the right to rest, irregular working day, overtime, additional leave, compensation.

В современный период рабочее время работников становится более гибким и персонифицированным. На первый план выходит задача обеспечения баланса рабочего времени и времени отдыха. При этом значительная часть нарушений трудовых прав работников приходится именно на неправильное применение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о рабочем времени. Причинами таких нарушений трудовых прав работников в определенной мере являются отдельные недостатки законодательства РФ о рабочем времени.

В истории становления трудового права институт рабочего времени всегда играл существенную роль, поскольку представляет собой инструмент, при помощи которого работодатели извлекают выгоду, нанимая

работников для выполнения трудовой функции.

Ограничение продолжительности рабочего времени было одним из первых требований, заявленных рабочими. Так, в допетровскую эпоху из-за незначительного числа лиц наемного труда рабочий день законодательно не регулировался. Считается, что первым актом, регламентировавшим продолжительность рабочего времени, стал Петровский Регламент Адмиралтейств-коллегии 1722 года, которым был установлен рабочий день для ее служащих в 13,5 часа, а для остальных служащих — 13,5–14 часов [1].

Основу правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Российской империи заложил Закон 1897 года «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской про-



мышленности» [2]. Данный документ сыграл, в частности, в дальнейшем важную роль в развитии законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Так, в нем впервые было законодательно закреплено определение сверхурочной работы: «Сверхурочную считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда, по правилам внутреннего распорядка... ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе, как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства».

Сверхурочные работы по нормам закона 1897 года при его принятии ограничивались 120 часами в год. Впоследствии вопрос о рабочем времени стал актуальным и в первых декретах советской власти.

Так, в Декрете СНК РСФСР от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» рабочее время определялось как число рабочих часов в сутки, в течение которого, согласно договору

найма, рабочий обязан находиться на промышленном предприятии в распоряжении заведующего для исполнения работ. Закреплялось также, что рабочее время, определяемое правилами внутреннего распорядка предприятия (нормальное рабочее время), не должно превышать 8 рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю, включая время, которое требуется на ремонт машин и на приведение в порядок рабочего помещения.

Служащим советских учреждений устанавливался рабочий день продолжительностью 6 часов, что было закреплено в п. 15 Декрета СНК РСФСР от 18 октября 1918 года «Об оплате труда служащих и рабочих советских учреждений».

В первом Кодексе законов о труде РСФСР, принятом в 1918 году, уже содержался специальный раздел VII «О рабочем времени», регулировавший режим рабочего времени. Впервые было сформулировано определение нормального рабочего времени, то есть времени, определяемого правилами внутреннего распорядка предприятий, с указанием того, что оно не должно превышать 48 часов в неделю и 8 рабочих часов в сутки, включая



время на чистку машин и приведение в порядок рабочего помещения.

В этот же период для работников с ненормированным рабочим днем было принято специальное постановление (постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»), согласно которому ненормированный рабочий день в учреждениях, предприятиях и хозяйствах мог применяться: а) для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; б) для лиц, труд которых не поддавался учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.); в) для лиц, которые распределяли время для работы по своему усмотрению; г) для лиц, рабочее время которых по характеру работы дробилось на части неопределенной длительности.

В 1972 году в СССР вступил в действие новый Кодекс законов о труде от 9 декабря 1971 года, в соответствии с которым устанавливалось, что нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю. Для рабочих и служащих моложе 18 лет устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего време-

ни: в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю. Кроме того, впервые в истории трудового права КЗоТ РСФСР 1971 года ввел еще один вид рабочего времени — неполное рабочее время (ст. 49).

Современный ТК РФ, принятый в 2001 году, в котором целый раздел IV посвящен рабочему времени, закрепляет три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

В ТК РФ нашли свое закрепление и гарантии, которые направлены на реализацию права на отдых, в том числе и путем установления режима труда.

В частности, в ст. 91 ТК РФ регламентируется предельная норма продолжительности рабочего времени для работников всех организаций — 40 часов в неделю. Общим правилом является нормальная продолжительность рабочего времени. Но вместе с тем трудовое законодательство РФ все же предусматривает в качестве исключения возможность привлечения работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени в двух случаях: для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) или на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).



