

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Грив В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция:

Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Почта России. Электронный каталог – П1784.

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. – 8,0. Усл. печ. л. – 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221–3295.

Цена свободная.

Номер подписан в печать 16.05.2022.

Номер вышел в свет 26.05.2022.

Издательская группа «Юрист», 2022

В НОМЕРЕ:

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

Жильцова Ю.В., Клепалова Ю.И., Новикова С.В.

Социальная справедливость как вектор развития трудового права 3

Кузнецова И.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты 6

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Скачкова Г.С. Защита от безработицы в рамках социального партнерства

как один из критериев благополучия человека в сфере труда 8

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Бережнов А.А. Цифровизация в сфере труда и ее влияние

на повышение производительности труда 11

Филипова И.А. Заменят ли роботы работников? 14

Харитонов Ю.С. Цифровые навыки юриста на современном этапе:

опыт России и Китая 18

ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Зорина О.О. Роль локального обычая в повышении эффективности

правового регулирования трудовых отношений 21

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Мотина Е.В. Характеристика на работника в контексте достоинства человека 25

Нилов К.Н. Согласие работника на отмену руководителем приказа

о незаконном увольнении работника по инициативе работодателя 29

ОПЛАТА ТРУДА

Воронин Ю.В. Реформа института заработной платы в России: экзистенциальная

необходимость в условиях существующих экономических ограничений 33

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Абалдуев В.А., Ерохина Т.В. К вопросу о применении профессионального стандарта

при замещении должности руководителя организации высшего образования 40

ОХРАНА ТРУДА

Сергеенко Ю.С. Понятие и сущность охраны труда работников как научной категории 44

Александров С.В. Проблемные аспекты предоставления гарантий и компенсаций

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда 47

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Закалюжная Н.В., Кудряшова С.Н., Бабкина И.Н.

Эволюция понятия дистанционной работы 50

Ганчурина Н.С. Рабочее место и место работы, как условие трудового договора

с дистанционным работником 53

ИСТОРИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Астраханцева Е.В., Гусева Т.С. Роль локального регулирования трудовых

и социально-обеспечительных отношений: исторический экскурс 56

Кудрин А.С. К вопросу о соотношении правосоставительных и репрессивных

начал уголовной ответственности в сфере труда: исторический аспект 60

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (12.00.05 — юр. науки)

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

No. 2/2022

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-38717 of January 22, 2010.

Founder: Jurist Publishing Group

Editor in Chief: Kurennoy A.M.,
LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief: Zabramnaya E.Yu.,
PhD (Law), Associate Professor

Editorial Board:

Val'kovoij A.F., Moscow Federation of Trade Unions,

Gejkhman V.L., PhD (Law), Professor

Gerasimova E.S., PhD (Law)

Golovina S.Yu., LL.D., Professor

Gorokhov B.A., PhD (Law)

Ershova E.A., LL.D., Professor

Kasumov A.M. ogly', LL.D., Professor

Kostyan I.A., LL.D., Professor

Kry'lov K.D., LL.D., Professor

Lushnikov A.M., LL.D., Professor

Mavrin S.P., LL.D., Professor

Nurmagambetov A.M., LL.D., Professor

Nurtdinova A.F., LL.D., Professor

Salikova N.M., LL.D., Professor

Skachkova G.S., LL.D., Professor

Snigireva I.O., LL.D., Professor

Tomashevski K.L., LL.D., Professor

Tuchkova E'.G., LL.D., Professor

Khny'kin G.V., LL.D., Professor

Khokhlov E.B., LL.D., Professor

Chikanova L.A., LL.D., Professor

Chucha S.Yu., LL.D., Professor

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief

of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office:

Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,
Moscow, 115035.

Tel.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Post of Russia. Digital Catalogue – П1784.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37

Size 60x90/8.

Offset printing.

Printer's sheet – 8,0.

Conventional printing sheet – 8,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221–3295. Free market price.

Passed for printing 16.05.2022.

Published 26.05.2022..

Jurist Publishing Group, 2022

CONTENTS:

ISSUES OF THEORY

Yu.V. Zhiltsova, Yu.I. Klepalova, S.V. Novikova.

Social Justice as a Labor Law Development Vector 3

I.A. Kuznetsova. The Right to Labor: The Constitutional and International Aspects 6

SOCIAL PARTNERSHIP

G.S. Skachkova. Protection against Unemployment within the Framework
of Social Partnership as One of the Criteria of Human Welfare in the Labor Sphere 8

DIGITALIZATION IN LABOR RELATIONS

A.A. Berezhnov. Digitalization in the Labor Sphere and Its Influence
on Improving Labor Efficiency 11

I.A. Filipova. Will Robots Replace Employees? 14

Yu.S. Kharitonova. Digital Skills of a Lawyer on the Modern Stage:
The Experience of Russia and China 18

LOCAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

O.O. Zorina. The Role of a Local Custom in Improving the Efficiency
of the Legal Regulation of Labor Relations 21

LABOR AGREEMENT ISSUES

E.V. Motina. An Employee Performance Review within the Framework of Human Dignity 25

K.N. Nilov. Employee's Consent to the Manager's Cancellation of an Order
on Illegal Dismissal of the Employee at the Employer's Initiative 29

LABOR REMUNERATION

Yu.V. Voronin. A Reform of the Salary Institution in Russia: The Existential Necessity
in the Conditions of the Existing Economic Restrictions 33

PROBLEMS OF APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS

V.A. Abaldujev, T.V. Erokhina. On the Application of a Professional Standard
in Filling the Position of the Head of a Higher Educational Institution 40

LABOR PROTECTION

Yu.S. Sergeenko. The Concept and Essence of Protection of Labor
of Employees as a Scientific Category 44

S.V. Aleksandrov. Challenging Aspects of Provision of Guarantees
and Compensations for Work in Hazardous and/or Dangerous Labor Conditions 47

PECULIARITIES OF THE REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

N.V. Zakalyuzhnaya, S.N. Kudryashova, I.N. Babkina.
The Evolution of the Remote Work Concept 50

N.S. Ganchurina. A Workplace and a Place of Work as a Condition
of a Labor Agreement with a Remote Employee 53

HISTORY OF THE LEGAL REGULATION OF LABOR

E.V. Astrakhantseva, T.S. Guseva. The Role of the Local Regulation
of Labor and Social Welfare Relations: A Historical Journey 56

A.S. Kudrin. On the Correlation between Right Restoration and Repressive Origins
of Criminal Liability in the Labor Sphere: The Historical Aspect 60

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education
of the Russian Federation for publication of basic results of PhD and doctor of theses (12.00.05-law science)

Some materials of our journals may be placed in ConsultantPlus reference legal system.

Articles shall be published in author's version.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-3-5

Социальная справедливость как вектор развития трудового права

Жильцова Юлия Владимировна,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
кандидат юридических наук, доцент
jfr.seminar@yandex.ru

Клепалова Юлия Игоревна,
доцент кафедры гражданского права
Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия,
кандидат юридических наук, доцент
klepalova.yulia@yandex.ru

Новикова Светлана Валерьевна,
доцент кафедры философии и социологии
Уральского государственного юридического университета,
кандидат философских наук, доцент
trening-sv@yandex.ru

Авторами рассматривается философская категория справедливости в контексте категории «социальная справедливость». Анализируются особенности общеправового принципа справедливости в трудовом праве и делается акцент на социальной справедливости как основного вектора развития трудового права. В статье делается вывод о необходимости распространения трудового законодательства на нетипичные формы занятости, в частности на платформенную занятость.

Ключевые слова: справедливость, принцип справедливости, социальная справедливость, трудовое правоотношение, платформенная занятость.

Social Justice as a Labor Law Development Vector

Yulia V. Zhiltsova
Associate Professor of the Department of Labor Law
of the Ural State Law University
PhD (Law), Associate Professor

Yulia I. Klepalova
Associate Professor of the Department of Civil Law
of the Northwestern Branch of the Russian State University of Justice
PhD (Law), Associate Professor

Svetlana V. Novikova
Associate Professor of the Department of Philosophy and Sociology
of the Ural State Law University
PhD (Philosophy), Associate Professor

The authors consider the philosophical category of justice in the context of the category of “social justice”. The features of the general legal principle of justice in labor law are analyzed. The authors focus on social justice as the main vector for the development of labor law. The article concludes that it is necessary to extend labor legislation to atypical forms of employment, in particular to platform employment.

Keywords: justice, principle of justice, social justice, labor relations, platform employment.

Определение понятия «справедливость» содержится в философских, этических, лингвистических и юридических словарях. В толковых словарях русского языка понятие «справедливость» имеет несколько значений: если обобщить интерпретации словарей Ожегова, Даля, Ушакова и Ефремовой, то можно определить это понятие как беспристрастность и «следование правде» в поступках, отношениях и суждениях; признание правоты и достоинства другого человека; соответствие поступков общепринятым морально-нравственным нормам.

С точки зрения этики справедливость раскрывается как понятие «морального сознания» — нечто «должное» и имеющее конкретно-исторический характер: «справедливость греков и римлян находила справедливым рабство; справедливость буржуа 1789 г. требовала устранения феодализма, объявленного несправедливым»¹.

¹ Словарь по этике / под ред. А.А. Гусейнова и И.С. Кона. 6-е изд. М.: Политиздат, 1989. С. 334.

Согласно «Глоссарию философских терминов» справедливость представляет собой «один из фундаментальных принципов, регулирующих взаимоотношения между людьми на основе представлений о должном, о сущности человека и его правах»².

Необходимо отметить, что понятие «справедливость» анализируется в юридической науке чаще всего в качестве особого принципа: общеправового или специально юридического, свойством права, а также принципом и свойством права³. В.С. Нерсесянц понятие «справедливость» отождествляет с понятием «право»: «...справедливость входит в понятие права, ...право по определению справедливо, а справедливость — внутреннее свойство и качество права...»⁴.

Рассматривая представления о смысле и содержании понятия «справедливость», необходимо обратить внимание на такой важный его аспект, как «социальная справедливость», в котором справедливость раскрывается в качестве требования к социальным институтам и процессам, необходимым условием обеспечения прав человека, распределение благосостояния, обеспечение равных возможностей. Термин «социальная справедливость» стал использоваться начиная с 18 века, а в 20-м веке стал главным элементом в теории общественного договора. Изучению ее сущности посвящена работа И. Канта «К критике чистого разума», который считал, что обеспечение социальной справедливости — главная задача организации общества⁵.

Вопросам и проблемам социальной справедливости на международном уровне был посвящен доклад ООН «Доклад о мировом развитии 2006. Справедливость и развитие», на котором социальная справедливость была признана «основополагающим принципом мирного и процветающего сосуществования внутри стран и между ними»⁶. Понятие «социальная справедливость» появляется в текстах ООН во второй половине 1960-х годов как синоним понятия «защита прав человека», а 11 декабря 1969 г. Резолюцией Генеральной Ассамблеи была принята «Декларация социального прогресса и развития»⁷.

В трудовом праве понятие справедливости напрямую связано с реализацией целей достижения социальной справедливости. При этом подход современного российского трудового права отличается от советского, которое характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности: государство в одном лице выступало как законодатель и исполнитель законов, а в сфере труда было практически единственным работодателем⁸.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами являются создание необходимых правовых условий для достижения оп-

тимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Нельзя не согласиться с позицией А.М. Куренного, утверждавшего, что такая постановка вопроса, базирующаяся, кстати, на международном опыте, видимо, изначально не предполагает идеальных и абсолютно справедливых механизмов этого регулирования. То, что устраивает одну сторону, может восприниматься другой стороной как несправедливость. Кроме того, и государство не может находиться в роли стороннего наблюдателя, оно вынуждено вмешиваться в процесс регулирования... в трудовом праве приходится считаться с тем, что работник является экономически более слабой стороной⁹.

В трудовом праве более важным является не достижение справедливости как равенства прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений, а достижение социальной справедливости, представление о достижении которой посредством правового регулирования труда исторически менялось. Трудовое законодательство России преследует цель реализации функций социального государства, в связи с чем современное трудовое законодательство содержит нормы, напрямую ставящие работника в более выгодное положение. Ярким примером реализации социальной справедливости можно считать наличие в ТК РФ статьи 81, позволяющей уволить работника по инициативе работодателя только в установленных законом случаях и с соблюдением предусмотренного порядка. Также именно целям социальной справедливости служит более льготная по сравнению с гражданской имущественной ответственностью материальная ответственность работника.

На данном этапе мы наблюдаем, как назревает необходимость коренной перестройки способов организации труда, что повлечет изменения трудового законодательства. Развитие платформенной занятости на первый взгляд выводится из сферы регулирования трудового права, но чем больше лиц будут заняты в данной сфере, тем актуальнее будет цель достижения социальной справедливости и в этой сфере приложения труда.

Природа и перспектива регулирования платформенной занятости является актуальной темой исследования. К.Л. Томашевский отличает платформенную занятость от классических трудовых отношений, основанных на трудовом договоре, по признакам отсутствия жесткой субординации между работающим и платформой, жесткого графика и правил трудового распорядка, но должен выполнять заказы по мере их поступления, необходимости выполнения работы не для самой платформы, а для клиентов; размер вознаграждения за труд напрямую зависит от результатов работы (оказанной услуги) и других¹⁰. Работа посредством платформенной занятости пока регулируется исключительно нормами гражданского права, в частности, работа через мобильные приложения рассматривается как самостоятельный труд¹¹. Но, как уже отмечалось, необходимость социальной справедливости во всех отношениях, связанных с наймом рабочей силы, подразумевает расширение сферы действия трудового права. Классические признаки трудового правоотношения трансформируются¹², но отношения, обла-

² Глоссарий философских терминов // Словари. URL: <https://1053.slovaronline.com/>

³ Цыбулевская О.И., Милушева Т.В. Справедливость в праве: аксиологический подход // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 5. С. 55.

⁴ Нерсесянц В.С. Философия права. М.: Норма, 2000. С. 31.

⁵ Григорьева Н.С. Социальная справедливость: эволюция понятия и практики // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2008. Т. 1. № 6. С. 112–122.

⁶ Доклад о мировом развитии 2006. Справедливость и развитие // Энциклопедиям. URL: http://enc.biblioclub.ru/Encyclopedia/114379_Doklad_o_mirovom_razviti_2006_Spravedlivost_i_razvitiie

⁷ Декларация социального прогресса и развития // Декларации. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/socdev.shtml

⁸ Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 21.

⁹ Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3–7.

¹⁰ Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 10–15.

¹¹ Например, Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

¹² Подробнее о трансформации трудового правоотношения в условиях цифровой экономики см.: Жильцова Ю.В., Клепалова Ю.И. Трансфор-

дающие этими признаками, требуют применения прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Интересен в этой связи подход, содержащийся в Постановлении Пленума Верховного Суда от 29 мая 2018 г. № 15¹³: о наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений; подчиненность и зависимость труда; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов. Доказательства факта наличия трудовых отношений перечислены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45¹⁴: переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между сторонами; отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п., что характерно в том числе и для платформенной занятости.

Статья 19.1 ТК РФ предусматривает возможность признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, в том числе в судебном порядке. В данной статье содержится важная презумпция: неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривается административная ответственность в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем. Указанные нормы подтверждают проникновение принципа социальной справедливости в сферу регулирования наемного труда.

Судебная практика активно демонстрирует возможность применения трудового законодательства к отношениям, оформленным гражданско-правовым договором, но имеющим признаки трудовых отношений, что в значительной степени было активизировано пандемией и в связи с этим всплеском

платформенной занятости, что укладывается в концепцию социальной справедливости при регулировании труда и занятости.

В ряде государств — членов Европейского союза, Великобритании и некоторых штатах США статус лиц, работающих посредством цифровых платформ, определен как «подобных работникам», а в правоотношениях с указанными лицами просматриваются некоторые признаки трудовых отношений (в частности, экономическая зависимость, элементы субординации), то, основываясь на этих двух критериях, суды за рубежом нередко признают возможность распространения на указанных лиц всех или некоторых норм трудового законодательства¹⁵.

В российской практике для регулирования платформенной занятости используют категорию самозанятых, что абсолютно оправданно в отношении лиц, осуществляющих свою деятельность самостоятельно, в собственных интересах непосредственно клиентам, в их деятельности не просматриваются признаки наемного труда. Отметим, что институт самозанятости¹⁶ введен в целях оптимизации налогообложения, цель которого — вывести лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, из сферы теневой экономики. Многие юридические лица, работающие в сфере услуг, в том числе посредством платформенной занятости, принуждают своих работников или потенциальных работников регистрироваться в качестве самозанятых, что позволяет не включать их в сферу регулирования трудового права и не предоставлять трудовые гарантии. Полагаем, что в случаях, когда эти лица осуществляют деятельность под контролем и в интересах лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, отношения с которыми обладают признаками трудовых отношений, речь должна идти о признании этих отношений трудовыми, что в полной мере соответствует концепции социальной справедливости в сфере труда.

Сегодняшний рынок труда характеризуется расширением сферы применения платформенной занятости, занятые в которой находятся в организационной и экономической зависимости. Социальная справедливость определяет расширение сферы действия трудового права. Цель этого расширения заключается в сущности отношений найма, которые являются по своей природе неравноправными, поэтому принцип справедливости в трудовом праве неотделим от цели достижения социальной справедливости. В связи с этим распространение гарантий и прав работника даже на сферы, где отсутствует большинство классических признаков трудового правоотношения, является справедливым.

¹⁵ Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 13.

¹⁶ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // СПС «КонсультантПлюс».

мация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 42–45.

¹³ Пункт 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Пункт 11 Постановления Пленума Верховного Суда от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Григорьева Н.С. Социальная справедливость: эволюция понятия и практики / Н.С. Григорьева // Проблемный анализ и государственное-управленческое проектирование. 2008. Т. 1. № 6. С. 112–122.
2. Жильцова Ю.В. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики / Ю.В. Жильцова, Ю.И. Клепалова // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 42–45.
3. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3–7.
4. Нерсесянц В.С. Философия права : краткий учебный курс / В.С. Нерсесянц. Москва : Норма, 2000. 241 с.
5. Словарь по этике / под редакцией А.А. Гусейнова, И.С. Кона. 6-е изд. Москва : Политиздат, 1989. 447 с.
6. Томашевский К.Л. Платформенная занятость: между трудовым, гражданским и налоговым правом / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. 2021. № 8. С. 10–15.
7. Трудовое право России : учебник для студентов образовательных организаций / под редакцией А.М. Куренной. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2016. 624 с.
8. Цыбулевская О.И. Справедливость в праве: аксиологический подход / О.И. Цыбулевская, Т.В. Милушева // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 5. С. 52–59.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-6-7

Право на труд: КОНСТИТУЦИОННЫЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТЫ

Кузнецова Инна Анатольевна,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Владимирского филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
кандидат юридических наук
kyzina33@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению одного из основных прав большинства современных государств и Российской Федерации в том числе — права на труд. В работе автор уделяет внимание таким вопросам, как определение понятия «право на труд», исторические особенности становления как в России, так и за рубежом, правовое регулирование данной сферы, а также проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: трудовое право, право на труд, право на труд в России, право на труд в зарубежных странах, международное регулирование труда, конституционное право на труд.

The Right to Labor: The Constitutional and International Aspects

Inna A. Kuznetsova
Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines
of the Vladimir Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
PhD (Law)

The article is devoted to the consideration of one of the fundamental rights of the majority of modern states and the Russian Federation, including the right to work. In the work, the authors pay attention to such issues as the definition of the concept of "right to work", historical features of formation, both in Russia and abroad, legal regulation of this sphere, as well as problems and ways to solve them.

Keywords: labor law, the right to work, the right to work in Russia, the right to work in foreign countries, international labor regulation, the constitutional right to work.

Известный философ и правозащитник Вольтер в свое время отмечал: «Жить — значит работать. Труд есть жизнь человека». В столь маленькой фразе содержится весьма большой смысл. Труд позволяет человеку обогащаться как духовно, так и материально, благодаря ему создаются все окружающие нас блага, в связи с этим его значимость переоценить невозможно. Развитие любого общества напрямую зависит от вложенных сил его участников, от их работы и стремлений. Осознание всю значимость человеческого труда, мировое сообщество стало закреплять «право на труд» в основополагающих правовых актах различных стран мира.

Однако данный процесс не везде проходил весьма гладко и «безболезненно», так, например, впервые официальное закрепление прав трудящихся в России произошло в Конституции РСФСР 1918 года, о чем свидетельствует один из 6 разделов, именуемый «Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа». В последующей редакции Конституции, а именно 1925 года, труд признавался обязанностью граждан СССР и только в 1936 году новый Основной закон закрепил, что «граждане СССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством» (ст. 118 Конституции СССР 1925 года).

Однако всему этому процессу предшествовал революционный переворот, повлекший множество человеческих жертв. После этого активно осуществлялась борьба

с кулаками и эксплуататорским классом, где они также присутствовали.

Активная борьба за право на труд также осуществлялась в Соединенных Штатах Америки, где граждане столкнулись с открытой дискриминацией в отношении афроамериканцев, о чем свидетельствует, например, существование доктрины «О раздельных, но равных правах». Так, в отношении них устанавливались более тяжелые условия труда и низкая заработная плата. Следствием этого стали многочисленные забастовки и пикеты, которые жестко пресекались властью, а работники увольнялись.

Тем не менее право на труд в разных странах развивалось и трансформировалось, получив свое отражение в основных законах государств, а затем и в международных актах, действие которых охватывало сразу несколько стран участниц.

Основным международным правовым актом, положения которого регулируют данную сферу, является Всеобщая декларация прав человека 1948 года, которая в ст. 23 закрепляет, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Дальнейшее развитие права на труд можно наблюдать в таком международном акте, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, в котором устанавливается равенство возможности продвижения по службе, ориентируясь исключительно на квалификацию, трудовой стаж, опыт и заслуги. Наравне с этим стоит также отметить

Международный пакт о гражданских и политических правах, где также нашли свое отражение определенные права, которые принадлежат трудящемуся населению.

Так, например, Конституция Итальянской Республики гарантирует всем гражданам право на труд, а также поощряет действия и методы, которые способствуют его реализации на практике. Согласно ст. 4 «каждый гражданин в соответствии со своими возможностями и по своему выбору обязан заниматься деятельностью или выполнять функцию, способствующую материальному или духовному прогрессу общества»¹. Аналогичные положения содержат также Конституции Японии и Китайской Народной Республики, где устанавливается, что все имеют право на труд и обязаны трудиться².

Конституция Российской Федерации также не исключение, в ст. 37 закрепляется, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду. Исходя из этого, можно сказать, что каждый человек имеет возможность самостоятельно выбирать профессию или деятельность, в которую он будет вкладывать свои умения, знания, силу и время и от которой планирует получать доход для удовлетворения своих потребностей.

Однако несмотря на то что данная формулировка, бесспорно, предоставляет человеку право выбора, она все же послужила причиной многочисленных научных дискуссий в силу своей неопределенности.

Некоторые ученые, например В.И. Анишина и Ю.Г. Попонов, считают, что действующая Конституция России не закрепляет право на труд как таковое, равно как и обязанность, поскольку это напрямую не отражено в тексте документа, в отличие от основных законов других государств, а также Всеобщей декларации прав человека³. В свою очередь, это становится поводом для возникновения сомнений в отношении конституционного закрепления права на труд, а также его гарантии, ограничившись лишь закреплением свободы труда. На основании этого можно предположить, что указанная формулировка, к примеру, не обязывает работодателей обеспечивать право на труд для граждан.

Исследуя данный вопрос, ряд ученых совершенно справедливо проводит анализ соотношения понятий «право на труд» и «свобода труда». В этом отношении большинство из них приходят к выводу, что второе понятие более обширное и включает в себя первое. На основании этого, в противовес ранее упомянутой точке зрения, в трудах различных ученых, например Л.А. Чикановой, был сформулирован вывод о том, что при разработке Конституции России законодатель, учитывая исторические особенности государства, решил установить более емкое понятие, чем просто право на труд, ведь свобода труда предполагает само право на труд, возможность вы-

бора, охрану труда, условия его осуществления и т.д.⁴ То есть свобода труда есть своего рода основополагающий принцип, в то время как право на труд — субъективное право каждого, которым он может распоряжаться по своему усмотрению.

Именно эта мысль нашла свое отражение и развитие в Трудовом кодексе Российской Федерации, а именно в ст. 2, где устанавливается, что «исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности».

Сданной точкой зрения нельзя не согласиться, однако, на наш взгляд, сам факт того, что закреплённая формулировка вызывает споры, не является положительным для правовой системы нашей страны, ведь один из основных принципов законодательства заключается в единстве понимания и толкования норм. В этой связи считаем целесообразным закрепить в Конституции право на труд в отдельный пункт ст. 37 Конституции России во избежание возникновения спорных ситуаций в правоприменении, однако реализовать на практике данные изменения будет весьма проблематично ввиду того, что глава 2, где располагается данная норма, относится к числу тех, где предусмотрен особый порядок внесения изменений, который еще ни разу не был применен в правовой практике России.

Закрепление права на труд в законодательстве способствовало его реализации на практике, ярким примером чего стало создание портала «Работа в России». Данная федеральная информационная система, являющаяся разработкой Федеральной службы по труду и занятости населения, призвана оказывать помощь и содействие в поиске работы и работников. Его значительными преимуществами является осуществление своей деятельности на бесплатной основе, координация информации, поступающей из службы занятости, что способствует надежности предоставляемых вакансий. Помимо этого, программа оказывает активное содействие в создании возможности прохождения практик и стажировок студентов.

Таким образом, можно сказать о том, что право на труд является одной из неотъемлемых частей в сфере прав современного человека. Его значимость для общества воплощается в закреплении данного положения в основных законах государств, а также в основополагающих международных документах. Безусловно, Россия, как одна из ведущих стран мира с гуманистической направленностью в ведении государственной политики, не исключение. Тем не менее закреплённые в Конституции страны положения применительно к данному вопросу вызывают ряд сомнений в научных кругах, разрешить которые возможно посредством изменений в существующем законодательстве, что в настоящее время несколько сложно ввиду отсутствия правовой практики по данному процессу.

¹ Конституция Итальянской Республики: от 27.12.1947 (ред. от 02.10.2007) // Маклаков В.В. Конституции зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Европейский Союз, Соединенные Штаты Америки, Япония: учебное пособие. 8-е изд., исправл. и доп. М.: Инфотропик Медиа, 2012. 640 с.

² Там же. С. 288.

³ Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 122–129.

⁴ Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 7–12.

Литература

1. Анишина В.И. Свобода труда или право на труд / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 122–129.
2. Конституция Итальянской Республики: от 27.12.1947 (ред. от 02.10.2007) // Маклаков В.В. Конституции зарубежных государств: Великобритания, Франция, Германия, Италия, Европейский Союз, Соединенные Штаты Америки, Япония: учебное пособие / составитель, перевод, автор введения и вступительной статьи В.В. Маклаков. 8-е изд., исправл. и доп. Москва: Инфотропик Медиа, 2012. 640 с.
3. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 7–12.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-8-10

Защита от безработицы в рамках социального партнерства как один из критериев благополучия человека в сфере труда

Скачкова Галина Семеновна,
профессор кафедры гражданского права и процесса
Санкт-Петербургского юридического института,
доктор юридических наук, профессор
gskachkova@mail.ru

В статье рассмотрены некоторые вопросы, связанные с реализацией в актах социального партнерства некоторых правовых норм по защите от безработицы в условиях пандемии COVID-19. Обращено внимание на изменение приоритетов и целей государственной политики России в сфере содействия занятости населения. Показано развитие правовых норм по защите от безработицы в актах социального партнерства, принимаемых на отраслевом (межотраслевом) уровне.

Ключевые слова: занятость, социальное партнерство, соглашение, безработные граждане, социальная защита.

Protection against Unemployment within the Framework of Social Partnership as One of the Criteria of Human Welfare in the Labor Sphere

Galina S. Skachkova
Professor of the Department of Civil Law and Procedure of the Saint Petersburg Law Institute
LL.D., Professor

The article discusses some issues related to the implementation in the acts of social partnership of certain legal norms for protection against unemployment in the context of the COVID-19 pandemic. Attention is drawn to the change in priorities and goals of the state policy of Russia in the field of employment promotion. The development of legal norms for protection against unemployment in the acts of social partnership adopted at the sectoral (intersectoral) level is shown.

Keywords: employment, social partnership, agreement, unemployed citizens, social protection.

Как известно, экономическая ситуация в России усугубилась рецессией мировой экономики, связанной с карантинными ограничениями в условиях пандемии COVID-19. В целях поддержки бизнеса и населения Правительством РФ были приняты и реализуются пакеты антикризисных мер, направленные на поддержание доходов населения, как работающего, так и временно оставшегося без работы, на защиту граждан от безработицы, что получило свое отражение в различных документах.

Среди них особо следует отметить «Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике» (одобрен на заседании Правительства РФ 23 сентября 2020 г. (протокол № 36, раздел VII) № П13-60855 от 2 октября 2020 г.)¹.

На выполнение поставленных в этом документе целей направлено проведение в 2021 г. ряда мероприятий по социальной поддержке безработных граждан, реализуемых в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 362 «О государственной поддержке в 2021 году юридиче-

ских лиц индивидуальных предпринимателей при трудоустройстве безработных граждан»².

Данным документом были утверждены Правила предоставления субсидий из бюджета Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ) в 2021 г. юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях их стимулирования к трудоустройству безработных граждан. После ряда внесенных поправок (и особенно последних изменений в этот документ относительно сроков введения в действие его положений³) работодатели уже с 5 октября 2021 г. смогли рассчитывать на субсидию за трудоустройство граждан, которые зарегистрированы в центрах занятости как безработные по состоянию на 1 августа 2021 г.

Кроме того, к категориям граждан, за трудоустройство которых можно получить субсидию независимо от даты их регистрации в центрах занятости, теперь отнесены не только выпускники колледжей и вузов 2020 г.

² СЗ РФ. 2021. № 40. Ст. 6828.

³ См.: Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2021 г. № 1607 «О внесении изменений в Правила предоставления субсидий Фондом социального страхования Российской Федерации в 2021 году из бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях их стимулирования к трудоустройству безработных граждан» // СЗ РФ. 2021. № 40. Ст. 6831.

¹ Документ официально опубликован не был. URL: <https://pravdaosro.ru/> (дата обращения: 28.10.2020).

Частично компенсировать расходы на выплату зарплат можно при трудоустройстве инвалидов, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов. При оценке результата предоставления субсидии теперь не учитываются лица, уволенные с работы по собственному желанию.

В связи с распространением COVID-19 претерпели изменения приоритеты и цели государственной политики в сфере содействия занятости населения.

Так, принято постановление Правительства РФ от 22 сентября 2021 г. № 1603 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»⁴, вступающее в силу с 1 января 2022 г.

В 2021 г. национальный проект «Демография» пополнился федеральным проектом «Содействие занятости», объединившим все меры помощи в трудоустройстве и в рамках которого реализуется ряд социально значимых мероприятий. В их числе следует назвать прежде всего мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости.

В состав таких лиц включены, в частности, безработные граждане, а также граждане в возрасте 50 лет и старше, граждане предпенсионного возраста, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста, и др.

В качестве показателя, отражающего конечный общественно значимый социально-экономический эффект от реализации Программы, теперь предусмотрен показатель «уровень регистрируемой безработицы».

Целями госпрограммы РФ «Содействие занятости населения» являются: не превышение к 2030 г. значения уровня регистрируемой безработицы более 1%; создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышение эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Особо указано на то, что приоритетом государственной политики в сфере содействия занятости населения в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, повышению качества рабочей силы и мотивации к труду.

Правовые нормы по защите от безработицы получают свое развитие в актах социального партнерства, среди которых важную роль играют различные соглашения, принимаемые особенно на отраслевом (межотраслевом) уровне, в которых всегда есть разделы, посвященные рынку труда, содействию занятости работников.

В последнее время в соглашениях стали обязательно указываться приоритеты в проведении сторонами социального партнерства согласованной политики в области социально-трудовых отношений. В качестве таковых называется, например, создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, сокращение масштабов неформальной занятости. Для достижения таких целей ставятся определенные задачи.

В качестве примера повышения роли и значения актов социального партнерства в вопросах защиты от безработицы рассмотрим некоторые положения ряда отраслевых соглашений.

Так, в Отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021–2023 годы указывается на необходимость осуществлять взаимодействие сторон, направленное:

- на развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест, оценку потребностей привлечения иностранной рабочей силы;
- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

- социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением штата и реструктуризацией производства;

- реализацию возможности трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, а также родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста⁵.

В Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019–2021 годы⁶ введены критерии эффективности социального партнерства, в числе которых названо «обеспечение стабильного уровня занятости в организациях».

В разделе V «Социальные гарантии и компенсации» вопросам занятости посвящены целых 3 главы: 1) «Защита интересов высвобождаемых работников при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников»; 2) «Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам»; 3) «Гарантии отдельным категориям работников по их оставлению на работе».

В пункте 16 главы «Защита интересов высвобождаемых работников при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников»

⁵ См.: Раздел 3 «Развитие рынка труда, содействие занятости работников» Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021–2023 годы, подписанного сторонами 14 сентября 2021 г. // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1422> (дата обращения: 18.11.2021).

⁶ См.: п. 2.9 Раздела 2 «Социальное партнерство» в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019–2021 годы, подписанном 18 января 2019 г. // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1422> (дата обращения: 20.11.2021).

Срок действия Соглашения продлен до 31 декабря 2024 г. См.: письмо Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 14-4/10В-14288 «О присоединении к Соглашению о продлении срока действия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности на 2019–2021 годы» // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1422> (дата обращения: 20.11.2021).

⁴ СЗ РФ. 2021. № 40. Ст. 6828.

раздела 5 данного Соглашения говорится о том, что «работодатели считают целесообразным разрабатывать совместно с соответствующими органами Профсоюза программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, с необходимым финансированием мероприятий по переобучению, переподготовке работников и созданию новых рабочих мест».

В Отраслевом соглашении по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020–2023 годы, принятом 1 декабря 2020 г.⁷, содержится раздел IV «Обеспечение занятости», в котором закреплены полномочия работодателей по реализации его норм.

Так, работодатели стремятся проводить в организациях политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения результативности и эффективности их деятельности, использования механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организации (п. 4.1). Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (п. 4.2). При этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (п. 4.3).

Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего

образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, подписанное сторонами 10 июня 2021 г.⁸, содержит ряд интересных моментов по вопросам занятости, связанным с предоставлением работникам ряда дополнительных льгот и гарантий при прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя.

Так, стороны в п. 8.6 Соглашения рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства:

— по предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

— проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, из средств от иной приносящей доход деятельности организации;

— недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, и др.

Таким образом, анализ некоторых положений ряда отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, наглядно показывает практическую реализацию в рамках таких соглашений одной из национальных целей развития России⁹ — достижение достойного эффективного труда на основе защиты от безработицы, как одного из критериев благополучия человека в сфере труда.

⁷ URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=387880> (дата обращения: 22.11.2021).

⁸ URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1417> (дата обращения: 22.11.2021).

⁹ См.: Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // СЗ РФ. 2020. № 30. Ст. 4884.

Уважаемые авторы!

Просим вас тщательно проверять перед отправлением в редакцию общую орфографию статей, а также правильность написания соответствующих юридических терминов, соблюдение правил научного цитирования и наличие необходимой информации. Обращаем ваше внимание на то, что автор несет личную ответственность за оригинальность текста, а также за достоверность приведенных данных и точность цитируемых текстов.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-11-13

Цифровизация в сфере труда и ее влияние на повышение производительности труда

Бережнов Андрей Александрович,
заместитель декана, доцент кафедры трудового права
Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
labor-msu@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы цифровизации сферы труда, применения современных информационных технологий в трудовых отношениях и их способность оказывать влияние на повышение производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, цифровизация, трудовые отношения, информационные технологии в сфере труда.

Digitalization in the Labor Sphere and Its Influence on Improving Labour Efficiency

Andrey A. Berezhnov
Deputy Dean, Associate Professor of the Department of Labor Law
of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University
PhD (Law)

The article deals with the problems of digitalization of the labor sphere, the use of modern information technologies in labor relations and their ability to influence the increase in labor productivity.

Keywords: labor productivity, digitalization, labor relations, information technologies in the field of labor.

Экономика России в последние годы характеризуется активным развитием и внедрением во все сферы общественной жизни информационных технологий. Данный процесс принято называть цифровизацией экономики. Цифровизация в первую очередь призвана сделать удобнее, быстрее, понятнее, эффективнее, экономичнее какие-либо процессы.

Неизбежно цифровизация общественных отношений и широкое применение информационных технологий в производстве, при выполнении работ и оказании услуг различного характера затрагивают как непосредственно трудовые отношения, так и иные тесно с ними связанные, среди которых отдельно следует выделить отношения по организации труда и управлению трудом. Цифровизация экономики уже оказывает значительное влияние на трудовое право и не остается незамеченной законодателем, доказательством чему служат введение Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ статьи 66.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК), которая предполагает постепенную замену бумажных трудовых книжек сведениями о трудовой деятельности, формируемыми в электронном виде; изложение в новой редакции главы 49.1 ТК об особенностях регулирования труда дистанционных работников в результате принятия Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ; принятие Федерального закона от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ, которым предусмотрена возможность ведения электронного документооборота в сфере трудовых книжек и др. Такие изменения продиктованы необходимостью легализации соответствующих отношений, которые являются следствием активного применения информационных технологий в трудовых отношениях,

поскольку, как известно, специфику норм трудового права во многом определяют именно экономические отношения и характер организации труда¹. В этой связи справедливо высказывание А.С. Пашкова о том, что возникающие в связи с применением труда отношения поначалу регулируются объективными экономическими законами, которые уже затем получают отражение в правовых нормах, определяющих соответствующие взаимоотношения между людьми².

В настоящее время работодатели (бизнес) применяют информационные технологии как в производстве (автоматизация производственных процессов, замена ручного труда машинным), так и при взаимодействии с потребителями (например, осуществление коммуникации посредством специализированных приложений, мессенджеров) и в отношениях по управлению и организации труда, поскольку внедрение новых информационных технологий в указанные процессы подразумевает изменение трудовых функций многих работников и условий их труда. Отдельные трудовые функции и вовсе подразумевают постоянную работу в цифровой среде: специалисты в сфере IT, онлайн-образования, консалтинга, интернет-банкинга, SMM-специалисты, контент-менеджеры, журналисты, профессиональные блогеры и др.³ Кроме того,

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права : сб. науч. статей. Вып. 10 / отв. ред. Е.Б. Хохлов. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2020. С. 20.

² Проблемы правового регулирования труда в развитии социалистическом обществе / под ред. А.С. Пашкова. Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1984. С. 4.

³ Пряженников М.О. Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 46.

современные цифровые технологии упрощают или полностью автоматизируют сбор необходимой для принятия управленческих решений информации, могут самостоятельно принимать отдельные управленческие решения, позволяют внедрять современные методы управления производственными процессами, при которых происходит максимальное сближение производителя к потребителю продукции, работ, услуг, могут устранять излишние посреднические звенья⁴.

Непрерывно совершенствующиеся информационные технологии, разработка которых приносит немалые доходы, позволяют все больше возлагать на них обязанности, которые прежде выполнялись наемными работниками, будучи при этом уверенным в качестве их выполнения. В свою очередь, работники, исполняя свои обязанности с применением специальных компьютерных приложений, рядом с робототехникой, а зачастую даже находясь под управлением систем с элементами искусственного интеллекта, включаются в так называемую «цифровую среду» работодателя, становятся особым ее элементом. А некоторые работодатели даже начинают процесс формирования «цифрового профиля» работника, который включает в себя набор классифицированных данных, создаваемый путем автоматизированной обработки информации, полученной с помощью средств контроля за выполнением работником трудовой функции, анализа его поведения⁵. Целью подобных мероприятий является именно повышение производительности труда в конкретной организации.

Работодатели, являющиеся самостоятельными хозяйствующими субъектами, разумеется, заинтересованы в применении в своей деятельности любых не запрещенных законом технологий, которые с экономической точки зрения являются более рентабельными и, как правило, направлены на повышение производительности труда, достижение наивысшей результативности труда при минимальных трудовых затратах. В свою очередь, производительность труда обычно определяют соотношением затрат рабочего времени и ресурсов для производства определенного количества продукции за конкретный период времени. При этом одними из наиболее существенных издержек работодателей являются, как правило, затраты на персонал, поскольку они могут включать в себя не только заработную плату и страховые взносы, но еще и расходы на обучение работников, обеспечение надлежащих условий труда, обеспечение работников необходимым для работы оборудованием и т.д. В этом смысле внедрение в производственные процессы средств автоматизации, применение программного обеспечения (приложений), заменяющих и (или) дополняющих ручной труд, является для многих работодателей средством снижения издержек на персонал и, следовательно, одним из способов повышения производительности труда. При таком положении дел, однако, неизбежно возникает угроза смещения акцента с труда на капитал, с затрат на техническое оснащение вместо затрат на персонал⁶.