Работа в условиях ненормированного рабочего дня получила в настоящее время широкое распространение в сфере наемного труда. Произошло это по ряду причин.

Во-первых, в связи с тем, что принятое в 1928 году постановление НКТ СССР от 13.02.1928 № 106 «О работах с ненормированным рабочим днем», содержащее перечень категорий работников, к которым этот режим мог применяться, признано утратившим силу (приказ Минздравсоцразвития России от 12.11.2009 № 893 «О признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Народного комиссариата труда РСФСР, Министерства здравоохранения РСФСР, Министерства социального обеспечения РСФСР, а также признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Народного комиссариата труда СССР, Министерства здравоохранения СССР, Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам»).

Во-вторых, это дало право работодателю самостоятельно решать, каким категориям работников устанавливать такой режим. В настоящее время в соответствии со ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В-третьих, для привлечения к работе с таким режимом достаточно лишь распоряжения работодателя, при наличии которого дополнительного согласия работника не требуется. Действующее трудовое законодательство РФ не регламентирует вопрос относительно формы такого распоряжения, а именно — письменно или устно оно должно быть дано. Это для работодателя тоже весьма

удобно, так как, в отличие, например, от сверхурочной работы, где требуется обязательно приказ по каждому случаю, при ненормированном режиме труда достаточно наличия такого условия в трудовом договоре.

В-четвертых, отсутствие в трудовом законодательстве РФ нормативно закреплённых критериев понятия «эпизодичности» делает данное понятие оценочным и позволяет злоупотреблять рабочим временем работника.

Таким образом, привлекательность такого режима для работодателей привела к тому, что анализируемый способ определения рабочего времени стал рассматриваться как часть «корпоративной культуры»: уйти домой в 6 часов вечера стало считаться дурным тоном...

Согласно ст. 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В связи с тем, что действующее законодательство РФ не оговаривает границы допустимого преувеличения нагрузки, Роструд дает свои разъяснения по этому вопросу.

Так, по мнению Роструда, сам факт привлечения работников к работе за границами предельно установленной для них продолжительности рабочего времени ни в коем случае не должен носить систематического характера, а может быть допустимым время от времени, то есть эпизодически и в каких-то оговоренных случаях (письмо Роструда от 07.06.2008 № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня»).

В противном случае постоянный характер выполнения ежедневной работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени приводит к нарушению принципа обе-

спечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени (ст. 2 ТК РФ).

В последнее время суды при рассмотрении споров по вопросам переработки учитывают факт злоупотребления чрезвычайно часто работодателем правом привлечения работника к выполнению работ за пределами установленной нормы. В указанном случае действия работодателя могут быть оспорены в суде, который сам факт переработки при ненормированном рабочем дне может признать прикрытием сверхурочной работы, требующей дополнительной оплаты. Однако это всего лишь пример единичных случаев правоприменительной практики.

Очевидно, что правовое регулирование рабочего времени в части, касающейся ненормированного режима труда, требует дальнейшего совершенствования. Сверхурочное и нетипичное время работы подрывает физическое и умственное здоровье, нарушает равновесие между трудовой и личной жизнью и часто говорит о заниженной почасовой оплате [3].

Учитывая вышесказанное, стоит согласиться с мнением ученых о том, что перенос в последние годы акцента в регламентации рабочего времени в основном на локальный уровень и возросшую долю случаев применения договорного способа регулирования трудовых отношений в этой сфере, регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени представляют собой образец непропорционального сочетания императивного и диспозитивного способов регулирования [4].

Своевременным следует признать внесение в Государственную думу законопроекта, согласно которому время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня или смены, не должно превышать

120 часов в год. При этом оговаривается, что по достижении указанного предельного числа часов привлечение данного работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени может осуществляться только по правилам привлечения к сверхурочной работе с соответствующей ее компенсацией.

Таким образом, за работодателем закрепляется обязанность обеспечения точного учета времени, то есть фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем. Отчасти указанный законопроект мог бы решить проблемы, с которыми сейчас сталкивается работник, в трудовом договоре которого есть условие о ненормированном рабочем дне. Возможно также установление предельно допустимых нагрузок по аналогии с работой посменно. В связи тем, что работа в две смены запрещена, предельно допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать 12 часов в сутки. Представляется, что подобные меры могли бы сгладить отмеченные в статье негативные аспекты при работе в режиме ненормированного рабочего дня.