Поскольку цифровизация производственных процессов, в том числе их алгоритмизация, влияет на содержание трудовой функции и на условия труда, возникает объек-

тивная необходимость в установлении и (или) пересмотре норм труда (ст. 160 ТК), а также, возможно, в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда. В проведении таких мероприятий должен быть заинтересован любой грамотный работодатель. Практика показывает, что в последние годы значение института нормирования труда резко снизилось, в то время как именно нормирование труда является одним из важнейших правовых инструментов повышения производительности труда, включающим в себя проектирование, обоснование и правовое закрепление норм труда, посредством нормирования определяется численность персонала и оплата труда⁷. При этом нередко встречаются ситуации, когда нормы труда устанавливаются работодателем сугубо формально: произвольно («на глаз»), без проведения необходимых исследований и привлечения специалистов по нормированию труда, что не может служить достижению цели повышения производительности труда. Анализ изменений трудовой функции (должностных обязанностей) работников и условий, в которых выполняется работа, вызванных внедрением у конкретного работодателя каких-либо информационных технологий, позволит более рационально организовать процесс труда, сбалансированно распределить обязанности между работниками, обеспечить нормальный уровень интенсивности труда, повысить эффективность организации труда, рациональнее осуществлять контроль за соблюдением дисциплины труда и выполнять работниками соответствующих норм и при необходимости оперативно принимать нужные управленческие решения, в том числе вплоть до сокращения численности и (или) штата работников. Подобные меры необходимо закреплять в локальных нормативных актах: правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, инструкциях по делопроизводству и др. Без надлежащего юридического оформления распределения обязанностей между «живыми работниками» и искусственным интеллектом, роботами, ботами, а также закрепления обязанности работников применять соответствующие информационные технологии сложно говорить о наличии правовых предпосылок для повышения производительности труда.

В свою очередь, эффективность мероприятий по нормированию труда может быть увеличена не только за счет реального учета мнения представительного органа работников в рамках социального партнерства, но и деятельности производственных советов, инициатива создания которых принадлежит работодателю.

Безусловно, обеспечение должного уровня производительности труда невозможно при отсутствии соответствующего уровня дисциплины труда работников. А современные информационные технологии способны оказать работодателю содействие в ее поддержании. Различное программное обеспечение позволяет осуществлять непрерывное наблюдение за работником в рабочее время, автоматически обрабатывать информацию о количестве и качестве выполненной работы, месте нахождения работника, рациональном использовании ресурсов и имущества работодателя и т.д. Следует признать, что стремление работодателей осуществлять максимальный контроль за работниками, применяя для этого современные информационные технологии, порой

⁴ Гребенчиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? // Ежегодник трудового права: сб. науч. статей. Вып. 10 / отв. ред. Е.Б. Хохлов. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. С. 56.

⁵ Филипова И.А. Алгоритмизация: воздействие на сферу труда и ее регулирование // Российская юстиция. 2020. № 11. С. 12–14.

⁶ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 22.

⁷ Филиощенко Л.И. Гарантии прав работников при нормировании труда // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 1. С. 116–123.

находится «за гранью» дозволенного действующим законодательством. Е.Ю. Забрамная справедливо отмечает, что активное развитие интернет-технологий, распространение мобильных устройств и интеграция в жизнь людей социальных сетей приводит к чрезмерному вторжению хозяйской власти работодателя в сферу личных прав и свобод работников, что может привести к нарушению таких прав граждан, как право на неприкосновенность частной жизни, свободы слова, и других гарантированных Конституцией РФ⁸. Не стоит также забывать и о том, что применение работодателем информационных технологий с законной целью — контроля за количеством и качеством выполняемой работы — требует как минимум закрепления в локальных нормативных актах организации и ознакомления с ними работников, поскольку связано с обработкой их персональных данных. Тем самым работники получают дополнительную мотивацию для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей и выполнения норм труда. Соответственно, современные информационные технологии, направленные на поддержание и повышение производительности труда, помогают осуществлять и работодателю контроль. При этом не стоит забывать, что ст. 86 ТК абсолютно разумно запрещает работодателю принимать решения, затрагивающие интересы работника, основываясь лишь на сведениях о работниках (персональных данных), полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки, так что привлечение работника к дисциплинарной ответственности, принятие решения об изменении условий его труда или о сокращении должно быть проанализировано уполномоченным должностным лицом, а не только лишь искусственным интеллектом, который может обратить внимание на снижение производительности труда конкретного работника. Разобраться же в причинах, а также принять конкретные меры по повышению производительности труда работодатель должен с применением «живого» интеллекта.

⁸ Забрамная Е.Ю. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений в контексте соотношения прав человека и интересов публичной власти // Права гражданина и интересы публичной власти : монография / Е.Г. Афанасьева, Е.Ю. Забрамная, И.А. Игнатъева [и др.] ; отв. ред. Е.Б. Лаутс. М. : Статут, 2021. С. 202–203.

Таким образом, цифровизация в сфере труда, являющаяся естественным экономическим процессом, может выступать вспомогательным инструментом, помогающим «живому работнику» эффективно выполнять свою работу, а может и вовсе привести к отсутствию необходимости применять «живой труд» в целых профессиях. Так, например, в конце 2021 г. компания «Яндекс» объявила о том, что она начинает тестирование в г. Москве беспилотного такси⁹. Применение подобных технологий, достижений научно-технического прогресса представляется весьма затратным предприятием, однако положительный экономический эффект от подобного эксперимента в долгосрочной перспективе может привести к «вытеснению» живого труда водителями такси роботами (ботами). Последние, разумеется, могут трудиться и без выходных, и без медицинских осмотров, и даже без заработной платы, то есть применение подобных технологий со временем станет для работодателя экономически более целесообразным. Примечательно, что с точки зрения экономических интересов работодателя обе указанные ситуации можно рассматривать как повышение производительности труда, поскольку каждая из них приводит к снижению издержек при сохранении или даже увеличении прибыли от своей деятельности. При таких обстоятельствах работникам остается лишь подчиниться хозяйской власти работодателя, обоснованно стремящегося извлечь большую прибыль при минимальных издержках.

В тех же сферах, где решающую роль по-прежнему играет «живой труд» (например, юристы, педагоги, медицинские работники, медицинские работники и др.), помимо внедрения информационных технологий в помощь таким работникам, повышение производительности их труда по-прежнему целесообразно производить традиционными методами, обеспечивая должную мотивацию к труду. И в этой связи особенно актуален тезис о важности сохранения и поддержания баланса между стабильностью и социальной защитой работников, с одной стороны, и постоянной изменчивостью и потребностями как современной экономики, так и работодателей — с другой¹⁰.

⁹ «Яндекс» назвал сроки появления беспилотных такси в Москве // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/business/20/12/2021/61bf79e29a79473536a7c205> (дата обращения: 11.01.2022).

¹⁰ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 26.

Литература

1. Гребенщиков А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? / А.В. Гребенщиков, Н.И. Дивеева, А.В. Кузьменко // Ежегодник трудового права. Вып. 10 : сборник научных статей / ответственный редактор Е.Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет, 2020. С. 53–66.
2. Забрамная Е.Ю. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений в контексте соотношения прав человека и интересов публичной власти / Е.Ю. Забрамная // Права гражданина и интересы публичной власти : монография / Е.Г. Афанасьева, Е.Ю. Забрамная, И.А. Игнатъева [и др.] ; ответственный редактор Е.Б. Лаутс. Москва : Статут, 2021. 392 с.
3. Линец А.А. Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы / А.А. Линец // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 7–10.
4. Лушников А.М. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Ежегодник трудового права. Вып. 10 : сборник научных статей / ответственный редактор Е.Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет, 2020. С. 19–29.
5. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев, Е.В. Магницкая [и др.] ; под редакцией А.С. Пашкова. Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1984. 257 с.
6. Пряженников М.О. Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС / М.О. Пряженников // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 46–49.
7. Филипова И.А. Алгоритмизация: воздействие на сферу труда и ее регулирование / И.А. Филипова // Российская юстиция. 2020. № 11. С. 12–14.
8. Филющенко Л.И. Гарантии прав работников при нормировании труда / Л.И. Филющенко // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 1 (110). С. 116–123.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-14-17

Заменят ли роботы работников?

Филипова Ирина Анатольевна,
доцент кафедры трудового и экологического права
Национального исследовательского
Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского,
кандидат юридических наук, доцент
irinafilipova@yandex.ru

В статье на основе анализа новейших разработок инженеров-робототехников и специалистов по искусственному интеллекту, а также изучения результатов исследований, проводимых современными экономистами, социологами и юристами, интересующимися распространением цифровых технологий на практике, сделан прогноз о потребности в работниках на рынке труда будущего.

Ключевые слова: робототехника, искусственный интеллект, киборг, рынок труда, занятость.

Will Robots Replace Employees?

Irina A. Filipova
Associate Professor of the Department of Labor and Environmental Law
of the National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
PhD (Law), Associate Professor

The author of this article analysed the latest developments of robotic engineers and artificial intelligence specialists, as well as the results of research conducted by modern economists, sociologists and lawyers who study the spread of digital technologies in practice. The article made a forecast about the need for workers in the future labour market.

Keywords: robotics, artificial intelligence, cyborg, labour market, employment.

Вопрос, вынесенный в заглавие статьи, чем дальше, тем больше волнует многих людей. Чтобы дать на него аргументированный ответ, обратимся к мнениям, озвученным различными группами специалистов, конструирующих робототехнику и изучающих ее влияние на разные сферы жизнедеятельности человека.

1. Обладают ли роботы характеристиками, позволяющими им заменить работников? Изначальная цель создания роботов как автоматизированных технических систем — возможность замены людей при выполнении тяжелых, опасных или утомительно однообразных работ. Первое поколение роботов (программные роботы) было предназначено для выполнения четко запрограммированной последовательности операций в рамках технологического процесса, следующее поколение (адаптивные роботы) дополнилось значительным числом датчиков и более сложной системой управления, роботы третьего поколения, оснащенные искусственным интеллектом, могут не только имитировать действия людей, но и выполнять творческие задачи. Искусственный интеллект позволяет роботам с помощью алгоритмов машинного обучения самосовершенствоваться, учиться на собственном опыте и расширять круг задач, которые они в состоянии решить.

Современная робототехника, как научно-технологическая область, направлена на создание роботов для различных сфер, таких как производство автомобилей, строительство, больницы, домохозяйства и т.д. В промышленных секторах роботы-манипуляторы применяются уже несколько десятилетий, но именно

новейшие научные достижения в развитии искусственного интеллекта и когнитивных наук позволили создать автономных роботов с разносторонним потенциалом для решения экономических и социальных задач¹. В конце XX века один из крупнейших ученых-робототехников Р. Брукс утверждал, что робототехника пока находится в начальной фазе развития, выход на качественно новый уровень будет связан с приобретением роботами навыков распознавания речи и жестов человека, мелкой моторики, сенсомоторной связи с окружающей средой², что происходит в настоящее время.

Если сравнить человека и «продвинутого» робота последнего поколения по интеллекту, знаниям, физической силе и возможностям взаимодействия, то можно констатировать:

1) искусственный интеллект, которым оснащен робот, пока является слабым (или узким), то есть способен решать задачи в определенной области, не является универсальным (но! цель — создание сильного искусственного интеллекта, ни в чем не уступающего человеческому, — заявлена во многих национальных стратегиях развития искусственного интеллекта, в том числе в российской³);

¹ Кайснер Э., Раффо Д., Вунш-Винсент С. Робототехника: прорывные технологии, инновации, интеллектуальная собственность // Форсайт. 2016. № 2. С. 8.

² Brooks R.A. Elephants Don't Play Chess // Robotics and Autonomous Systems. 1990. Vol. 6. P. 3–15.

³ Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

2) знания (применительно к искусственному интеллекту, которым оснащен робот) в тех областях, для «работы» в которых создан робот, могут превышать человеческие, так как они заложены в него «с рождения», равно как и способность быстро наращивать знания за счет обращения к различным электронным источникам (экспертным системам, ресурсам в Интернете и т.д.);

3) физическая сила роботов изначально превышает человеческую, ведь первые роботы и создавались с этой целью;

4) возможности взаимодействия роботов пока уступают человеческим, но если говорить о взаимодействии их с людьми, то развитие нейрокомпьютерных интерфейсов, нейросенсоров сегодня идет очень быстро, разработки в области распознавания языка, лиц и эмоций людей активно ведутся (например, в 2021 году российская компания *NtechLab* выиграла конкурс алгоритмов распознавания *Face Recognition Vendor Test (FRVT)*, проводимый Американским институтом стандартов и технологий⁴), что касается взаимодействия между роботами, в этом также достигнуты определенные успехи⁵, а развитие Интернета вещей значительно ускоряет процессы.

2. Увеличится ли роль роботов в обществе будущего? Робототехника — одна из областей науки и техники, которая «будет определять будущее развитие цивилизации в ближайшую четверть века, являясь локомотивом новой технологической революции... Это связано прежде всего с тем, что робототехника достигла определенного уровня зрелости лишь в последние годы и в мире налицо полное осознание этого факта, выражающееся в объемах частных и государственных инвестиций»⁶.

Тем не менее для того, чтобы роботы, технически способные заменить людей в различных сферах деятельности, широко распространились на практике, должно поменяться восприятие роботов обществом: не как «бездушных машин», а как субъектов — участников социального взаимодействия. И это происходит. Ряд социологов уже признает наличие в современном обществе «искусственной социальности» из-за вхождения искусственных интеллектуальных агентов в социальные взаимодействия в качестве их участников или активных посредников. «В настоящее время искусственный интеллект все более становится социальным: агенты, изначально ориентированные на решение инструментальных задач, становятся средой и участниками человеческих взаимодействий»⁷. Высоковероятно, далее роботы будут все глубже проникать в повседневную

жизнь людей: новая среда будет включать относительно автономных нечеловеческих агентов, способных действовать, принимать решения и достигать поставленных целей. Об этом свидетельствуют тренды, определяющие развитие робототехники на ближайшие годы⁸:

— существование людей в условиях пандемии (рост спроса на сервисных роботов и развлечения);

— распространение потребительских роботов (роботы-уборщики, роботы-газонокосилки, вспомогательные роботы для людей с инвалидностью);

— применение беспилотников для доставки грузов и в качестве пассажирского транспорта и т.д.

Привыкая взаимодействовать с роботами, люди постепенно станут воспринимать их как участников общественных отношений. Повышение технологической толерантности новых поколений людей, родившихся и выросших в условиях техносциума, будет этому способствовать. Странники признания за роботами правосубъектности пока в меньшинстве, но дискуссия нарастает, в том числе на уровне органов законодательной власти разных стран.

3. Захотят ли работодатели заменить работников на роботов? Работодатели, которые являются предпринимателями, ведут бизнес, в целях повышения эффективности и получения конкурентных преимуществ стараются использовать возможности цифровых технологий в производстве, сфере услуг, сельском хозяйстве, на транспорте. Темпы роботизации, согласно ежегодным отчетам Международной федерации робототехники, растут⁹. Для предпринимателя работники — это ресурс, как и роботы в случае их использования. По словам исследователя-экономиста из Университета Вирджинии А. Коринека, если учесть, что с точки зрения экономики и люди, и роботы (системы искусственного интеллекта) могут рассматриваться как объекты, обладающие определенными базовыми экономическими свойствами, в частности поглощением других ограниченных ресурсов, и оба эти типа объектов предоставляют свои услуги экономике, то наступает период, когда системы искусственного интеллекта все больше превосходят возможности людей и конкуренция за дефицитные ресурсы будет разыгрываться между людьми и искусственным интеллектом¹⁰. С А. Коринеком согласен профессор Стэнфорда М. Вебб, указывающий на то, что искусственный интеллект, а следовательно, и оснащенные им роботы, должны вызывать наибольшее беспокойство в плане изменений рынка труда. Робототехника нового поколения (*advanced robotics*) названа одной из технологий, «меняющих правила игры» в сфере труда и занятости, исследователями Еврофонда¹¹, по мнению

⁴ Burt Ch. NtechLab scores highest biometric matching accuracy rates in three NIST test categories. May 26, 2021. URL: <https://www.biometricupdate.com/202105/ntechlab-scores-highest-biometric-matching-accuracy-rates-in-three-nist-test-categories> (дата обращения: 09.03.2022).

⁵ Коллективы интеллектуальных роботов. Сферы применения / под ред. В.И. Сырякина. Серия: Интеллектуальные технические системы (подсерия: «Когнитивная робототехника»). Томск : ИТТ, 2018. 140 с.

⁶ Пройдаков Э. Робототехника через двадцать лет // Мир компьютерной автоматизации, 23.11.2018. URL: <http://www.mka.ru/categories/84/8720/> (дата обращения: 09.03.2022).

⁷ Резаев А.В., Стариков В.С., Трегубова Н.Д. Социология в эпоху «искусственной социальности»: поиск новых оснований // Социологические исследования. 2020. № 2. С. 4.

⁸ Кузнецов С. Я — робот: тренды-2022 // Forbes, 17.02.2022. URL: <https://blogs.forbes.ru/2022/02/17/ja-robot-trendy-2022/> (дата обращения: 09.03.2022).

⁹ Executive Summary World Robotics 2021. Industrial Robots. URL: https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_Industrial_Robots_2021.pdf (дата обращения: 09.03.2022).

¹⁰ Korinek A. Labor in the Age of Automation and Artificial Intelligence. Economists for Inclusive Prosperity. 2019. URL: <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/02/6.Labor-in-the-Age-of-Automation-and-Artificial-Intelligence.pdf> (дата обращения: 09.03.2022).

¹¹ Peruffo E., Rodriguez Contreras R., Mandl I., Bisello M. Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe. Eurofound project. Luxembourg : Publications Office of the European

которых ее использование может вызвать значительные проблемы к 2030 г.

Рост числа единиц робототехники в сравнении с численностью рабочих мест демонстрирует устойчивую тенденцию к увеличению доли человеко-машинных комплексов, распространению человеко-машинного взаимодействия, что ведет к новому разделению труда¹². С одной стороны, роботы постепенно освобождают людей от монотонного труда, работы во вредных и опасных условиях, с другой стороны, лишают часть людей рабочих мест. Все чаще промышленные роботы заменяют труд целых групп работников на производствах, к примеру на автомобильных или авиационных заводах, выполняя функции сварщиков, шлифовщиков, сборщиков, резчиков по металлу и т.д.

Государство может влиять на предпринимателей, подталкивая их к тому или иному выбору, но если мы обратимся к российской Дорожной карте развития робототехники¹³, рассчитанной на 5 лет и утвержденной в 2019 г., то увидим, что в ней обозначена проблема — отставание России от стран — лидеров роботизации, на преодоление чего направлен целый комплекс стимулирующих развитие мер. В таблице 4 Дорожной карты развития робототехники названы приоритетные области ее внедрения: сельское хозяйство, лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, строительство, торговля, транспорт, розничная торговля и хранение, гостиницы и предприятия общепита, образование, здравоохранение и социальные услуги.

В 2020 г. Правительством РФ была утверждена Концепция регулирования технологий искусственного интеллекта и робототехники¹⁴, ее цель — определить основные подходы к изменению системы нормативного регулирования, чтобы обеспечить возможности по созданию и применению технологий в различных сферах экономики. Как видим, государство заинтересовано в широком внедрении робототехники.

Стоит отметить, что в тех странах, где рабочая сила дешевле роботов, замещение работников роботами не будет привлекательным для работодателей. В то же время данные ежегодных отчетов Международной федерации робототехники свидетельствуют о постепенном снижении стоимости роботов при одновременном их усложнении и расширении круга решаемых ими задач.

4. Что ждет работников? Авторы исследования из Университета Гарварда, опубликовавшие его результаты в 2019 г., считают, что к настоящему времени расширяющееся использование робототехники серьезно снижает гарантии занятости: роботы оказывают негативное влияние на заработную плату и занятость в

целом, а «продолжающийся экспоненциальный рост роботов может нарушить рынки труда в обозримом будущем»¹⁵. Экономический бум предыдущего десятилетия эффективно «замаскировал» влияние робототехники на рабочие места: дело не в том, что роботы не вытесняли людей с рабочих мест, а в том, что общий экономический рост был достаточно большим, чтобы компенсировать некоторые из этих потерь¹⁶.

Из-за роботизации миллионы работников могут потерять работу в течение следующего десятилетия. При продолжении идущих процессов массы безработных без средств к существованию снизят покупательную способность и спрос, что повлечет снижение производительности и рост цен, замыкая порочный круг¹⁷.

В феврале 2022 г. были опубликованы результаты исследования социологов из Йельского университета, согласно которым сокращение занятости в обрабатывающей промышленности названо ключевой причиной негативных тенденций состояния здоровья американского населения, включая рост смертности из-за «смерти от отчаяния». Растущий уровень автоматизации производства вследствие использования промышленных роботов для выполнения задач, ранее выполнявшихся людьми, имеет, по мнению исследователей, причинно-следственную связь, с существенным увеличением смертности как мужчин, так и женщин в возрасте 45–54 лет. Авторы исследования утверждают, что автоматизация связана с повышением смертности от передозировки наркотиков, самоубийств, убийств и смертности от сердечно-сосудистых заболеваний, хотя закономерности отличаются в зависимости от возраста и пола¹⁸.

Сегодня права работников защищаются профсоюзами, сила которых в огромном количестве работников и в значительной доле их вклада в национальный доход. В то же время, согласно исследованиям экономистов, наблюдается устойчивое снижение доли рабочей силы в национальном доходе¹⁹, а «растущая возможность замены человека разумными машинами ставит под вопрос осуществимость политики профсоюзов... подрывает их традиционные источники власти, зависящие от массы наемных работников и их способности остановить производство», «цифровая революция» снизит влияние профсоюзов, ведь экономика чем дальше, тем

Union. 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19047en.pdf (дата обращения: 09.03.2022).

¹² Brynjolfsson E., Mitchell T., Rock D. What can machines learn and what does it mean for occupations and the economy? // AEA Papers and Proceedings. 2018. Vol. 108. P. 44.

¹³ Дорожная карта развития «сквозной» цифровой технологии «Компоненты робототехники и сенсорика», 2019. URL: <https://digital.gov.ru/gu/documents/6666/> (дата обращения: 09.03.2022).

¹⁴ Распоряжение Правительства РФ от 19 августа 2020 г. № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 года» // СЗ РФ. 2020. № 35. Ст. 5593.

¹⁵ Borjas G.J., Freeman R.B. From Immigrants to Robots: The Changing Locus of Substitutes for Workers // NBER Working Paper Series. 2019. Working Paper No. 25438. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25438/w25438.pdf (дата обращения: 09.03.2022).

¹⁶ Rodgers W.M., Freeman R. How Robots Are Beginning to Affect Workers and Their Wages. Report. The Century Foundation, 2019. URL: https://production-tcf.imgix.net/app/uploads/2019/10/22171153/Robots_Final.pdf (дата обращения: 09.03.2022).

¹⁷ Gruber-Risak M. Working in 2030: Heaven or Hell? Why Regulation, Standards, and Workers' Representation Will Still Matter. In: Managing Work in the Digital Economy. Challenges, Strategies and Practices for the Next Decade, ed. S. G Idenberg, E. Ernst, K. North. Springer, 2021. P. 99–110.

¹⁸ O'Brien R., Bair E.F., Venkataramani A.S. Death by Robots? Automation and Working-Age Mortality in the United States // Demography. 2022. Art. 9774819.

¹⁹ Acemoglu D., Restrepo P. The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labor Demand. Cambridge: National Bureau of Economic Research. 2019. Working paper No. 25682. URL: <https://www.nber.org/papers/w25682.pdf> (дата обращения: 09.03.2022).

больше основывается не на наемном труде, а на автоматизированно-автономном производстве²⁰.

Помимо роботов, которые будут последовательно вытеснять работников со многих существующих сегодня рабочих мест, в перспективе на ближайшие 15 лет в конкуренцию с людьми за оставшиеся и вновь создаваемые рабочие места включатся киборги. Киборги — это люди, но «усиленные» с помощью нейротехнологий, приобретшие способности, не доступные обычным людям²¹. Со временем киборги станут востребованными на рынке труда, так как будут физически и интеллектуально превосходить обычных людей с естественным пределом возможностей.

Выводы. Обозначенные в данной статье перспективы, разумеется, могут отличаться в зависимости от объема участия России в международной кооперации, но даже в случае снижения его из-за санкций, вектор развития, заявленный в национальной стратегии развития искусственного интеллекта, не изменится, а значит, развитие робототехники нового поколения, оснащенной

искусственным интеллектом, и ее широкое внедрение на практике — одна из приоритетных задач, поставленных на государственном уровне. На реализацию этой задачи будут направлены значительные ресурсы, предоставлены налоговые и иные льготы, а это стимулирует предпринимателей. Осознание проблемы позволяет разработать ряд мер, нацеленных на защиту работников, что возможно именно в рамках трудового законодательства. В частности, необходимо предусмотреть квоты на рабочие места для защиты работников от вытеснения роботами и гарантировать работникам обучение, повышающее уровень их владения цифровыми навыками.

Предпринимателям-работодателям нужно осознавать, что конкуренция между работниками и роботами сегодня — это конкуренция между людьми и искусственным интеллектом завтра. Работодатели тоже проигрывают, если не учтут этого в своих намерениях. Экономические выгоды от распространения систем искусственного интеллекта и равнодушие к интересам работников со временем приведут к отказу от антропоцентрического общества. Интересы сильного искусственного интеллекта, который появится в будущем, не будут совпадать с интересами работодателей, и они проигрывают ему на следующем этапе мировой истории.

²⁰ Nissim G., Simon T. The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI // *Technology in Society*. 2021. Vol. 67. Art. 101732.

²¹ Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : монография. Н. Новгород : ННГУ, 2021. С. 53.

Литература

1. Кайснер Э. Робототехника: прорывные технологии, инновации, интеллектуальная собственность / Э. Кайснер, Д. Раффо, С. Вунш-Винсент // *Форсайт*. 2016. № 2. С. 7–27.
2. Коллективы интеллектуальных роботов. Сферы применения / под редакцией В.И. Сырямкина. Томск : STT, 2018. 140 с.
3. Резаев А.В. Социология в эпоху «искусственной социальности»: поиск новых оснований / А.В. Резаев, В.С. Стариков, Н.Д. Трегубова // *Социологические исследования*. 2020. № 2. С. 3–12.
4. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : монография / И.А. Филипова. Нижний Новгород : ННГУ, 2021. 106 с.

References

1. Acemoglu, D. The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labor Demand / D. Acemoglu, P. Restrepo. Cambridge : National Bureau of Economic Research. 2019. Working paper № 25682. URL: <https://www.nber.org/papers/w25682.pdf> (дата обращения: 09.03.2022).
2. Borjas, G.J. From Immigrants to Robots: The Changing Locus of Substitutes for Workers / G.J. Borjas, R.B. Freeman // *NBER Working Paper Series*. 2019. Working Paper № 25438. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25438/w25438.pdf (дата обращения: 09.03.2022).
3. Brooks, R.A. Elephants Don't Play Chess / R.A. Brooks // *Robotics and Autonomous Systems*. 1990. Vol. 6. P. 3–15.
4. Brynjolfsson, E. What can machines learn and what does it mean for occupations and the economy? / E. Brynjolfsson, T. Mitchell, D. Rock // *AEA Papers and Proceedings*. 2018. Vol. 108. P. 43–47.
5. Gruber-Risak, M. Working in 2030: Heaven or Hell? Why Regulation, Standards, and Workers' Representation Will Still Matter / M. Gruber-Risak // *Managing Work in the Digital Economy. Challenges, Strategies and Practices for the Next Decade* / eds. by S. G. Idenberg, E. Ernst, K. North. Springer, 2021. P. 99–110.
6. Korinek, A. Labor in the Age of Automation and Artificial Intelligence / A. Korinek // *Economists for Inclusive Prosperity*. 2019. P. 47–54. URL: <https://econfip.org/wp-content/uploads/2019/02/6.Labor-in-the-Age-of-Automation-and-Artificial-Intelligence.pdf> (дата обращения: 09.03.2022).
7. Nissim, G. The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI / G. Nissim, T. Simon // *Technology in Society*. 2021. Vol. 67. Art. 101732.
8. O'Brien, R. Death by Robots? Automation and Working-Age Mortality in the United States / R. O'Brien, E.F. Bair, A.S. Venkataramani // *Demography*. 2022. Art. 9774819.
9. Peruffo, E. Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe / E. Peruffo, R.R. Contreras, I. Mandl, M. Bisello // *Eurofound project*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. 54 p.
10. Rodgers, W.M. How Robots Are Beginning to Affect Workers and Their Wages. Report / W.M. Rodgers, R. Freeman. The Century Foundation, 2019. 44 p.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-18-20

Цифровые навыки юриста на современном этапе: опыт России и Китая*

Харитоновна Юлия Сергеевна,
руководитель НОЦ «Центр правовых исследований искусственного интеллекта и цифровой экономики»,
профессор кафедры предпринимательского права Юридического факультета Московского
государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, профессор
 haritonova@predprim.ru

Трансформация общественной жизни приводит к переформатированию требований рынка труда к современному юристу, что приведет к исчезновению некоторых юридических профессий, в то время как профессиональные юридические консультации и правосудие становятся более доступными для всех. В то же время расширение и быстрый рост цифровых рынков, основанный на работе платформ с применением технологии искусственного интеллекта и блокчейн, больших данных и криптографии, потребовало от юристов более узкой специализации и понимания работы основных технических решений для участия в сопровождении соответствующих проектов.

Ключевые слова: юридическое образование, цифровые компетенции юриста, LegalTech, электронное правосудие.

Digital Skills of a Lawyer on the Modern Stage: The Experience of Russia and China

Yulia S. Kharitonova
Head of the Research and Educational Center for Legal Studies
of Artificial Intelligence and Digital Economy
Professor of the Department of Entrepreneurial Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University
LL.D., Professor

Transformation of social life leads to a reformatting of the labor market requirements for the modern lawyer, which will lead to the disappearance of some legal professions, while professional legal advice and justice are becoming more accessible to all. At the same time, the expansion and rapid growth of digital markets, based on the operation of platforms with the application of artificial intelligence and blockchain technology, big data and cryptography, has required lawyers to become more specialized and understand the functioning of basic technical solutions to participate in the maintenance of relevant projects.

Keywords: legal education, digital competences of a lawyer, LegalTech, e-justice.

Введение

Рынок труда меняется в России весьма значительно в последнее время¹. Резкая трансформация приводит к усилению конкуренции работников и в сфере юриспруденции. Особенностью найма и возможностей карьерного роста юристов является квалификация, понимание которой изменяется с расширением влияния цифровых технологий на способы и содержание выполнения трудовой функции в юридической профессии. Например, традиционная система юридического консалтинга показывает, что в юридических фирмах количество часов работы сотрудников играет решающую роль при принятии решений о продвижении по службе. Как отмечается в исследованиях, использование систем управления знаниями дает сотрудникам преимущество в гонке за продвижение по службе, особенно в юридических фирмах, идущих по «эволюционному пути» юридического

консалтинга². Сегодня сложно представить страну, в которой не внедрены те или иные цифровые элементы в сфере юриспруденции.

Россия и Китай идут по схожему пути цифровизации общественных отношений. Создаются системы онлайн правосудия, активно развиваются российские и китайские цифровые платформы, внедряется технология искусственного интеллекта. Сравнение траектории развития юридической профессии и системы образования в двух странах позволит выявить направления совершенствования подходов к рынку образования и труда юристов в России.

Трансформация юридической профессии

Юридические технологии (цифровые решения оказания юридических услуг) «превратились в неотъемлемый элемент конкуренции между участниками юридического

¹ См., напр.: URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5249931>

² Vuori V., Helander N., Okkonen J. Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance // *Cognition, Technology & Work*. 2019. Vol. 21. Iss. 2. P. 237–252.

* Исследование подготовлено при поддержке РФФИ (проект 21-511-93004 КАОН_а «The rule of law in the digital economy in China and Russia: current state, challenges and future development»).

рынка», юридические технологии делают юридические услуги более открытыми и доступными, а также помогают юристам разрабатывать инновационные решения и создавать высокотехнологичную рабочую среду³.

Данное явление измеряется с помощью индексов цифровизации различных отраслей и процессов. При этом учитываются такие факторы, как транзакции (доля платежей и переводов от потребителей к предприятиям (С2В) и от предприятий к другим предприятиям (В2В), осуществляемых с помощью цифровых средств), взаимодействие между компаниями, клиентами и поставщиками (цифровые внешние коммуникации; цифровое обслуживание клиентов, включая интеллектуальных помощников), цифровизация бизнес-процессов, осуществляемых внутри компании (решения, основанные, например, на внедрении программного обеспечения для планирования ресурсов предприятия, программное обеспечение для управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) в отрасли и цифрового маркетинга, программное обеспечение для разработки продукции)⁴.

Таким образом, квалификация юриста зависит от знаний, навыков и умений в сфере цифровизации.

В известном исследовании К. Фрей и М. Осборн приводится классификация профессий в зависимости от риска сокращения количества рабочих мест под влиянием компьютеризации. Рейтинг юридических профессий по данному критерию выглядит следующим образом:

98% — секретари юристов (Legal Secretaries);

94% — помощники юристов (Paralegals and Legal Assistants);

46% — сотрудники судов, муниципалитетов и др. (Court, Municipal, and License Clerks);

41% — помощники судей (Judicial Law Clerks);

40% — судьи (Judges, Magistrate Judges, and Magistrates);

34% — детективы и следователи (Detectives and Criminal Investigators);

3,5% — адвокаты (Lawyers).

В первом приближении речь идет об автоматизации юридической деятельности, которая сегодня возможна несколькими способами. Прежде всего, это работа с инструментами электронного взаимодействия. Введение электронных подписей, удаленной идентификации, машиночитаемых документов требует от юристов знания в сфере так называемого цифрового и информационного законодательства. По оценкам Глобального института McKinsey, 23% работы юриста можно автоматизировать. По некоторым оценкам, внедрение всех уже доступных юридических технологий (включая ИИ) сократит рабочее время юристов на 13%.

Более глубокую трансформацию, на наш взгляд, повлечет распространение в юридической сфере инструментов искусственного интеллекта. Юристы уже используют ИИ для таких вещей, как просмотр документов во время судебных разбирательств и комплексная проверка контрагента, анализ контрактов на предмет их соответствия заранее определенным критериям, проведение

юридических исследований и прогнозирование результатов рассмотрения дел в суде. Процесс автоматизации юридической деятельности получил название LegalTech. Под LegalTech понимаются технологические решения, используемые юристами при оказании услуг или осуществлении своей профессиональной деятельности. LegalTech позволяет уменьшить объем рутинной работы, сократить издержки и повысить скорость работы юристов.

Навыки юриста в Китае: вызовы современности

Инновационная экосистема ИИ в Китае развивается по тройной спирали, охватывая правительство и государственное управление, промышленность и академические / исследовательские институты. В динамическом контексте экосистема проявляется посредством выявления основных аспектов, связанных с потоками навыков, знаний и финансирования, а также взаимодействием между ними⁵. Для юридической профессии важным становится освоение платформенных решений, построенных на применении технологии искусственного интеллекта.

Например, расширяется сфера действия системы онлайн-юстиции. Верховный народный суд Китая (ВНС) создал информационную систему управления судебными процессами, которая объединяет все суды Китая, чтобы обеспечить онлайн-доступность и прозрачность интеллектуального правосудия⁶. Созданы и активно применяются построенные на основании технологии искусственного интеллекта онлайн-платформы⁷: по раскрытию информации о судебном процессе в КНР, по судебным документам (China Judgements Online), открытых судебных слушаний КНР (Tingshen.court.gov.cn), а также по раскрытию информации исполнительного производства. Технология искусственного интеллекта применяется как в продуктах, адресованных пользователям, так и для управления судами и осуществления контрольно-надзорной функции в судебной системе. Как сообщается в некоторых исследованиях, «в Китае создана единая база судебных решений, запущен процесс массовой оцифровки дел, на основании которых выносятся приговоры. Однако централизованные алгоритмы оценки работы судей не создаются. Вместо этого в разных регионах работают над созданием двух типов систем. Первый — для поиска аналогичных случаев в единой базе. Второй — для предупреждения о вынесении «аномального» приговора»⁸. Интернет-судопроизводство КНР — «это кристаллизация современных технических достижений человечества и судебноправоприменительной практики органов юстиции, оно, несомненно, идет в ногу со временем и будет дальше совершенствоваться в соответствии с развитием общества, удовлетворяя запросы и потребности государства, общества и отдельно взятого человека цифровой эры»⁹. Применение технологий в различных юридических процессах требует от современных

³ Hongdao Q. et al. Legal technologies in action: The future of the legal market in light of disruptive innovations // Sustainability. 2019. Vol. 11. Iss. 4. P. 1015.

⁴ Manyika, J., Ramaswamy, S., Khanna, S., Sarrazin, H., Pinkus, G., Sethupathy, G., & Yaffe, A. Digital America: A tale of the haves and have-mores. McKinsey Global Institute, 2015. P. 1–120.

⁵ Arenal A. et al. Innovation ecosystems theory revisited: The case of artificial intelligence in China // Telecommunications Policy. 2020. Vol. 44. Iss. 6. P. 101960.

⁶ Yu J., Xia J. E-justice evaluation factors: The case of Smart Court of China // Information Development. 2021. Vol. 37. Iss. 4. P. 658–670.

⁷ Wang Z. China's E-Justice Revolution // Judicature. 2021. Vol. 105. P. 36.

⁸ URL: <https://hightech.plus/2019/01/24/v-kitae-nachalos-sostyazanie-sudebnih-ii>

⁹ Непейвода Н. Правосудие на кончиках пальцев: опыт КНР // URL: https://zakon.ru/blog/2020/05/02/pravosudie_na_konchikah_palcev_opyt_knr_83633

китайских юристов знания принципов работы технологии и умения пользоваться платформами.

«Цифровые юристы» в России — ожидания работодателей и возможности технологии

В России многие исследователи подтверждают, что требования к навыкам юристов со стороны работодателей сегодня невозможно представить без упоминания цифровых технологий. Ожидания рынка связаны как с умением работать с платформенными решениями, так и с пониманием сути сквозных цифровых технологий, применяемых специализированными компаниями.

Безусловно, в современных условиях юрист должен уметь использовать различные информационные технологии в своей профессиональной деятельности, как и в Китае. Знать и понимать механизм работы систем удаленного правосудия, особенности работы с данными, электронной подписью и машиночитаемой доверенностью. Но и этого может быть недостаточно для юридического обеспечения высокотехнологичного бизнеса клиента или работодателя.

Технологические решения, используемые юристами при оказании услуг или осуществлении своей профессиональной деятельности, можно разделить на несколько групп: онлайн-сервисы с типовыми решениями для стандартизированных юридических вопросов, программы подготовки писем и договоров, контроля сроков выполнения единоразовых и повторяющихся задач, технологии, уменьшающие трудоемкость работы юриста по анализу данных предыдущих судебных решений и оценке перспектив разбирательства по конкретному делу.

В то же время появление специфики работы юристов с новыми сквозными технологиями приводит к необходимости получить навыки работы не только с инструментами

автоматизации юридической деятельности, но и с новыми способами ведения бизнеса на цифровых рынках. В этом направлении лидируют сегодня такие цифровые технологии, как искусственный интеллект (AI) и Blockchain. Юридическое сопровождение цифровых проектов, криптоактивов и криптобирж требует от юристов знаний основных закономерностей работы технологий¹⁰.

Выводы

Трансформация общественной жизни приводит к реформатированию требований рынка труда к современному юристу. От профессионалов ждут уверенного владения различного рода инструментами автоматизации труда юриста, что связано с широким распространением платформенных решений и цифровых сервисов для решения правовых вопросов с участием государства, бизнеса, граждан. Эти навыки юриста получили название цифровых и стали неотъемлемой частью его профессионального образа в глазах работодателя. Последствием такой трансформации станет исчезновение некоторых юридических профессий в целом, но в то же время профессиональные юридические консультации и правосудие станут более доступными для всех. В то же время расширение и быстрый рост цифровых рынков, основанный на работе платформ с применением технологии искусственного интеллекта и блокчейн, больших данных и криптографии, потребовал от юристов более узкой специализации и понимания работы основных технических решений для участия в сопровождении соответствующих проектов.

¹⁰ Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28 мая 2019 г. № 9) // СПС «Гарант».

Литература

1. Ершова И.В. «Цифровые» компетенции юристов: понятие, практика, проблемы формирования / И.В. Ершова, Е.Е. Енькова // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6 (115). С. 225–236.
2. Лаптев В.А. Обеспечение корпоративных исков в условиях развития цифровых технологий / В.А. Лаптев // Вестник Арбитражного суда Московского округа. 2019. № 4. С. 60–67.
3. Лаптев В.А. Электронное правосудие и электронный документооборот как условие модернизации регуляторной среды для бизнеса / В.А. Лаптев, Н.И. Соловяненко // Российский судья. 2017. № 2. С. 16–21.
4. Непейвода Н. Правосудие на кончиках пальцев: опыт КНР / Н. Непейвода // Zakon.ru. 2020. 2 мая.
5. Санникова Л.В. Современное научно-образовательное пространство и юридическое образование: смена парадигмы в условиях цифровизации / Л.В. Санникова, Ю.С. Харитоновна // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 6. С. 91–103.

References

1. Arenal, A. Innovation ecosystems theory revisited: The case of artificial intelligence in China / A. Arenal [et al.] // Telecommunications Policy. 2020. Vol. 44. Iss. 6. P. 101960.
2. Donahue, L. A primer on using artificial intelligence in the legal profession / L. Donahue // JOLT Digest. 2018. 8 January.
3. Frey, C. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? / C. Frey, M. Osborne // Technological forecasting and social change. 2017. Vol. 114. P. 254–280.
4. Hongdao, Q. Legal technologies in action: The future of the legal market in light of disruptive innovations / Q. Hongdao [et al.] // Sustainability. 2019. Vol. 11. Iss. 4. P. 10–15.
5. Manyika, J. Digital America: A tale of the haves and have-mores. Full report / J. Manyika, S. Ramaswamy, S. Khanna [et al.]. McKinsey&Company, 2015. 120 p.
6. Vuori, V. Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance / V. Vuori, N. Helander, J. Okkonen // Cognition, Technology & Work. 2019. Vol. 21. Iss. 2. P. 237–252.
7. Wang, Z. China's E-Justice Revolution / Z. Wang // Judicature. 2021. Vol. 105. Iss. 1. P. 36–47.
8. Yu, J. E-justice evaluation factors: The case of Smart Court of China / J. Yu, J. Xia // Information Development. 2021. Vol. 37. Iss. 4. P. 658–670.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-21-24

Роль локального обычая в повышении эффективности правового регулирования трудовых отношений

Зорина Ольга Олеговна,
ассистент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
labor-msu@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению роли локального обычая в механизме регулирования трудовых отношений. Автор обосновывает необходимость соблюдения локальных обычаев в целях обеспечения реализации принципов правового регулирования трудовых отношений, а также снижения правовых рисков ненадлежащей реализации работодателем дискреционных полномочий.