#### Библиографический список

1. *Соболев С.А.* Проблемы изучения и методы современного познания истории трудового права России: монография. — Ижевск, 2011.
2. *Лушников А.М., Лушников М.В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. — Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М., 2009. — С. 437.
3. Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М., 2013. — С. 110.
4. *Белицкая И.Я.* Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Дис. канд. юрид. наук. — М., 2017.



www.панор.рф **Издательский Дом**  
**ПАНОРАМА** представляет  
www.panor.ru **НАУКА И ПРАКТИКА**

# 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
- ✓ Здравоохранение: 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



индекс  
**П7273**

индекс  
**20283**



# СОСТОЯНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ И НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

**С.М. Новрадова-Василиади,**

эксперт Банка России, аспирант кафедры трудового права юридического факультета  
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

*В статье на примере ФРГ исследуются вопросы регулирования трудового законодательства о рабочем времени в странах Европейского союза. Помимо стандартных режимов рабочего времени, автор выделяет в трудовом законодательстве этих стран нестандартные режимы рабочего времени, а также рассматривает влияние цифровых технологий на продолжительность рабочего времени.*

*Ключевые слова:* режим и продолжительность рабочего времени, условия труда, цифровые технологии.

## POSITION OF LEGISLATION OF WORKING TIME AND FEW DEVELOPMENT TRENDS IN COUNTRIES OF EUROPEAN UNION

**S.M. Novradova-Vasiliadi**

*In the article it had mentioned in Germany an example about issues of regulation of labor legislation of working time are investigated in countries of European Union. In addition to standard schedule working time the author highlights non-standard schedules in the labor legislation of these countries of working time and also considers the impact of digital technology on working time duration.*

*Keywords:* schedule and working time duration, working conditions, digital technology.

Регулирование продолжительности рабочего дня и рабочей недели в рамках Европейского союза представляет особый интерес, поскольку ЕС в силу своего особого правового статуса сочетает в себе признаки не только международной региональной организации, но и надгосударственного образования [1]. Это значит, что нормативные акты, принимаемые на уровне Европейского союза, непосредственно действуют на территории государств-членов и обладают приоритетом перед национальным законодательством стран-участниц.

Общее положение о том, что каждый работник имеет право на ограни-

чение максимальной продолжительности рабочего времени, содержится в Хартии Европейского союза об основных правах 2000 года (Charter of Fundamental Rights of the European Union) [2]. Детально же вопросы установления временных границ рабочего дня и рабочей недели регламентированы Директивой Европейского парламента и Совета от 4 ноября 2003 года (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and the Council) [3].

Несмотря на то что в рамках Европейского союза действуют единые для всех государств-членов положения о регулировании рабочего времени,

они носят общий характер и, по сути, представляют собой тот минимальный уровень гарантий трудовых прав работников, соблюдать который должна каждая страна ЕС. Но это означает, что любое европейское государство вправе в своем законодательстве предусмотреть более высокую планку продолжительности рабочего дня и недели.

В этой связи интерес представляет законодательство ряда государств ЕС, в том числе ФРГ, относительно индивидуализации и персонализации режима рабочего времени путем введения мобильных графиков рабочего времени, допускаемых по законодательству ФРГ.

Если посмотреть на опыт Германии, то подход к режиму рабочего времени там значительно эволюционирует.

Так, одни работодатели в различных компаниях ранее устанавливали нормированный рабочий день (8–10 часов рабочего времени, с началом рабочего дня в 9 или 10 часов утра и заканчивая его вечером в 18:00–19:00), а теперь переходят на гибкий график занятости сотрудников. Новая тенденция к переходу на гибкое рабочее время появилась в Германии в последние десятилетия, примерно с начала 1990-х годов. Такой опыт Германии заинтересовал другие страны и стал распространяться по Европе и США. На сегодняшний день во всем мире больше половины компаний перешли на схему гибкого рабочего графика. Еще с 1 января 2001 года в Германии вступил в силу Закон от 21.12.2000 № BGBl. I S. 1966 о неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим временем [4].