Ключевые слова: локальный обычай, стабильность трудовых отношений, правовая определенность, разумные ожидания, механизм правового регулирования.

The Role of a Local Custom in Improving the Efficiency of the Legal Regulation of Labor Relations

Olga O. Zorina
Teaching Assistant of the Department of Labor Law
of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University
PhD (Law)

The article deals with the role of company custom in employment relationship regulation mechanism. The author proves the necessity of company customs compliance to insure employment relationship regulation principles and to reduce employer's legal risks of unlawful realization his discretion.

Keywords: company custom, employment relationship stability, legal certainty, reasonable expectations, legal mechanism.

В международных актах обычай назван среди элементов правового механизма регулирования трудовых отношений и рассматривается как составляющая часть «национального законодательства и практики»¹, подлежит учету при реализации принципа *in favorem*².

Так, в качестве примеров обычаев в трудовом праве зачастую приводят необходимость написания заявления о приеме на работу. В большинстве дел, связанных с требованием признать отказ в приеме на работу необоснованным, суд обращает внимание на факт подачи заявления о приеме на работу как подтверждение обращения к работодателю³, хотя необходимость такого документа в трудовом законодательстве не закреплена.

Сложившейся практикой и обычаем трудовых взаимоотношений между работником и работодателем, суд посчитал правило о том, что при подаче заявления о расторжении трудового договора по инициативе работ-

ника работодатель проставляет на нем резолюцию об удовлетворении (или неудовлетворении) на указанных работником условиях, а также иные существенные указания, связанные с увольнением. Спор был связан с признанием незаконным прекращения трудового договора по соглашению сторон ввиду того, что в деле имелось заявление об увольнении по собственному желанию, а приказ о прекращении трудового договора по соглашению сторон был издан, помимо прочего, по истечении общего двухнедельного срока (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 20 октября 2020 г. по делу № 33-5244/2020).

Обычай может складываться также на уровне конкретного работодателя, то есть на локальном уровне правового регулирования трудовых отношений.

Чем же обусловлена возможность (необходимость?) применения такого обычая? Как известно, механизм правового регулирования обусловлен спецификой общественных отношений, составляющих предмет конкретной отрасли права. Подчинение работника власти работодателя, длящийся характер трудовых отношений обуславливают особенности их правового регулирования.

Выполнение работы по определенной трудовой функции требует использования правовых механизмов регулирования трудовых отношений, обеспечивающих

¹ Часть II Приложения к европейской социальной хартии (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

² П. 8 ст. 19 Устава Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп. 1972 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

³ См., например, Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 августа 2021 г. № 88-18665/2021; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 ноября 2021 г. № 88-23020/2021.

определенность правового статуса участников этих отношений. Работник должен иметь возможность планировать осуществляемую им трудовую деятельность, исходя в том числе из поведения работодателя. Оговоримся, что речь никоим образом не идет о придании объекту трудового правоотношения — труду — качества самостоятельности. Возможность планирования вытекает из принципа стабильности трудовых отношений, заключающегося, в частности, в том, что изменение условий трудового договора должно осуществляться (по общему правилу) по соглашению его сторон (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в процессе трудовой деятельности у работника вполне могут формироваться *правомерные ожидания*, к примеру, продвижения по работе, реализации права на подготовку и дополнительное профессиональное образование, и др. Подчеркнем, что в отсутствие корреспондирующих обязанностей работодателя некорректно называть эти ожидания субъективными правами работника, речь идет об охраняемом законом интересе⁴, обеспечении работникам *равных возможностей* без всякой дискриминации на продвижение по работе, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

Принцип правомерных ожиданий обычно применяется по отношению к деятельности органов государственной власти, обязывая их учитывать ожидания граждан, сформировавшиеся в результате ранее действовавшего регулирования⁵. Думается, что наличие у работодателя нормативной, распорядительной и правоприменительной власти по отношению к работникам позволяет распространить сферу применения данного принципа на трудовые отношения. Это является условием обеспечения их должной стабильности, правовой определенности их регулирования.

По мнению М.В. Преснякова, правовая определенность складывается из непротиворечивости правового регулирования прав и обязанностей участников общественных отношений, а также недопустимости произвольного изменения установленных «правил игры»⁶. Принцип правовой определенности не означает при этом неизменности правового регулирования, однако требует его предсказуемости для участников соответствующих общественных отношений.

В рамках трудовых отношений права и обязанности работника и работодателя устанавливаются на всех уровнях их правового регулирования — государственном, договорном и локальном. Принцип правовой определенности должен быть реализован на всех этих уровнях, в совокупности определяющих «правила игры» участников трудовых отношений.

На локальном уровне такие элементы правового механизма регулирования трудовых отношений, как

локальные нормативные акты, акты реализации права (приказы, распоряжения, обязательные указания и др.) принимаются работодателем, как правило, единолично, при этом формируется существенный объем упомянутых «правил игры».

Совокупность норм, определяющих внутренний порядок хозяйственных предприятий, Л.С. Таль именовал частным правопорядком как разновидность объективного права⁷. В качестве «обильного источника» частного правопорядка ученый называл партикулярные обычаи или обыкновения⁸ — неписанные нормы, создаваемые отдельными предприятиями и признаваемые обязательными для соблюдения.

В работах как дореволюционных, так и современных авторов выработаны условия признания обычая источником права. Обобщая взгляды представителей общей теории права, цивилистики и науки трудового права⁹, можно назвать следующие условия применения обычая в трудовом праве:

- должен содержать в себе юридическое воззрение;
- соответствовать принципу *in favorem*;
- быть разумным;
- неоднократно проявляться в течение продолжительного периода времени;
- проявляться единообразно;
- быть определенным по содержанию.

Обычай играет роль при рассмотрении трудовых споров, в частности, связанных с привлечением работника к дисциплинарной ответственности. Так, в одном из дел работник была уволена за прогул в связи с тем, что нарушила порядок реализации возникшего у нее права на ежегодный оплачиваемый отпуск (стаж работы в данной организации составлял более шести месяцев): заявление было подано, однако никакого распорядительного акта (приказа, распоряжения) работодателя не последовало. Помимо прочего, суд принял во внимание пояснения истца, согласно которым в компании *не было принято (курсив мой. — О.З.)* знакомить работников с приказом о предоставлении отпуска, достаточно было подать заявление (решение Московского районного суда

⁷ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. М., 2010. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Не углубляясь в рамках настоящей статьи в разграничение понятий «обычай», «обыкновение» и «заведенный порядок», отметим, что мы принимаем отмечаемую в юридической литературе разницу их правовой природы и значения как элементов механизма правового регулирования общественных отношений. Так, ни обыкновения, ни заведенный порядок не являются источниками права, а порождают обязательства только для сторон конкретного договора. См., напр.: Лаптев В.А. Локальный правовой обычай как источник регулирования предпринимательских отношений // Lex russica (Русский закон). 2017. № 4. С. 110–119.

⁹ См., напр.: Шершеневич Г.Ф. Избранное. Т. 5: Учебник русского гражданского права. М., 2017. С. 45–50; Виноградов П.Г. Очерки по теории права. Римское право в средневековой Европе. М., 2010. С. 130–142; Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 1997. С. 45–48; Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. 31 с.; Зрейк Луи. Место правового обычая в системе источников трудового права Израиля: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 168 с.; Шаповал Е.А. К вопросу об обычаях как источнике российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 2–6.

⁴ См. подробнее: Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112.

⁵ Информация Конституционного Суда РФ «Методологические аспекты конституционного контроля (к 30-летию Конституционного Суда Российской Федерации)» (одобрено решением Конституционного Суда РФ от 19.10.2021) // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Пресняков М.В. Конституционный принцип справедливости: юридическая природа и нормативное содержание: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2010. С. 14.

города Санкт-Петербурга от 1 февраля 2021 г. по делу №2-1827/2021(2-8297/2020).

В деле, дошедшем до Верховного Суда РФ, истица ссылаясь на сложившийся в организации порядок (курсив мой. — О.З.) о досрочном завершении рабочего дня в день рождения работника по согласованию с работодателем. Ответчик указывал, что данное правило не было зафиксировано в локальных нормативных актах. Однако Верховный Суд РФ не стал подходить формально к рассмотрению дела (определение от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5).

За рубежом обычаи, практика взаимоотношений сторон трудового договора также признаются элементами механизма правового регулирования трудовых отношений. Так, в Великобритании¹⁰ обычай может быть признан судом подразумеваемым условием трудового договора (*implied term*). При этом во внимание принимаются факторы, во многом аналогичные вышеперечисленным условиям применения обычая в трудовом праве, а также некоторые факторы, дополняющие и уточняющие данный перечень: известность обычая и ожидание его применения для всех работников, а не какой-либо отдельной их группы. Юридическим последствием квалификации судом обычая в качестве подразумеваемого условия трудового договора является невозможность его изменения либо отмены работодателем в одностороннем порядке. Последнее рассматривается как нарушение условий трудового договора. Так, в случае оплаты работодателем сверхурочной работы в определенном размере в течение длительного периода времени у работников формируются правомерные ожидания применения данного правила по отношению к ним. В качестве иных примеров обычаев можно привести выплату бонусов (в частности, *Christmas bonus*), выходных пособий в повышенном размере, более раннее окончание времени работы в определенные дни.

Интересно, что нормы, направленные на защиту прав работников в случаях передачи предприятия, бизнеса или части предприятия или бизнеса (*The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE)*), гарантируют сохранение правового статуса работников при смене работодателя, в том числе накладывают на нового работодателя обязанность применять обычаи, сложившиеся до такой передачи.

Обычаи, сложившаяся практика взаимоотношений сторон трудового договора могут послужить аргументом не только для обоснования позиции работника. Так, при рассмотрении дела о возмещении материального ущерба ответчик (водитель-экспедитор) указывал на отсутствие надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих выдачу ему под отчет денежных средств. Однако истцу удалось доказать сам факт получения ответчиком денежных средств под отчет в определенной сумме. Суд указал, что сами по себе ссылки ответчика на недостатки в оформлении документов не могут служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя. Кроме того, обоснованием решения суда

послужила обычная сложившаяся практика взаимоотношений работника и работодателя (курсив мой. — О.З.), заключающаяся в выдаче водителям перед осуществлением поездки денежных средств, предназначенных для оплаты текущих расходов во время рейса (апелляционное определение Калининградского областного суда от 16 сентября 2020 г. по делу № 2-792/2020, 33-3706/2020).

Обычная практика, сложившаяся в рамках конкретной организации, может послужить средством толкования правовой природы отношений и, соответственно, выбора применимых норм права. Так, заместитель генерального директора по финансам и экономике К.С.М. обратилась к заместителю генерального директора по работе с персоналом С.А.К. с требованием о взыскании с нее денежной суммы. Средства были потрачены на приобретение авиабилета и связанные с рейсом сборы в связи с направлением С.А.К. в служебную командировку. К.С.М. ссылаясь на нормы гражданского законодательства об исполнении обязательства третьим лицом (ст. 313 Гражданского кодекса РФ) и, соответственно, о переходе прав кредитора к этому лицу (ст. 384, 387 Гражданского кодекса РФ). Однако суд указал, что данные действия были совершены К.С.М. от имени и в интересах работодателя и породили не обязанность С.А.К. возмещать денежные средства, а ее обязанность направиться в командировку. Обязанность по возмещению денежных средств К.С.М. возникла у самого работодателя, а не у С.А.К. Действия К.С.М. были рассмотрены судом в качестве способа исполнения обязанности работодателя, причем являющегося в данной компании *обычной практикой* (курсив мой. — О.З.), что было подтверждено также свидетельскими показаниями. При этом в Положении об особенностях направления работника в служебные командировки был закреплен иной способ исполнения этой обязанности — выдача работнику денежного аванса. Однако с учетом должности К.С.М. (заместитель генерального директора по финансам и экономике) суд признал возможность выбора ею способа исполнения обязанностей работодателя (апелляционное определение Новосибирского областного суда от 17 августа 2021 г. № 2-581/2021, 33-7867/2021).

Как было показано выше, обычай, сложившаяся практика взаимоотношений сторон способствуют реализации принципа правовой определенности при регулировании трудовых отношений. При этом нельзя игнорировать иные принципы, которые должны применяться в совокупности. Рассмотрим взаимодействие принципа дифференциации правового регулирования трудовых отношений и принципа правовой определенности на примере выплат в связи с прекращением трудового договора. Так, в трудовом договоре содержалось условие, в соответствии с которым в случае его прекращения при отсутствии виновных действий (бездействия) работника, ему выплачивается компенсация в размере пяти должностных окладов. Как указывал работник, такое условие являлось *обычной деловой практикой* в компании (курсив мой. — О.З.). Суд, однако, принял во внимание, что выплаты носили *избирательный* характер, не относились ко всем работникам, а производились при соответствии работника определенным критериям (апелляционное определение Московского областного суда от 18 марта 2019 г. по делу № 33-9220/2019).

¹⁰ Furber Lesley. Custom and practice, and employment contract terms (implied and express terms). February 24, 2020. URL: Custom And Practice, and Employment Contract Terms | Crunch (дата обращения: 25.12.2021).

Кроме того, суды, не принимая аргумент о сложившейся в компании практике выплат в связи с прекращением трудового договора, указывают, что последний носит индивидуальный характер, вследствие чего трудовые договоры с иными работниками не имеют правового значения для удовлетворения исковых требований (определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16 марта 2021 г. по делу № 88-3784/2021).

Отметим, что приведенные примеры свидетельствуют о том, что сама по себе сложившаяся в компании практика выплат в связи с прекращением трудового договора не может служить достаточным обоснованием исковых требований работника, однако в совокупности с иными обстоятельствами дела суды могут принять ее во внимание

(апелляционное определение Ярославского областного суда от 16 февраля 2017 г. по делу № 33-1094/2017).

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что специфика трудовых отношений, заключающаяся в их длящемся, индивидуальном, подчиненном характере, обуславливает специфику механизма их правового регулирования. Эффективность данного механизма измеряется степенью реализации принципов стабильности, правовой определенности, дифференциации и индивидуализации правового регулирования трудовых отношений. Соблюдение сложившейся у конкретного работодателя обычной практики, локальных обычаев необходимо для обеспечения определенности правового статуса сторон трудового договора, защиты их разумных ожиданий.

Литература

1. Виноградов П.Г. Очерки по теории права. Римское право в средневековой Европе / П.Г. Виноградов ; под редакцией и с биографическим очерком У.Э. Батлера и В.А. Томсинова. Москва : Зерцало, 2010. 288 с.
2. Зрейк Л. Место правового обычая в системе источников трудового права Израиля : диссертация кандидата юридических наук / Л. Зрейк. Москва, 2008. 168 с.
3. Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств) : автореферат диссертации кандидата юридических наук / В.А. Крыжан. Пермь, 2006. 31 с.
4. Лаптев В.А. Локальный правовой обычай как источник регулирования предпринимательских отношений / В.А. Лаптев // Lex russica (Русский закон). 2017. № 4 (125). С. 110–119.
5. Лушников А.М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112.
6. Мейер Д.И. Русское гражданское право. В 2 частях. Ч. 1: по исправленному и дополненному 8-му изданию, 1902 г. / Д.И. Мейер ; редколлегия: В.С. Ем, Н.В. Козлова, С.М. Корнеев [и др.]. Москва : Статут, 1997. 290 с.
7. Пресняков М.В. Конституционный принцип справедливости: юридическая природа и нормативное содержание : автореферат диссертации доктора юридических наук / М.В. Пресняков. Саратов, 2010. 45 с.
8. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. В 2 частях. Ч. 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / под редакцией В.А. Томсинова. Москва : Зерцало, 2010.
9. Шаповал Е.А. К вопросу об обычаях как источнике российского трудового права / Е.А. Шаповал // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 2–6.
10. Шершеневич Г.Ф. Избранное. В 5 томах. Т. 5. Учебник русского гражданского права / Г.Ф. Шершеневич ; вступительное слово, составитель П.В. Крашенинников. Москва : Статут, 2017. 832 с.

References

1. Furber Lesley. Custom and practice, and employment contract terms (implied and express terms) / Lesley Furber // Crunch. 2020. 24 February.

КНИЖНАЯ ПОЛКА

В Издательской группе «Юрист» можно приобрести интересные книги по различным отраслям права.

С перечнем изданий Вы можете ознакомиться на сайте Издательской группы «Юрист»: <http://lawinfo.ru/about/news/news/15964/>.

По вопросам приобретения заинтересовавшего Вас издания просим обращаться к Сушковой Кристине Вадимовне по адресу: av@lawinfo.ru или номеру телефона: 8 (495) 953-91-08.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-25-28

Характеристика на работника В КОНТЕКСТЕ ДОСТОИНСТВА ЧЕЛОВЕКА

Мотина Евгения Владимировна,
доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
motina@bsu.by

В статье анализируются нормы трудового законодательства Республики Беларусь о предоставлении характеристики при приеме на работу в контексте достоинства работника. На примерах из судебной практики демонстрируются проблемные аспекты применения таких норм. На основании сравнительного анализа отдельных положений конституционного и трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации автор приходит к выводу о самостоятельном значении права на неприкосновенность частной жизни и уважения личного достоинства работника, о его регулятивном, а не только охранительном значении. Делается вывод о необходимости отмены норм о характеристике работника как создающих возможность дискриминации и умаления достоинства последнего.

Ключевые слова: достоинство гражданина и работника, право на неприкосновенность частной жизни и уважение личного достоинства, прием на работу, характеристика, дискриминация, судебная практика.

An Employee Performance Review within the Framework of Human Dignity

Evgenia V. Motina
Associate Professor of the Department of Civil Procedure and Labor Law
of the Belarusian State University
PhD (Law), Associate Professor

The article analyzes some norms of the labor legislation of the Republic of Belarus on the provision of characteristics when hiring in the context of the dignity of the employee. Examples from judicial practice demonstrate the problematic aspects of the application of such norms. Based on a comparative analysis of certain provisions of the constitutional and labor legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation, the author comes to the conclusion about the independent significance of the right to privacy and respect for the personal dignity of an employee, about its regulatory, and not only protective significance. It is concluded that it is necessary to abolish the norms on the characterization of an employee as creating the possibility of discrimination and belittling the dignity of the latter.

Keywords: dignity of a citizen and an employee, the right to privacy and respect for personal dignity, employment, characteristics, discrimination, judicial practice.

В 2019 году в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) был расширен перечень документов, которые наниматель имеет право (или обязан) истребовать при приеме на работу работника (ст. 26). В число этих документов была добавлена характеристика с предыдущих мест работы гражданина, которую затребует наниматель. Рассматриваемая новация первоначально была закреплена в ч. 1 п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5). Цель принятия этого декрета определена в его названии и преамбуле. Перенесение в ТК нормы о характеристике из Декрета № 5 фактически спустя пять лет ее практического применения обусловлено усилением дисциплинарной ответственности. Легальное определение характеристики содержалось в Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2. Это официальный документ, содержащий сведения о трудовой, общественной или

иной деятельности работника. В характеристике могли указываться, кроме прочего, деловые и моральные качества работника, оценка трудовой деятельности (п. 17 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников). Однако в 2021 году в Декрет № 5 были внесены изменения, согласно которым под характеристикой понимается официальный документ, отражающий профессиональные, деловые и моральные качества работника, сведения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности, отношении к государственным и общественным институтам, иную информацию, подготовленный по форме, установленной Советом Министров Республики Беларусь. В развитие данного положения было принято Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2021 г. № 585 «О форме характеристики» (далее — Постановление № 585). Таким образом, характеристика содержит в себе сведения: основанные на первичных документах о труде, образовавшихся в деятельности организации (приказов о приеме на работу, увольнении; сведений, содержащихся в трудовой книжке работника);

оценочного характера с моральным основанием (компетентность, работоспособность, исполнительность, дисциплинированность, инициативность, степень самостоятельности при принятии решений, стремление повышать свой профессиональный уровень, ответственность, порядочность, тактичность, доброжелательность, отзывчивость и др.; отношение к государственным и общественным институтам (коллектив, наниматель, профсоюз));

а также иные сведения, которые не вносятся в трудовую книжку (в частности, о дисциплинарных взысканиях (п. 11 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40); о привлечении работника к материальной и иной ответственности).

В связи с обязательностью рассматриваемой формы характеристики и наличием в ней обозначенных узловых позиций, по которым дается оценка личности работника, возникает вопрос о соотношении указанных норм с правом на защиту от дискриминации, на неприкосновенность частной жизни и уважения личного достоинства гражданина и работника. Для ответа на него сделаем небольшое отступление.

Достоинство человека определяется в праве не как абстрактная категория, а вполне конкретно. Согласно ч. 1 ст. 25 Конституции Республики Беларусь, государство обеспечивает свободу, неприкосновенность и достоинство личности. В Проекте Конституции Республики Беларусь¹ (ст. 28) это право сформулировано следующим образом: «Каждый имеет право на защиту от незаконного вмешательства в его частную жизнь, в том числе от посягательства на тайну его корреспонденции, телефонных и иных сообщений, на его честь и достоинство». Из данной формулировки видно, что право на честь и достоинство специально не выделено, а является, по мнению авторов Проекта Конституции, составляющей права на защиту частной жизни. Характерно, что в Конституции РФ достоинству личности посвящена ст. 21, а неприкосновенности частной жизни, защите чести и доброго имени — ст. 23. Полагаем, что подход, при котором самостоятельное значение придается каждому из указанных прав, заслуживает внимания.

В ТК с самого начала его действия содержится норма о праве работника на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства (п. 8 ст. 11). При этом иных норм, регулирующих данное личное неимущественное право работника, трудовое законодательство не содержит. Для сравнения укажем, что Трудовой кодекс Российской Федерации среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений называет обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2).

Несомненно, достоинство работника является составной частью достоинства и чести личности, закреп-

ленных в п. 1 ст. 51 Гражданского кодекса Республики Беларусь, условия и способы защиты которых регулируются гражданским законодательством. Однако право на честь и достоинство, регулируемое гражданским правом, включает в себя только правомочие на защиту в случае его нарушения, то есть является охранительным правом. В свою очередь, право на достоинство в трудовых отношениях не ограничивается единственным правомочием на защиту. Полагаем, что право работника на уважение личного достоинства состоит из правомочий как охранительного, так и регулятивного характера. Его логическим продолжением в сфере труда можно признать нормативное закрепление запрета принудительного труда (ст. 13 ТК), дискриминации (ст. 14 ТК), установление закрытого перечня оснований прекращения трудового договора (ст. 35 ТК) и ряд других. Такая постановка вопроса, на наш взгляд, открывает возможности для совершенствования правового регулирования этой важной ценности в трудовых отношениях.

Конституционный суд Республики Беларусь (далее — КС), осуществляя предварительный конституционный контроль нормы о характеристике, отмечал следующее. Истребование характеристики «направлено на получение наиболее полных сведений о гражданине, желающем работать у данного нанимателя, содержащих характеристику как профессионально-квалификационных, так и личностных качеств гражданина, необходимых для выполнения работы по соответствующей профессии или должности, обеспечение надлежащих организации труда работников нанимателем, исполнения обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, работником, и является конституционно допустимым, согласуется с положением Конституции о гарантировании гражданам Республики Беларусь права на труд (ч. 1 ст. 41) во взаимосвязи с положением об обязанности каждого уважать достоинство и законные интересы других лиц (ст. 53)»².

Обратим внимание на ряд моментов, связанных как с видом конституционного контроля, так и с содержательной частью решения КС. Применительно к рассматриваемому вопросу КС осуществлял предварительный конституционный контроль. Вместе с тем норма, которой дополнялся ТК, ранее содержалась в Декрете № 5 и применялась в течение пяти лет. В связи с этим КС при предварительном контроле в силу ст. 101, 54 Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 124-3 «О конституционном судопроизводстве», полагаем, был уполномочен на оценку как буквального смысла «новой» нормы, так и смысла, придаваемого ей практикой применения. КС не воспользовался указанной возможностью и оценивал норму как фактически новую.

Остановимся на содержательной части решения КС применительно к сведениям о работнике в характеристике.

¹ Проект изменений и дополнений Конституции Республики Беларусь для всенародного обсуждения // URL: https://pravo.by/upload/pdf/konstitucija_rb_proekt_izmenenij_27_dek_2021.pdf (дата обращения: 14.02.2022).

² О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь «Об изменении законов»: Решение Конституционного суда Республики Беларусь от 9 июля 2019 г. № Р-1185/2019 // СПС «КонсультантПлюс. Беларусь» / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2022 (дата обращения: 14.02.2022).

Личностные качества. В ТК запрещается дискриминация по любым обстоятельствам, не связанным с деловыми (выделено нами. — Е.М.) качествами и не обусловленными спецификой трудовой функции работника (см. ч. 1 ст. 14 ТК). В Решении КС речь идет как о профессионально-квалификационных (фактически деловых), так и о *личностных* (выделено нами. — Е.М.) качествах гражданина, которые должны быть необходимы для выполнения работы по соответствующей профессии или должности. То есть, согласно позиции КС, все же подразумевается некоторое ограничение перечня личностных качеств, чего нельзя сказать о примерных перечнях Постановления № 585. Большинство личностных качеств, указанных в данном постановлении, относятся к категориям морали и правом не регулируются в силу своей природы. По нашему мнению, нет и не должно быть указания на рассматриваемые общечеловеческие качества в квалификационных характеристиках должностей (работ), что позволило бы относить их к специфике выполняемой работы. Смешивать и тем более подменять моральную оценку правовой недопустимо, так как это ведет к нарушению законности³. Известно, что моральные нормы, как разновидность социального регулятора, являются составной частью оценочного мышления⁴. В случае несогласия гражданина с какой-либо оценкой его как работника указанные качества не могут подлежать оспариванию в суде как по сути, так и по форме. По сути — поскольку не обладают фактуальным наполнением и являются мнением нанимателя. По форме — поскольку отсутствует механизм оспаривания содержания такого документа. Приведем пример из судебной практики.

В заявлении суду К. указал, что он работал в ГУК «ДК». После увольнения он обратился к нанимателю с просьбой выдать ему характеристику. В полученной характеристике содержатся сведения, порочащие его честь, достоинство и деловую репутацию. В частности, указывается, что он не проявлял инициативы, показывал слабые знания по обслуживанию системы пожаротушения и системы автоматической пожарной сигнализации «Молния», а также неуверенно ориентировался по расположению датчиков пожарной сигнализации в случае сработки на объекте. Это повлекло для истца неприятные переживания, так как в его смену никогда не было аварий, простоев. Тем самым ему был причинен моральный вред. Просил взыскать с ГУК «ДК» в его пользу денежную компенсацию морального вреда в сумме 1000 руб. Решением районного суда от 14 июня 2017 г. К. в иске отказано⁵. Данное решение было оставлено в силе и после кассационного обжалования. Главный довод, положенный в основу решения суда, заключался в том, что сведения из характеристики ни с кем не обсуждались, никому, кроме самого К., не сообщались. Характеристика была направлена

только К. по его просьбе. Распространения сведений не было. Более того, как пояснила представитель ответчика, сведения соответствовали действительности и не порочили честь, достоинство и деловую репутацию К. При указанных обстоятельствах на основании ст. 153 ГК Республики Беларусь суд отказал К. в заявленных им требованиях.

По нашему мнению, К. не был согласен с оценкой своей трудовой репутации, изложенной в характеристике. Именно этим фактом, а не фактом распространения несоответствующих действительности сведений, ему были причинены нравственные страдания, о чем и было указано в исковом заявлении. Разрешить такое требование по существу в рамках существующего гражданского, гражданско-процессуального и трудового законодательства в настоящее время не представляется возможным.

Вторым обстоятельством, требующим внимания, является оценка *отношения работника к государственным и общественным институтам*. Так, в Постановлении № 585 указывается, что подлежит оценке участие работника в социально-общественной жизни коллектива, его взаимодействие с нанимателем, профсоюзной организацией по решению актуальных вопросов деятельности организации. При направлении характеристики по запросу государственного органа, иной государственной организации, в обязательном порядке также отражаются сведения: об отношении к государственным и общественным институтам, конституционному строю; о совершившихся действиях против порядка управления и общественной безопасности, наличии антигосударственных проявлений работника на рабочем месте. Не проводя анализа каждого из этих требований по содержанию, укажем лишь на следующее. Согласно ст. 14 ТК запрещается дискриминация, в частности, по критериям политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения. Как видно из предметно-понятийного содержания вышеуказанных позиций Постановления № 585, они подпадают под критерии ст. 14 ТК и создают возможность для дискриминации работника.

Третий аспект касается *сведений о привлечении работника к юридической ответственности*. Такая информация не может быть отражена в характеристике после погашения срока привлечения работника к дисциплинарной ответственности (ст. 203 ТК). Относительно сведений о факте привлечения работника к материальной ответственности аналогичной нормы в ТК нет. Вместе с тем изложенный подход может быть обоснован общими принципами погашения неблагоприятных последствий привлечения к юридической ответственности. Неслучайно факт привлечения работника к материальной ответственности не отражается в трудовой книжке, как и привлечение к дисциплинарной ответственности, кроме увольнения. Общим периодом, за который предоставляется характеристика в государственные органы и организации, является пятилетний срок. Поэтому обязанность нанимателя указывать факты привлечения работника к материальной ответственности ограничивается только им, что

³ Курьлев С.В. Мораль и ее место в системе социальных норм // Вопросы философии. 1966. № 9. С. 22.

⁴ Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права. М.: Зерцало-М, 2002. С. 154.

⁵ Решение районного суда от 14 июня 2017 г. // URL: <https://illex-private.illex.by/view-document/BEARB/148861/?searchKey=aqkp#M100001> (дата обращения: 14.02.2022).

больше сроков привлечения к административной и дисциплинарной ответственности. Такое положение, на наш взгляд, противоречит общеправовым принципам справедливости и соразмерности, умаляет достоинство гражданина.

Необходимость указывать сведения о привлечении работника к иной (кроме дисциплинарной и материальной) ответственности (при наличии таких сведений у нанимателя) также содержится в утвержденной форме характеристики. Устанавливается обязанность руководителей государственных органов и организаций при приеме граждан на работу запрашивать сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности. Например, в судебном деле было указано, что «выданная Н. характеристика является положительной, при этом в ней не указаны факты о противоправных действиях упомянутого работника, по которым в отношении него возбуждено уголовное дело»⁶. Полагаем, что указание на такие обстоятельства противоречит презумпции невиновности, нарушает право на неприкосновенность частной жизни и уважения личного достоинства, противоречит другим личным

неимущественным правам гражданина, защищаемым законодательством.

На наш взгляд, одной из глубинных причин законодательного решения о закреплении в характеристике сведений, не связанных с деловыми качествами работника и спецификой выполняемой работы, является тот факт, что восприятие понятия достоинства в общественных отношениях остается преимущественно научной категорией, а не правовой ценностью. Мы разделяем точку зрения, согласно которой «идея, что достоинство человека не зависит от его социального статуса, от его поступков и — что особенно важно — от проступков, не стала частью общественного консенсуса»⁷.

Обобщая вышеуказанное, сделаем вывод о высокой вероятности нарушения принципа запрета дискриминации в трудовых отношениях, а также права на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства при реализации положений о предоставлении характеристики по определенной форме. Осложняется изложенная ситуация и невозможностью судебной защиты нарушенных прав применительно к оспариванию оценочных категорий. Полагаем, что при таких обстоятельствах нормы Постановления № 585 подлежат отмене.

⁶ Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 29 октября 2020 г. // URL: <https://ilex-private.ilex.by/view-document/BEARB/164202/характеристика%20работника?searchKey=fzte&searchPosition=1#M100037> (дата обращения: 14.02.2022).

⁷ Плотников Н.С. Достоинство человека — не абстракция, а конкретная правовая категория // URL: <https://proza.ru/diary/nadejda14/2022-01-18> (дата обращения: 14.02.2022).

Литература

1. Курылев С.В. Мораль и ее место в системе социальных норм / С.В. Курылев // Вопросы философии. 1966. № 9. С. 15–23.
2. Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права / О.Э. Лейст. Москва : Зерцало-М, 2002. 288 с.
3. Плотников Н.С. Достоинство человека — не абстракция, а конкретная правовая категория / Н.С. Плотников. URL: <https://proza.ru/diary/nadejda14/2022-01-18> (дата обращения: 14.02.2022).

Уважаемые авторы!

- Обращаем ваше внимание на то, что результаты исследования, изложенные в предоставленной вами рукописи, должны быть оригинальными. Заимствованные фрагменты или утверждения должны быть оформлены с обязательным указанием автора и первоисточника. Чрезмерные заимствования, а также плагиат в любых формах, включая неоформленные цитаты, перефразирование или присвоение прав на результаты чужих исследований, неэтичны и неприемлемы.
- Необходимо признавать вклад всех лиц, так или иначе повлиявших на ход исследования, в частности, в статью должны быть представлены ссылки на работы, которые имели значение при проведении исследования.
- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-29-32

Согласие работника на отмену руководителем приказа о незаконном увольнении работника по инициативе работодателя

Нилов Константин Николаевич,
заведующий кафедрой предпринимательского права
Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта,
кандидат юридических наук, доцент
knilov@kantiana.ru

Отсутствие законодательно закрепленного порядка отмены приказов руководителя о незаконном увольнении работника по инициативе работодателя и единообразия судебной практики при толковании положений о необходимости учета воли работника для возобновления трудовых отношений предопределяет актуальность темы. В статье анализируются возможность принятия и порядок издания приказов руководителя, отменяющих приказы о незаконном увольнении работника по инициативе работодателя, приводится правовая позиция Верховного Суда РФ о необходимости получения предварительного согласия работника. Констатируется важность соблюдения принципов свободы договора и запрета принудительного труда. Указывается на случаи формального восстановления на работе, обосновывается необходимость получения предварительного согласия работника на возобновление трудовых отношений при отмене приказа об увольнении и порядка его оформления.

Ключевые слова: незаконное увольнение, работодатель, восстановление на работе, индивидуальный акт работодателя, отмена приказа работодателя, предварительное согласие работника.

Employee's Consent to the Manager's Cancellation of an Order on Illegal Dismissal of the Employee at the Employer's Initiative

Konstantin N. Nilov
Head of the Department of Entrepreneurial Law
of the Immanuel Kant Baltic Federal University
PhD (Law), Associate Professor

The absence of a legislatively fixed procedure for canceling the orders of the manager on the illegal dismissal of an employee at the initiative of the employer and the uniformity of judicial practice in interpreting the provisions on the need to take into account the will of the employee in order to resume labor relations predetermine the relevance of the topic. The article analyzes the possibility of adopting and the procedure for issuing orders of the head, canceling orders on the illegal dismissal of an employee at the initiative of the employer, the legal position of the Supreme Court of the Russian Federation on the need to obtain the employee's prior consent is given. The importance of observing the principles of freedom of contract and the prohibition of forced labor is stated. It points to cases of formal reinstatement at work, justifies the need to obtain the employee's prior consent to the resumption of labor relations when canceling the dismissal order and the procedure for its execution.

Keywords: illegal dismissal, employer, reinstatement, individual act of the employer, cancellation of the employer's order, prior consent of the employee.

Трудовое законодательство обеспечивает гарантии защиты прав работников от незаконного увольнения посредством установления исчерпывающего перечня оснований увольнения по инициативе работодателя, четкой регламентации процедуры увольнения и порядка восстановления на прежней работе при незаконном увольнении. При этом законодательно не регламентирован механизм издания приказов о восстановлении незаконно уволенных работников и учета при этом волеизъявления самих работников. Не уделено этому вопросу должного внимания и в юридической литературе, хотя анализ судебной практики показывает наличие определенных проблем при разрешении индивидуальных трудовых споров. Восполнение подобных пробелов в правовом регулировании осуществляется судами

посредством применения на практике принципов трудового права¹.

Несмотря на отсутствие легального определения незаконного увольнения в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ), названная дефиниция активно исследуется в юридической науке и используется в правоприменительной практике. Отмечается, что «отсутствие единой и общепринятой трактовки термина «незаконное увольнение работника» является ключевой проблемой и законодательства, и правоприменительной практики»².

¹ Бережнов А.А. Применение судами принципов трудового права при разрешении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 12.

² Румянцев Н.В., Андреева С.Н. Разрешение споров, связанных с незаконным увольнением работников: проблематика и статистика // Административное право и процесс. 2021. № 8. С. 75.

Некоторыми авторами в целях обеспечения единообразия правоприменения предлагается разработать и закрепить непосредственно в законодательстве понятие «незаконное увольнение»³.

Одним из основных правовых последствий незаконного увольнения признается необходимость устранения допущенных нарушений закона и восстановления работника на прежней работе. Восстановление незаконно уволенного работника возможно как путем отмены руководителем приказа о незаконном увольнении самостоятельно, по инициативе самого работодателя, так и в рамках отмены приказа руководителем во исполнение решения государственного органа либо государственного инспектора труда. Очевидное, на первый взгляд, право руководителя на самостоятельную отмену любого изданного им незаконного приказа об увольнении без учета волеизъявления работника является кажущимся, поскольку может вступить в противоречие с принципами свободы договора и запрета принудительного труда, закрепленными в Трудовом кодексе РФ.

Юридическая квалификация увольнения в качестве незаконного отнесена к компетенции юрисдикционных органов (прежде всего судебных). Без такой квалификации субъективное мнение работника о незаконности его увольнения не будет иметь юридического значения. Но при этом, как отмечается в юридической литературе, сам работодатель «вправе по собственной инициативе признать то или иное прекращение трудового договора необоснованным или незаконным»⁴.

Возникают резонные вопросы, с одной стороны, вправе ли в этом случае работодатель самостоятельно исправить ошибку и отменить приказ о незаконном увольнении работника. С другой стороны, имеет ли значение при этом волеизъявление самого работника и его желание продолжать трудовые отношения.

На протяжении длительного времени судебная практика исходила из признания за работодателем права на отмену любых издаваемых им приказов без учета позиции работника. И лишь с 2006 г. с учетом Определения Верховного Суда РФ от 13 января 2006 г. № 46-В050-44 подходы к решению обозначенных выше вопросов стали существенно меняться. Рассматривая надзорную жалобу гражданина, Верховный Суд РФ указал, что ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права работника, без его предварительного согласия, если трудовые отношения уже прекращены по инициативе самого работодателя. Аналогичная правовая позиция об отсутствии у работодателя права отменить незаконное увольнение без учета волеизъявления самого работника нашла отражение и в Определении Верховного Суда РФ от 10 января 2014 г. № 70-КГ13-7. Подобный подход в судебной практике, исходящий из обязательности наличия согласия работника при отмене работодателем своих приказов о незаконном

увольнении, прослеживается во многих решениях судов общей юрисдикции разных регионов РФ⁵.

Приведенная аргументация не является общепризнанной, не рассчитана на все случаи отмены приказов об увольнении, о чем свидетельствует неоднозначная судебная практика, включающая и противоположные по содержанию решения судов. В частности, некоторые судебные акты исходят из того, что если работник злоупотребляет своими правами и не сообщает работодателю об обстоятельствах, препятствующих увольнению по инициативе работодателя (например, о состоянии беременности), то руководитель, издавший приказ об увольнении такого работника, вправе в последующем самостоятельно отменить указанный приказ без учета согласия работника, устранив тем самым допущенное нарушение законодательства⁶. Приведенные судом доводы не выглядят убедительными для всех аналогичных случаев, поскольку на момент отмены приказа о незаконном увольнении работник может уже не желать продолжения трудовых отношений, может заключить трудовой договор с другим работодателем и восстановление трудовых отношений с прежним работодателем будет нарушением его прав и принципа свободы труда. Действительно, исходя из разъяснений, содержащихся в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 марта 2004 г. № 7 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», суд может отказать в удовлетворении требований истца о восстановлении на работе, выявив факт злоупотребления правом, но это не освобождает работодателя от обязанности получить согласие работника на возобновление трудовых отношений.

Встречаются судебные решения, в которых судом устанавливается очевидная незаконность действий работодателя (отсутствие оснований увольнения, нарушение порядка), отсутствие предварительного согласия работника на отмену приказа, но при разрешении спора акцент делается на наличие потенциальной возможности продолжения работником трудовой деятельности. В частности, решением Ленинградского районного суда города Калининграда от 21 июня 2021 г. по делу № 2-2828/2021 отсутствие согласия работника на отмену приказа работодателя о незаконном увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не было признано юридически значимым обстоятельством. Суд не нашел оснований для удовлетворения исковых требований работника, оспаривающего законность приказа об отмене приказа об увольнении без его предварительного согласия. В апелляционном определении Калининградского областного суда по указанному спору суд пришел к выводу, что отсутствие согласия истицы на отмену приказа

³ Савин В.Г. Материальная ответственность работодателя перед работником в случае незаконного увольнения // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 2. С. 82.

⁴ Андреева А.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. К вопросу о понятии, аспектах и критериях незаконного увольнения // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 4. С. 4.