Согласно данному закону, неполная занятость возможна не только в исключительных случаях, а считается обычным явлением как для мужчин, так и для женщин, имеющих любую квалификацию. Сотрудник, проработавший на предприятии более шести месяцев, может требовать от работодателя сокращения продолжительности рабоче-



го времени, и соответствующее изменение вносится в трудовой договор [5].

Следует отметить, что процесс борьбы за сокращение рабочего времени в Германии не прекращается и периодически возобновляется с новыми силами. Так, в феврале 2018 года в Германии указанный процесс вновь возродился, и сотни тысяч немецких работников потребовали сократить продолжительность рабочей недели до 28 часов. Их поддерживает крупнейший в Германии профсоюз IG Metall, который объединяет почти 4 млн человек, занятых в промышленном секторе [6].

Более 30 лет назад профсоюз уже добился сокращения рабочей недели на целых 5 часов. Сейчас в крупнейшей экономике Европы работники трудятся официально 35 часов в неделю, а на деле и того меньше (по статистике Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), граждане Германии трудятся в среднем 1363 часа в год — чуть больше 26 часов в неделю, это самый низкий показатель среди 35 стран, о которых идет речь в исследовании ОЭСР). При этом необходимо иметь в виду, что, несмотря на относительно непродолжительный рабочий день, германская экономика показывает в целом достаточно высокие результаты.

На основе проведенного анализа можно отметить, что к тенденциям со-

временного регулирования рабочего времени в ФРГ относится постепенное сокращение его продолжительности как посредством принятия законов, так и при помощи актов коллективно-договорного характера, что позволяет избежать негативных последствий потери работодателями рабочих мест, связанных с ростом безработицы.

Исследователи Института немецкой экономики (г. Кельн) считают, что все модели рабочего времени можно свести к восьми основным типам, которые могут быть скомбинированы между собой: неполное рабочее время; деление рабочего места между несколькими работниками; работа по вызовам; посменная работа; счета рабочего времени; рабочее время, основанное на взаимном доверии; аморфное рабочее время; телетруд.

Некоторые из них могут быть как гибкими, так и негибкими (в зависимости от того, как организована работа предприятия, и от того, имеет ли работник возможность варьировать начало и окончание своего рабочего дня в течение определенного промежутка времени — недели, месяца). Определяющим признаком гибкого рабочего времени является возможность для работодателя и работника совместно принимать решения относительно распределения и длительности индивидуального рабочего времени [7].

В СССР первое использование такого режима труда произошло в 1972 году на сланцеперерабатывающем предприятии в г. Кохтла-Ярве (Эстония) [8]. В настоящее время в России, как показывает практика, применение гибкого режима рабочего времени на предприятиях страны торозится в первую очередь по причинам правового характера.

В последнее время увеличивается число рабочих мест, на которых не устанавливается продолжительность рабочих часов в течение календарного дня или недели (например, в сфере социальных услуг). Большинство работ-

ников в этой сфере составляют женщины, работающие по договорам по вызову. Такая работа характеризуется МОТ в качестве нестандартной занятости. Рабочие часы для работы по вызову», как правило, непредсказуемы. Кроме того, работники не всегда имеют возможность отдохнуть, если постоянно ожидают вызова на работу. В Германии в таких договорах по вызову должно указываться количество ежедневных и еженедельных часов работы. При их отсутствии предполагается, что рабочая неделя в 10 часов была согласована и 3 часа оплачиваются за смену независимо от количества фактически отработанных часов. Работники обязаны отвечать на вызов только в том случае, если они получили уведомление минимум за четыре дня [9].

Наряду с Германией многие страны ЕС включили контракты «с нулевым рабочим временем» в национальное трудовое законодательство. В Нидерландах трудовой договор может предусматривать гарантированное минимальное количество рабочих часов. Причем работнику выплачивается заработная плата, даже если он ее фактически не выполнял [9]. В Великобритании работодатели не обязаны предлагать работникам какое-либо фиксированное количество рабочих часов в день, неделю или месяц [10].