⁵ Решение Бокситогорского городского суда Ленинградской области от 17 августа 2016 г. по делу № 2-698/2016; Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 9 апреля 2014 г. по делу № 44г-43/14; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 28 июля 2015 г. по делу №33-11302/2015; Апелляционное определение Московского городского суда от 4 августа 2020 г. по делу № 2-127/2019, 33-22126/2020; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 июля 2021 г. по делу № 88-11246/2021; Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 23 ноября 2021 г. по делу № 88-27334/2021 и др.

⁶ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2021 г. по делу № 88-2303/2021.

об увольнении само по себе незаконным не является, поскольку изданием работодателем оспариваемого приказа нарушение прав истицы незаконным увольнением было прекращено, лишение ее возможности трудиться не имелось и истицей не представлено доказательств невозможности выполнения ею работы⁷. Получается, исходя из позиции суда, что работодатель не всегда обязан учитывать волеизъявление работника при отмене своего приказа и возобновлении трудовых отношений с незаконно уволенным работником.

Таким образом, ряд спорных теоретических положений и нерешенных на практике проблем остается, что предопределяет актуальность вопроса.

В доктринальном плане дискуссионным продолжает оставаться вопрос о правовой природе индивидуальных актов работодателя. Исследуя эту проблему, проф. М.А. Жильцов приводит убедительные аргументы в обосновании вывода, что приказы работодателя, влекущие возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей работников, носят не правоприменительный, а правореализационный характер⁸. В период исполнения трудового договора отношения власти-подчинения между работником и работодателем имеют место, но «если между сторонами прекращаются трудовые отношения, то они становятся юридически равными и работодатель на данной стадии уже не обладает дисциплинарной или хозяйской властью в отношении работника»⁹. Соответственно, издавать обязательные для работника приказы работодатель уже не вправе. По сути, он уже и не является работодателем по отношению к уволенному работнику, и очевидно, что восстановление трудовых отношений возможно лишь только при достижении на то соглашения с работником.

Хотя принцип свободы заключения трудового договора прямо в Трудовом кодексе РФ не сформулирован, он вытекает из системного толкования принципов свободы труда и запрещения принудительного труда (ст. 2 ТК РФ), а также положений ст. 21 и 22 ТК РФ.

В случае издания приказа об увольнении работника по инициативе работодателя и ознакомления с ним самого работника, независимо от обоснованности либо необоснованности оснований увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения, трудовые отношения с конкретным работником прекращаются. Восстановление трудовых отношений после прекращения по инициативе работодателя возможно лишь при достижении соглашения с работником (ст. 15 ТК РФ). При этом издание приказа об увольнении по инициативе работодателя существенно изменяет ситуацию, имеющую место до увольнения. Вернуться в первоначальное положение не всегда возможно, работник может отказаться от возобновления трудовых отношений, и нет правовых оснований принуждать его к труду.

Правовая оценка действий работодателя должна производиться в этом случае на момент прекращения

трудовых отношений с работником. И если в момент издания приказа предварительного согласия работника не было, то последующий приказ работодателя не может аннулировать факт незаконности увольнения, если оно таковым являлось. Более того, целью издания подобного приказа об отмене незаконного увольнения может быть стремление уйти от установленной законодательством ответственности работодателя за само незаконное увольнение и лишить работника права на судебную защиту.

Принципиальным положением является требование предварительного согласия работника на отмену приказа о его незаконном увольнении. Последующее одобрение работником такого приказа представляется неприемлемым вариантом, поскольку оценка правомерности приказа руководителя об отмене незаконного увольнения должна осуществляться на момент издания такого приказа и отсутствие согласия работника не позволяет сделать вывод о соответствии указанного приказа требованиям законодательства. Это не исключает возможности нахождения компромисса работодателя с работником и издания нового приказа работодателя об отмене незаконного увольнения после получения предварительного согласия на это работника.

Правовая позиция о необходимости предварительного согласия работника на отмену приказа об увольнении не содержит конкретного ответа на вопрос, имеют ли значение даты издания указанных приказов. Например, отмена приказа производится на следующий день или через несколько месяцев. При решении вопроса исходить нужно из момента вступления в силу приказа руководителя. Законодательно точно не определено, в какой момент вступает в силу приказ руководителя организации, однако принято считать, что датой вступления приказа в силу является дата его подписания, если иная дата не указана в самом приказе. Поскольку в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ с приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись, для него приказ становится обязательным с момента ознакомления. Поэтому при решении вопроса о согласии работника на отмену приказа об увольнении нужно учитывать, имел ли место факт прекращения трудовых отношений. Если приказ отменяется до момента прекращения трудовых отношений, то требовать согласия работника нет оснований. Если же работник ознакомлен с приказом об увольнении и в установленный в нем срок прекратил выполнение трудовой функции, то для возобновления трудового договора необходимо волеизъявление работника.

Ни в законодательстве, ни в толкованиях судебных органов не определена форма получения согласия работника (письменная или устная) на отмену приказа работодателя о незаконном увольнении работника. Думается, что речь должна идти о письменной форме согласия в виде заявления работника либо ознакомления его под подпись с проектом указанного приказа. Устная форма согласия работника на издание такого приказа создаст дополнительные проблемы для работодателя в случае последующего возможного спора с работником о правомерности приказа, поскольку бремя доказывания наличия предварительного согласия работника будет возложено на работодателя.

⁷ Апелляционное определение Калининградского областного суда от 12 октября 2021 г. по делу № 2-2828/2021.

⁸ Жильцов М.А. Правовая природа индивидуальных актов работодателя // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2017. № 6. С. 139.

⁹ Там же. С. 138.

Неоднозначной представляется ситуация, когда работодатель издал приказ об отмене незаконного увольнения без предварительного согласия работника, но работник не оспаривает такой приказ, фактически вышел на работу и приступил к выполнению прежней трудовой функции. С одной стороны, исходя из вышеуказанного толкования Верховного Суда РФ, такой приказ не имеет юридического значения и не влечет правовых последствий. С другой стороны, если стороны трудового договора не будут оспаривать такой приказ, работник будет фактически допущен к работе, условия трудового договора будут исполняться, отношения между сторонами будут соответствовать требованиям соглашения, указанного в ст. 15 ТК РФ, говорить о неправомерности действий работника и работодателя и отсутствии между ними трудовых отношений только по формальным признакам было бы неправильно. Такой подход не направлен на защиту трудовых прав работника, из необходимости которой исходит Верховный Суд РФ при приведенном выше толковании положений трудового законодательства о необходимости предварительного согласия работника на восстановление трудовых отношений.

В юридической литературе поднимается также проблема формального восстановления работодателем

на работе незаконно уволенного работника, несмотря на отсутствие фактического восстановления¹⁰. На практике бывают ситуации, когда работодатель использует факт отмены приказа о незаконном увольнении лишь с целью уйти от ответственности за незаконное увольнение, не предоставляя реально работнику возможности выполнять прежнюю трудовую функцию, фактически понуждая его уволиться по собственному желанию. В этом случае, поскольку фактического восстановления в прежней должности не произошло, работник, несмотря на наличие приказа об отмене незаконного увольнения, сохраняет право на судебную защиту как незаконно уволенный работник.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что положения о необходимости предварительного согласия работника при отмене руководителем приказов о незаконном увольнении не всегда толкуются судами однозначно. В целях обеспечения единообразия судебной практики представляется целесообразным включение соответствующих разъяснений в Постановление Пленума Верховного Суда РФ.

¹⁰ Костян И.А. Восстановление на работе: вопросы исполнения решения суда // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 46.

Литература

1. Андреева А.А. К вопросу о понятии, аспектах и критериях незаконного увольнения / А.А. Андреева, К.Н. Гусов, О.М. Медведев // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 4. С. 3–10.
2. Бережнов А.А. Применение судами принципов трудового права при разрешении индивидуальных трудовых споров / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 12–15.
3. Жильцов М.А. Правовая природа индивидуальных актов работодателя / М.А. Жильцов // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2017. № 6. С. 134–140.
4. Костян И.А. Восстановление на работе: вопросы исполнения решения суда / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 42–46.
5. Румянцев Н.В. Разрешение споров, связанных с незаконным увольнением работников: проблематика и статистика / Н.В. Румянцев, С.Н. Андреева // Административное право и процесс. 2021. № 8. С. 72–75.
6. Савин В.Г. Материальная ответственность работодателя перед работником в случае незаконного увольнения / В.Г. Савин // Пробелы в российском законодательстве. 2015. № 2. С. 80–85.

Вы можете самостоятельно в режиме реального времени получать информацию о статусе статей, направленных для опубликования в ИГ «Юрист». Для этого необходимо отправить с вашего электронного адреса письмо на autor-rq@lawinfo.ru, в теме письма должна быть указана только фамилия, без имени, отчества и др. Обращаем ваше внимание, что адрес для запроса статуса статей отличается от контактного электронного адреса редакции.

Каждый автор может узнать статус только своих статей, направив запрос со своего электронного адреса.

В случае возникновения проблем с получением информации просим обращаться в редакцию по телефону: 8 (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-33-39

Реформа института заработной платы в России: экзистенциальная необходимость в условиях существующих экономических ограничений

Воронин Юрий Викторович,
действительный государственный советник Российской Федерации 1 класса,
Главный финансовый уполномоченный,
заведующий Центром правового обеспечения социально-экономических реформ
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации,
заслуженный юрист Российской Федерации, кандидат экономических наук
voronin@gnext.ru

Межсекторальный экономико-правовой институт заработной платы является важнейшим элементом социально-экономических отношений, имеющим влияние как на общие принципы организации общества, так и на уровень его текущего развития. Зарплата также неразрывно связана с такими элементами общественной организации, как обязательное социальное страхование и государственное социальное обеспечение, а также с образовательным и общекультурным развитием каждого жителя страны. Необходимость реформы этого института в России диктуется потерей им своей правовой и общественной сущности, а также необходимостью повышения текущего уровня благосостояния граждан и осуществления борьбы с бедностью. Задача данной статьи — выявить наиболее проблемные сферы применения института заработной платы, а также выработать рекомендации по повышению стоимости труда в российской экономике. Автор, основываясь на опыте реформирования института заработной платы в развитых странах мира, предлагает ряд проактивных мер, направленных на искоренение такого явления, как «работающие бедные».

Ключевые слова: труд, заработная плата, бедность, профсоюзы, реформа, обязательное социальное страхование, экономическое развитие.

A Reform of the Salary Institution in Russia: The Existential Necessity in the Conditions of the Existing Economic Restrictions

Yury V. Voronin
Class I Full State Counsellor of the Russian Federation
Chief Financial Commissioner
Head of the Center for Legal Support of Social and Economic Reforms of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
Honored Lawyer of the Russian Federation, PhD (Economics)

The Wages Institute is the most important element of socio-economic relations which has an impact on both the general principles of society organization and the level of its current economic development. Wages are also inextricably linked with such elements of public organization as social insurance and social security as well as the educational and general cultural development of every citizen of the country. The need to reform this institution in Russia is dictated by the loss of its legal and social essence as well as the need to improve the current level of well-being of citizens as well as the fight against poverty. The purpose of this article is to identify the most problematic areas of application of the institution of wages and to develop recommendation for increasing the cost of labor in the Russian economy. Based on the experience of reforming the institution of wages in the developed countries and proposes a number of proactive measures aimed at eradicating such a phenomenon as the «working poor».

Keywords: labor, wages, poverty, trade unions, reform, social insurance, economic development.

Введение

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», снижение уровня бедности в стране в два раза по сравнению с показателем 2017 г. является одним из приоритетов социально-экономической политики государства в обозначенный период¹. По данным Росстата, в 2017 г. за чертой

бедности находились 13,2% общего количества граждан страны. Таким образом, к 2030 г. уровень бедности необходимо снизить до 6,6%². В качестве цели упомянутого президентского указа обозначено «осуществление про-

ской Федерации на период до 2024 года» // URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>

² Вместе с тем необходимо учитывать, что данный показатель является не статичным, а динамичным, поэтому целесообразно не просто снизить его статичное значение за определенный период времени, но и одновременно не допустить его динамического изменения в сторону увеличения числа бедных за тот же самый период. К сожалению,

¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Россий-

ровного развития Российской Федерации, увеличение численности населения страны, повышение уровня жизни граждан, создание комфортных условий для их проживания, а также раскрытие таланта каждого человека».

В России проблема повышения уровня реальных располагаемых доходов населения носит как социально-экономический, так и политический характер и тесно сопряжена именно с общим направлением экономической политики государства. Существующие бюджетные ограничения и отсутствие внятно выраженной идеологии социально-экономического развития в программных стратегических документах вынуждает главу государства регулировать этот вопрос путем принятия соответствующих нормативных правовых актов, задающих цели такой политики. Выбор конкретных инструментов борьбы с бедностью при этом зависит от сложившихся принципов социального партнерства между государством, работодателями и работниками³.

При решении проблемы борьбы с бедностью используются два варианта действий:

— *пассивный*, связанный с увеличением объема социальных трансфертов населению со стороны государства и предоставляемых на основе оценки уровня дохода индивидуума, его семейного положения, состояния здоровья и т.п.;

— *активный*, в виде стимулирования роста заработной платы и увеличения степени ее соответствия себестоимости труда⁴.

В российских условиях пассивный набор мер в первую очередь связан с увеличением финансовой нагрузки на систему обязательного социального страхования, которое сопровождается частичной компенсацией растущих расходов этой национальной системы из государственного бюджета и внесением в нее организационно-правовых элементов, не имеющих отношения к принципам обязательного социального страхования⁵. К таковым, в частности, следует отнести: повышение пенсионного возраста без предоставления обществу объективных, научно подтвержденных доказательств соответствующего этому повышению роста периода трудоспособности типичного (репрезентативного) россиянина; введение дополнительного (третьего) условия приобретения права на страховую пенсию по старости⁶, имеющего беспре-

цедентное значение для мировой практики; ликвидацию института неполных страховых пенсий по старости, особенно актуального и востребованного людьми при повышении пенсионного возраста; отсутствие расходов на профессиональную реабилитацию инвалидов, создающую для них реальную возможность возвращения к трудовой деятельности; и некоторые другие меры, принятие которых диктовалось необходимостью сокращения обязательств системы обязательного социального страхования. Это привело к размыванию такого понятия, как «социальное иждивенчество», введению нормы об уплате страховых взносов не работодателем, а третьими лицами, покупке страхового стажа и т.д. Таким образом, кажущаяся простота пассивных мер по борьбе с бедностью на деле приводит к эрозии существующей системы обязательного социального страхования и, наоборот, создает дополнительные риски увеличения количества бедных, в том числе и среди работающих граждан.

Анализ источников формирования доходов населения в Российской Федерации

Активный набор мер, связанный с реформой действующего в стране межсекторального экономико-правового института заработной платы, является в этом смысле более эффективным, хотя и значительно более трудоемким, требующим разработки и принятия соответствующей комплексной стратегии действий в области труда и занятости в Российской Федерации. Необходимость разработки такой стратегии диктуется в первую очередь тем, что доля доходов, получаемых гражданами в результате их трудовой деятельности, превышает долю 55% в структуре общих доходов населения Российской Федерации. Однако при этом в пересчете на 1 получателя заработная плата существенно ниже размера дохода среднестатистического индивидуума от предпринимательской деятельности или получаемого им от распоряжения своим имуществом.

Анализ состава источников формирования доходов населения в стране и изменения этой структуры наглядно демонстрирует, что заработная плата в России, как экономико-правовой институт, потеряла свои основные социальные функции, став в большинстве случаев либо пособием по бедности, либо статусной рентой, размер которой зависит от места индивидуума в социальной структуре общества⁷. И лишь в редких случаях получаемую работником заработную плату можно считать вознаграждением за его труд, соответствующим себестоимости этого трудового вклада. Именно это обстоятельство и является в настоящий момент основным источником генерации бедности в Российской Федерации.

Согласно опубликованным на данный момент Росстатом сведениям за три последних года наблюдения в отношении доходов населения, доля оплаты труда выросла с 55,1% в 2017 г. до 57,7% в 2019 г. При этом доля выплачиваемых пособий снизилась с 19,3% до 18,7% при общем росте расходов на пособия по безработице за этот период с 32 690 млн руб. в 2017 г. до 48 337 млн руб. в 2019 г. (рис. 1)⁸. Произошедший рост доли заработ-

действующая формулировка соответствующей национальной цели развития может и не предусматривать этого смысла.

³ Зубец А.Н. Количественная оценка относительной и субъективной бедности в России (по данным социологических опросов горожан России) // Социология. 2019. № 2. С. 205–214.

⁴ Под себестоимостью труда в данном смысловом контексте понимаются все расходы (издержки наемного работника), необходимые для воспроизводства своей рабочей силы и для исполнения его семейных обязанностей.

⁵ Куряшкин А.Н. Трансформация системы социальных льгот в России начала XXI века (социально-управленческий аспект) : автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2012. 22 с.

⁶ Наряду с традиционными для мировой практики условиями о наличии у застрахованного работника определенной продолжительности страхового стажа и достижения им определенного возраста было введено дополнительное требование о наличии у такого работника определенного числа пенсионных коэффициентов, что несправедливо и неоправданно возлагает на наемных работников бремя негативных последствий получения ими низкого уровня заработной платы, который в условиях российского рынка труда не зависит ни от воли, ни от желания людей, а является исключительной прерогативой работодателей.

⁷ Хлебникова Н.В. Устранение экономического неравенства и повышение доходов населения на основе института заработной платы и минимальной заработной платы // Концепт. 2013. № Т11. С. 63–67.

⁸ Расчеты автора на основе данных Федеральной службы государственной статистики.



ной платы в структуре доходов населения произошел на фоне сокращения доли предпринимательских доходов на 0,5% и увеличения на те же самые 0,5% рентных доходов, указываемых Росстатом как «доходы от собственности». Из этого можно сделать вывод о значительном в период с 2017 по 2019 г. росте количества граждан Российской Федерации, для которых заработная плата является единственным или основным источником обеспечения их материального благополучия и жизнедеятельности. Особенно если учесть, что рост номинальных среднедушевых доходов населения за этот период составил 10,5% при увеличении реальных располагаемых доходов всего на 2,3%.

Для полноты картины нам необходимо оценить, насколько получаемая россиянами заработная плата явля-

ется достаточной для удовлетворения их краткосрочных и долгосрочных нужд, а также насколько она соответствует себестоимости их труда. В первом случае судить о достаточности заработной платы можно по динамике таких показателей, как расходы на оплату обязательных взносов и прочих платежей, продуктов питания и товаров первой необходимости, а также по изменению общей структуры их потребительских расходов. Во втором случае речь идет о сравнении уровня средней заработной платы в России и в других странах на единицу произведенной продукции⁹.

⁹ Бекренёв Ю.В., Бекренёва А.Ю. Заработная плата, доходы и проблемы бедности в России: социально-экономические аспекты // Теоретическая экономика. 2018. № 4.

Динамика структуры потребления, рассчитанная по данным Росстата за 2017–2019 гг., демонстрирует устойчивый тренд на возрастание доли обязательных платежей в бюджете российских домохозяйств (рис. 2)¹⁰. Эта тенденция сохранилась и в пандемийный 2020 г., а также за 9 месяцев 2021 г. Увеличение доли обязательных платежей с 2017 по 2019 г. свидетельствует о том, что динамика заработной платы в России не поспевает за ростом коммунальных платежей, увеличением кредитных обязательств российских домохозяйств и другими ложающимися на них обязательными платежами.

На рисунке 2 видно, что доля расходов на покупку товаров и услуг, а также на погашение обязательств росла за счет снижения доли доходов граждан, направляемых на сбережения. С точки зрения макроэкономики такое распределение расходов основной массы населения создает опасность дальнейшего снижения доли капитальных вложений в экономику и дальнейшего затухания экономического роста.

Серьезное изменение макроструктуры потребительских расходов в 2020 г. (снижение доли расходов и увеличение сбережений) объясняется административным ограничением текущего потребления в связи с карантинными мерами. Однако, судя по квартальным данным Росстата, уже в 2021 г. структура потребления россиян начала восстанавливаться. В первом квартале уровень сбережений снизился на 5,2%, а доля расходов на покупку товаров и услуг выросла сразу до 87,9%. Это говорит о том, что большая часть таких расходов связана с товарами и услугами, отказ от которых возможен только в условиях серьезных ограничений физиологического характера — пользования общественным и личным транспортом, приобретения одежды и обуви и т.д. А значит, «жизнь от зарплаты до зарплаты» для большинства граждан страны является скорее вынужденной. Об этом свидетельствуют и данные о динамике численности населения с доходами ниже прожиточного минимума (рис. 3)¹¹.

Темпы снижения численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума сокращаются медленно и неравномерно. По состоянию на 2020 г. численность таких лиц составляла 17,8 млн человек, или 12,1% численности населения страны. Следует констатировать, что при такой динамике сокращение бедности в России до уровня, обозначенного в национальных целях развития, выглядит достаточно проблематичным.