Следует отметить, что на современном этапе цифровые технологии преобразовывают устоявшиеся государственные и общественные институты [11]. Очевидные перемены цифровые технологии привносят и в трудовое право. Большое распространение получило использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в процессе трудовой деятельности. Они во многом изменили методы работы и повлияли на продолжительность рабочего времени и периодов отдыха. Такая работа определяется таким понятием, как телеработа, позволяющая выполнять работу вне рабочего места, устанавливать и

поддерживать постоянную связь работников с работодателем.

Европейская конфедерация профсоюзов, Союз промышленных конфедераций и конфедераций работодателей Европы — Европейский союз ремесленников и малых предприятий и средних предприятий в 2002 году заключили рамочное соглашение о телеработе. Согласно данному соглашению, телеработа определяется как форма организации и/или выполнения работы по трудовому договору с использованием информационных технологий, когда работа, которая может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется вне этих помещений на регулярной основе.

В исследовании МОТ (доклад МОТ «Работа в любом месте в любое время и ее влияние на сферу труда» (*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*)) определены преимущества и недостатки работы с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ).

Так, преимущества для работников включают автономию от работодателя и гибкость организации рабочего времени. К недостаткам рынка ИКТ относится тенденция к увеличению продолжительности рабочего дня, интенсификации труда работника, отрицательно влияющей на его состояние здоровья.

Однако использование ИКТ привело к возникновению нового для работников права — «права на отключение», так как работа с ИКТ может привести к работе с неопределенным количеством часов — «работе без конца». Например, обязанность работника постоянно проверять электронную почту создает большой стресс для работников и лишает их отдыха, что приводит к нарушению трудового законодательства. В связи с этим в январе 2014 года немецкий автопроизводитель BMW заключил с заводским советом соглашение по ИТ/ICTM [9]. В соответствии с ним все сотрудники имеют право регистрировать в качестве рабочего времени время, потраченное для ответов на электронные письма за пределами обычного рабочего дня. Работникам рекомендуется договариваться с работодателем о «времени доступности» — такая политика предназначена для сокращения нерегулярной неформальной работы.

На основании общего обзора доклада Международной конференции труда (107-я сессия 2018 года) по вопросам регулирования рабочего времени «Обеспечение достойного труда в будущем» можно сделать вывод, что особое место в регулировании рабочего времени занимают вопросы, касающиеся права работника на





отключение цифровых устройств во внерабочее время в целях обеспечения права на отдых и время отдыха. В этой связи следует отметить, что в ряде зарубежных стран Европейского союза на законодательном уровне закрепляется право работника «на отключение», которое подразумевает отключение электронной почты и телефона во внерабочее время.

Так, в 2016 году во Франции произошло реформирование трудового законодательства. Закон от 8 августа 2016 года «О труде, модернизации социального диалога и обеспечении карьеры» [12], одна из глав которого названа «Адаптация трудового права к цифровой эпохе» (ст. 55), существенно повлиял на правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха во Франции. В данной главе содержится право работника на отключение цифровых устройств (электронной почты, телефона) в целях соблюдения его времени отдыха, отпуска, а также частной и семейной жизни. В нерабочее время французские работники вправе не отвечать на письма электронной почты и на звонки в целях соблюдения права на время отдыха [13]. Эта норма нашла свое отражение в новой редакции Трудового кодекса Франции (п. 7 ст. L2242-8), одобренной французским парламентом 21 июля 2016 года. С 1 января 2017 года Трудовой кодекс Франции устанавливает право «на отключение» (*le droit à la déconnexion*).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что новые технологии будут влиять на регулирование рабочего времени и его организацию как на национальном, так и на международном уровне. Таким образом, применение цифровых технологий в странах Европейского союза показывает, что они могут приносить очевидные перемены в регулирование рабочего времени и его организацию, в частности приводить к увеличению продолжительности рабочего времени.

#### Библиографический список

1. *Anneli Albi*. EU enlargement and the constitutions of Central and Eastern Europe. Cambridge. 2005. P. 203.
2. Трудовое и социальное право Европейского союза: документы и материалы (European Union Labour and Social Law Documents and Materials). — М., 2005. — С. 35.
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088> (дата обращения: 15.06.2019).
4. <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf/index.html> (дата обращения: 15.06.2019).
5. *Челидзе С.* Понятие и режимы рабочего времени в Германии: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. — 2010. — № 4. — С. 2.
6. *Дембинская Н.* От зари до зари: когда в России сократят рабочую неделю. — URL: <http://www.ria.ru/economy/20180202/1513727809.html> (дата обращения: 02.06.2019).
7. *Цыганова И.* ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд. — 2008. — № 2. — С. 67–70.
8. *Кларк С.* Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. — 2008. — № 11. — С. 56.
9. Ensuring decent working time for the future. International Labour Office. Geneva, 2018. P. 263–274 // Обеспечение достойного рабочего времени для будущего. Международная организация труда. — Женева, 2018. — С. 265–274.
10. Hours of work. From fixed to flexible? International Labour Conference 93rd session / International Labour Office. Geneva: ILO, 2005. 144 p.
11. *Талапина Э.В.* Право и цифровизация: новые вызовы и перспективы // Журнал российского права. — 2018. — № 2. — С. 5–12.
12. Code du travail, version consolidée au 4 novembre 2016 // [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr). — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 03.04.2019).
13. *Чесалина О.В.* Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 1. — С. 52–55.



# Журнал «КАДРОВИК»



**ВСЕ, ЧТО НУЖНО КАДРОВИКУ, —  
В ОДНОМ ЖУРНАЛЕ**

Научно-аналитический журнал «Кадровик» для руководителей и специалистов кадровой службы, которым важна актуальная и достоверная информация для эффективного решения рабочих задач.

Издание содержит всю необходимую информацию для работы кадровой службы — от требований закона до реализации на практике: подробную информацию обо всех особенностях кадрового делопроизводства, оформления трудовых отношений сотрудника и работодателя; сложные вопросы управления персоналом на примере конкретных организаций, а также пути выхода из сложившихся ситуаций; подробные комментарии к конкретным судебным делам со ссылками на нормы Трудового кодекса РФ, с обоснованием принятых судом решений; практику применения современных HR-технологий.

Все материалы журнала «Кадровик» имеют практическую направленность, содержат подробные комментарии экспертов, написаны грамотным и понятным языком.

**ВХОДИТ В ПЕРЕЧЕНЬ ИЗДАНИЙ ВАК**

## ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА «КАДРОВИК» (ПЯТЬ ЖУРНАЛОВ ПО ЦЕНЕ ОДНОГО!)

### 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

- Практика применения законодательства
- Материальная ответственность работников и работодателя. Оплата труда
- Рабочее время и время отдыха
- Государственная служба. Условия и охрана труда
- Гарантии и компенсации. Пенсионное обеспечение
- Социальное партнерство. Социальное страхование
- Трудовые споры
- Ответственность работодателя за нарушения ТК РФ
- Дисциплина труда

### 2. КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

- Система компетенций: практика формирования
- Корпоративная культура
- Оценка и аттестация персонала
- Стимулирование и мотивация
- HR-бюджет: оптимизация затрат на персонал
- Социальная политика
- Кадровый аудит
- Управление конфликтами
- Внутрифирменные коммуникации

- Опыт кадровых служб: лучшие практики
- HR-сообщество: учимся, обсуждаем
- Психологическая поддержка
- Рынок труда: состояние и тенденции

### 3. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

- Система кадровой документации
- Трудовая книжка: правила ведения и заполнения
- Личное дело работника
- Документы на командировку

### 4. РЕКРУТИНГ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Технологии подбора и отбора персонала
- Методы оценки соискателя
- Кадровый тест-портфель
- Рынок труда: спрос и предложение
- Кадровые агентства — кадровику
- Юридическое сопровождение
- Исследования, рейтинги

✓ **Выставки. Конгрессы. Конференции. Семинары.**

...и многое другое

### 5. ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

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](http://www.panor.ru)



индекс  
80757



индекс  
П7268

# 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 «ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА», 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 46308). Просто позвоните в «Урал-Пресс». Доставлять издания будет курьер агентства вашего города. Подробнее — на сайте [ural-press.ru](http://ural-press.ru)

✓3

ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ



— По **официальному каталогу Почты России «Подписные издания»** (индекс П7265) во всех почтовых отделениях России. Доставку осуществляет «Почта России». — На сайте Почты России [podpiska.pochta.ru](http://podpiska.pochta.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](mailto: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](mailto:podpiska@panor.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](mailto:podpiska@panor.ru); [panor.ru](http://panor.ru)