Традиционно низкий уровень заработных плат в российской экономике принято связывать с более низкой производительностью труда в России по сравнению с отдельными развивающимися странами, а также государствами — членами Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСР)¹². При этом некоторые исследователи указывают на прямую зависимость между уровнем оплаты труда и количеством производимых работником товаров и услуг. По их мнению, она заключается в том, что при опережающем росте про-

изводительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы «создаются наиболее оптимальные условия экономического прогресса». На микроэкономическом уровне повышение заработной платы при заданном уровне производительности труда неизбежно уменьшает массу прибыли, и, наоборот, когда производительность труда опережает рост заработной платы при одновременной экономии материальных затрат, это позволяет снижать издержки предприятий¹³.

Такой подход представляется устаревшим с точки зрения как анализа макроэкономических процессов, так и хозяйственной деятельности отдельных экономических субъектов. Например, американский исследователь Джеффри Пфеффер указывает на то, что ставки заработной платы и затраты на рабочую силу не являются тождественными и снижение заработной платы не уменьшает затраты работодателя на рабочую силу. Более того, даже если субъекту хозяйственной деятельности удастся решить задачу снижения затрат на рабочую силу, полученный результат все равно не дает ему стабильные преимущества в конкурентной борьбе¹⁴. Это умозаключение Д. Пфеффера находит свое подтверждение при сравнении долей заработной платы в себестоимости производства условной единицы продукции в странах ОЭСР и в России (таблица 1)¹⁵.

Таблица 1
Доля заработной платы в себестоимости
производства условной единицы продукции
в странах ОЭСР и в России

Страны	Производительность \$/час	Годовое рабочее время (часы)	Доля з/п в ед. про- дукции
ОЭСР	49,3	1770	0,476
Россия	23,7	1985	0,230

Из таблицы 1 следует, что в России доля заработной платы в стоимости производимой продукции в 2,11 раз ниже, чем в странах ОЭСР. Это говорит о том, что даже в относительных показателях, увязанных с производительностью труда, российские работодатели в основной своей массе не доплачивают заработную плату своим наемным работникам и выдают им вознаграждение за труд в размере, составляющем менее половины от уровня оплаты труда в странах ОЭСР. При этом производительность труда в России ниже на 52%.

Описанное выше распределение источников доходов населения в Российской Федерации заставляет задуматься и о справедливости распределения общенационального дохода. Фактически находящийся на уровне статистической погрешности показатель доходов, направляемых на сбережения, позволяет предположить, что основную их массу формируют граждане, для которых за-

¹⁰ Расчеты автора на основе данных Федеральной службы государственной статистики.

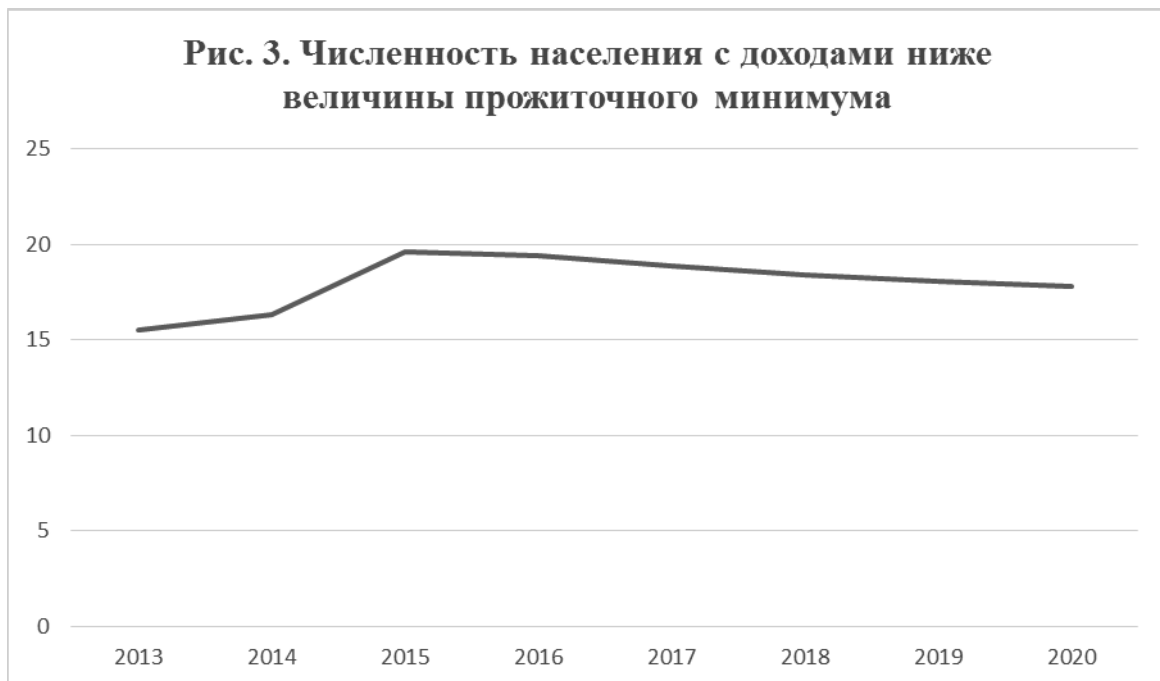
¹¹ Расчеты автора на основе данных Федеральной службы государственной статистики.

¹² Смирнов М.А., Санников О.М. Производительность труда, заработная плата и экономическая эффективность труда // Уровень жизни населения регионов России. 2008. № 2 (120). С. 5–22.

¹³ Половина Э.А. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в современной экономике // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2009. Т. 4. № 4 (14). С. 75–77.

¹⁴ Managing with Power: Politics and Influence in Organizations. Harvard Business School Press, 1992.

¹⁵ Там же. С. 5.



рабочая плата не является основным источником средств к существованию¹⁶.

На рисунке 4 представлена кривая Лоренца для России за 2020 г., из которой следует, что 20% россиян с наименьшими доходами получают лишь 5,5% от общего объема денежных доходов населения, тогда как на 20% наиболее обеспеченных граждан приходится 46,2% совокупных доходов населения¹⁷. Еще более наглядным показателем в этом смысле является рассчитываемый Фе-

деральной службой государственной статистики коэффициент Джинни, который в 2020 г. составил 0,403 и находится на уровне развивающихся государств, уступающих России по уровню ВВП на душу населения: Доминиканская Республика, Боливия, Кения, Малайзия, Перу и некоторые другие.

Из этого можно сделать вывод, что заработная плата в России, выплачиваемая как в государственном, так и в негосударственном секторах экономики, не выполняет свои экономические функции и не является денежным эквивалентом вклада работников в экономическое развитие. Согласно ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества

¹⁶ Павлов О.И., Павлова О.Ю. Кривая Лоренца и математическое определение среднего класса // Управление экономическими системами : электронный научный журнал. 2016. № 12 (94). С. 71.

¹⁷ Расчеты автора на основе данных Федеральной службы государственной статистики.

и условий выполняемой работы. В России назрела насущная необходимость реформирования заработной платы, как важнейшего института регулирования общественных, экономических и социальных отношений. Для этого необходимо разработать комплексную стратегию развития этого экономико-правового института.

Экономико-правовые меры реформирования института заработной платы в Российской Федерации

Стратегия развития института заработной платы в Российской Федерации должна включать в себя два комплекса действий, каждый из которых неразрывно связан именно с борьбой с бедностью и увеличением реальной стоимости труда в экономике. Это меры нормативно-правового характера, направленные на усиление юридической защиты экономических и социальных интересов работников, и меры экономической политики правительства по повышению доходов, получаемых гражданами страны от их трудовой деятельности. Как бы мы ни говорили о том, что классический наем постепенно уходит из сферы трудовых отношений и постепенно заменяется иными формами занятости, перспектива его исчезновения или серьезного сокращения все равно пока выглядит достаточно отдаленной. Поэтому тема правового регулирования и юридической защиты прав наемных работников в российских условиях остается не менее актуальной, чем проблема регулирования платформенной занятости¹⁸.

Из судебной практики и из практики проверок, проводимых Рострудом, следует вывод, что невозможно осуществить политику повышения заработной платы в стране без повышения правовых гарантий для работников, которые эту заработную плату получают. Большинство диффамаций в этой сфере связано именно с тем, что работодатель бесконтрольно пользуется своим монопольным положением по отношению к работнику, вынуждая последнего переходить на такие формы занятости, которые приводят к сокращению заработной платы. К ним следует отнести неполную рабочую неделю и неполный рабочий день, вынужденные неоплачиваемые отпуска работников. Подобные формы занятости ближе именно к безработице, нежели к наемному труду. Формально человек остается на рабочем месте, однако заработную плату, которую он получает, невозможно назвать платой за труд, обеспечивающей его существование¹⁹.

Во многом эти проблемы связаны с произошедшим в 90-е годы XX века ослаблением влияния профессиональных союзов, снижением уровня охвата ими наемных работников и зачастую их неформальным подчинением отдельным работодателям. Усиление влияния профсоюзов на современном этапе невозможно без поддержки государства и изменения принципов их формирования — с отраслевого на профессиональный²⁰. Проще говоря,

они должны объединять представителей не отдельных предприятий, отраслей и регионов, а профессий.

Нуждаются в реформировании и так называемые комиссии по трудовым спорам (КТС), которые сегодня существуют далеко не на всех предприятиях или в организациях. Кроме того, их компетенцию постоянно сокращают под предлогом опасения возможного сговора между работодателем и работником для обналичивания денежных средств.

В такой ситуации представляется целесообразным совершенствование механизма обязательного досудебного рассмотрения трудовых споров по положительному опыту выстраивания обязательного досудебного рассмотрения финансовых споров через независимый от сторон спора публично-правовой институт финансового уполномоченного.

Таким образом, полномочия КТС могли бы быть переданы принципиально иной структуре — Службе трудовых уполномоченных, финансируемой за счет платы за рассмотрение споров со стороны работодателей, как сильной стороны трудового спора.

Что касается мер экономической политики государства, направленных на рост заработной платы в стране, то они не должны ограничиваться только стимулированием роста производительности труда работников. В первую очередь, речь должна идти о снижении коэффициента Джинни для российской экономики и более справедливым распределении национального дохода. Действующая в настоящий момент схема такого перераспределения, предусматривающая выплаты соответствующих социальных трансфертов из государственного бюджета и системы обязательного социального страхования отдельным категориям, является пассивной и не позволяет решить поставленную Президентом Российской Федерации задачу по сокращению бедности.

Практика антикризисных мер, примененная Правительством Российской Федерации в период антиковидных ограничений, продемонстрировала эффективность отдельных решений экономического характера. В первую очередь речь идет о выставлении в качестве условия льготного кредитования хозяйствующих субъектов сохранение ими допандемийного уровня занятости. Имеет смысл использовать этот инструмент для решения и более амбициозной задачи — увеличения заработной платы работников. Соответствующий нормативный уровень заработных плат в себестоимости продукции или услуги может также являться параметром доступа бизнеса к государственному заказу. Не лишена смысла для российских условий и применяемая в законодательстве Федеративной Республики Германия (ФРГ) мера по ограничению разрыва в доходах менеджеров высшего звена и наемных работников, особенно если речь идет о компаниях с участием государства в их капитале. Требуется также изучения опыта других стран ОЭСР по установлению зависимости между размером выплат акционерам и иным собственникам хозяйствующих субъектов и уровнем заработных плат в конкретном акционерном обществе или компании. Кроме того, комплексная стратегия развития института заработной платы в Российской Федерации должна со-

¹⁸ Фукина Н.И. Трудовой кодекс РФ: проблемы свободы и справедливости в трудовых отношениях // Альманах гуманитарных исследований / отв. за выпуск В.С. Никольский. М.: Московский государственный индустриальный университет, 2007. С. 179–185.

¹⁹ Мусаева А.З., Багомедова Х.М. Пути снижения скрытой безработицы и теневой занятости // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 318–320.

²⁰ Кузьмичева Е.И. Правозащитная деятельность профсоюзов как конституционно-правовая защита работников — членов профсо-

юза // Актуальные проблемы теории и практики конституционного судопроизводства. 2019. № 14. С. 151–157.

держать меры по усилению ограничений трудовой иммиграции иностранных граждан в страну.

Разработка и реализация такого документа должна также тесно увязываться с другими направлениями стратегического планирования экономической и социальной политики правительства, а также учитываться при приня-

тии соответствующих нормативно-правовых актов, в том числе законодательных. Такой подход к реформированию института заработной платы позволит серьезно сократить долю населения страны, проживающего за чертой бедности, и будет стимулировать ускорение экономического роста в целом.

Литература

1. Бекренёв Ю.В. Заработная плата, доходы и проблемы бедности в России: социально-экономические аспекты / Ю.В. Бекренёв, А.Ю. Бекренёва // Теоретическая экономика. 2018. № 4 (46). С. 117–134.
2. Зубец А.Н. Количественная оценка относительной и субъективной бедности в России (по данным социологических опросов горожан России) / А.Н. Зубец // Социология. 2019. № 2. С. 205–214.
3. Кузьмичева Е.И. Правозащитная деятельность профсоюзов как конституционно-правовая защита работников — членов профсоюза / Е.И. Кузьмичева // Актуальные проблемы теории и практики конституционного судопроизводства. 2019. № 14. С. 151–157.
4. Куряшкин А.Н. Трансформация системы социальных льгот в России начала XXI века (социально-управленческий аспект) : автореферат диссертации кандидата социологических наук / А.Н. Куряшкин. Москва, 2012. 22 с.
5. Мусаева А.З. Пути снижения скрытой безработицы и теневой занятости / А.З. Мусаева, Х.М. Багомедова // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 318–320.
6. Павлов О.И. Кривая Лоренца и математическое определение среднего класса / О.И. Павлов, О.Ю. Павлова // Управление экономическими системами : электронный научный журнал. 2016. № 12 (94). С. 71.
7. Половина Э.А. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в современной экономике / Э.А. Половина // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2009. Т. 4. № 4 (14). С. 75–77.
8. Смирнов М.А. Производительность труда, заработная плата и экономическая эффективность труда / М.А. Смирнов, О.М. Санников // Уровень жизни населения регионов России. 2008. № 2 (120). С. 5–22.
9. Фукина Н.И. Трудовой кодекс РФ: проблемы свободы и справедливости в трудовых отношениях / Н.И. Фукина // Альманах гуманитарных исследований : альманах / ответственный за выпуск В.С. Никольский. Москва : Московский государственный индустриальный университет, 2007. С. 179–185.
10. Хлебникова Н.В. Устранение экономического неравенства и повышение доходов населения на основе института заработной платы и минимальной заработной платы / Н.В. Хлебникова // Концепт : научно-методический электронный журнал. 2013. № Т11. С. 63–67.
11. Черноусова К.С. Государственные меры поддержки малого и среднего бизнеса в период пандемии / К.С. Черноусова, Е.С. Дурандина, А.В. Кудачова // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 260–264. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.330.

References

1. Pfeffer, J. Managing with Power: Politics and Influence in Organizations / J. Pfeffer. Harvard Business School Press, 1992. 400 p.

Почему важен DOI и как это влияет на качество научной информации и ее последующее цитирование?

DOI значительно облегчает процедуры цитирования, поиска и локализации научной публикации.

DOI повышает авторитет журнала, он свидетельствует о технологическом качестве издания.

DOI является неотъемлемым атрибутом системы научной коммуникации за счет эффективного обеспечения процессов обмена научной информацией.

При цитировании статьи с DOI одним из журналов, входящих в какую-либо престижную библиографическую базу, данные статьи и автора также заносятся в эти базы.

Как ссылаться на статью с DOI?

Альханова Г.К. Построение «дома качества» для сливочного масла / Г.К. Альханова, Р.В. Залилов, Б.К. Асенова // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 7 (38). Часть 1. № 7–1 (38). С. 6–10. DOI: 10.18454/IRJ.2015.0001

Как проверить DOI статьи?

DOI, присвоенный любой организацией, можно проверить непосредственно на сайте IDF DOI: <http://www.doi.org/>

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-40-43

К вопросу о применении профессионального стандарта при замещении должности руководителя организации высшего образования

Абалдуев Владимир Александрович,
профессор кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент
abalduev.v@yandex.ru

Ерохина Татьяна Вячеславовна,
заведующий кафедрой трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент
ErohinaTV@rambler.ru

Статья посвящена решению проблем соотношения профессиональных стандартов и квалификационных справочников, устанавливающих несоответствующие квалификационные требования по должностям руководителей организаций высшего образования. Авторы обращают внимание на необходимость устранения существующей в этой группе трудовых отношений правовой неопределенности при формировании кадрового состава руководителей вузов. Для этого предложены варианты определения взаимосвязи профессиональных стандартов и квалификационных справочников в нормах Трудового кодекса РФ, а также разработан проект приказа Минобрнауки РФ о квалификационных требованиях по должностям руководителей подведомственных организаций высшего образования на основе сочетания положений профессионального стандарта и квалификационного справочника.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификационный справочник, квалификационные требования, трудовое законодательство, должность, высшее образование, руководитель организации.

On the Application of a Professional Standard in Filling the Position of the Head of a Higher Educational Institution

Vladimir A. Abalduev
Professor of the Department of Labor Law of the Saratov State Law Academy
PhD (Law), Associate Professor

Tatyana V. Erokhina
Head of the Department of Labor Law of the Saratov State Law Academy
PhD (Law), Associate Professor

The article is devoted to solving the problems of the correlation of professional standards and qualification reference books that establish inconsistent qualification requirements for the positions of heads of higher education organizations. The authors draw attention to the need to eliminate the legal uncertainty existing in this group of labor relations when forming the personnel composition of university leaders. For this purpose, options for determining the relationship between professional standards and qualification reference books in the norms of the Labor Code of the Russian Federation are proposed, and a draft order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation on qualification requirements for the positions of heads of subordinate higher education organizations based on a combination of the provisions of the professional standard and the qualification reference book has been developed.

Keywords: professional standard, qualification handbook, qualification requirements, labor legislation, position, higher education, head of the organization.

В годы советского, а теперь и российского трудового права квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих определялись соответствующими выпусками Единого квалификационного справочника¹. В 2008 г. государством была поставлена

цель по улучшению качества рабочей силы и развитию ее профессиональной мобильности, достижение которой предполагало совершенствование национальной системы квалификаций, создание отвечающих потреб-

¹ См.: Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СЗ РФ. 2002. № 44. Ст. 4399.

лификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СЗ РФ. 2002. № 44. Ст. 4399.

ностям рынка труда требований к уровню подготовки специалистов, разработку системы профессиональных стандартов².

По поручению Президента России в 2012 г. началась подготовка к переходу на профессиональные стандарты³. Это направление реформы трудового права, как известно, обеспечивалось системой правовых актов, в числе которых нормы Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), определяющие понятие профессионального стандарта (ст. 195.1), порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов (ст. 195.2), правила их применения (ст. 195.3)⁴, новые нормы в сфере образования⁵. Активная работа по правовому регулированию «профессиональной стандартизации труда» на уровне Правительства РФ началась уже в 2013 г.⁶, а к 2020 г. планировалось полностью завершить переход на профессиональные стандарты в организациях бюджетной сферы⁷.

Как приоритетное направление государственной политики, разработка и внедрение профессиональных стандартов сопровождалась актами Минтруда РФ⁸. В числе таковых наиболее заметное влияние на практику применения профессиональных стандартов оказало Письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»⁹.

Не преследуя цели анализа централизованных актов РФ о создании системы профессиональных стандартов, заметим, что развитие этого направления правовой регламентации труда фактически остановилось на рубеже 2016–2017 гг. Упомянутые выше постановления Правительства РФ, приказы, письма Минтруда РФ и

в 2022 г. остаются основными регуляторами практики рассматриваемых отношений. При этом большинство вопросов, которые требовали ответа начиная в первых днях применения профессиональных стандартов (далее — ПС или стандарт) так и остаются открытыми.

В научной литературе справедливо отмечается, что посвященные профессиональным стандартам положения не всегда были удачно «вписаны» в текст ТК РФ, что породило и продолжает порождать немало проблем у правоприменителей¹⁰. Если в начале этой реформы актуальным был вопрос о судьбе квалификационных справочников (далее — ЕКС или справочник), которые не соответствовали принимаемым профессиональным стандартам¹¹, то в настоящее время эта судьба очевидна: абсолютное большинство положений ЕКС не отменено и не пересмотрено. Поэтому, как и прежде, актуальна проблема соотношения требований по должностям, видам работ, предусмотренных профессиональным стандартом и квалификационным справочником. Связанные с этим практические сложности прогнозировались нами и требовали решения в 2016 г.¹², но сегодня они остаются столь же, если не более, значимыми, поскольку стандарты постоянно пополняются и обновляются, а закон так и не дает ясного ответа, как должен поступить работодатель, выбирая между нормами ПС и ЕКС, содержащими разный набор и различные формулировки квалификационных требований¹³. Совершенно очевидно, что этот вопрос касается всех без исключения случаев, когда применение ПС и (или) ЕКС согласно правилам ТК РФ (ст. 57, 195.3) обязательно¹⁴.

Рассмотрим противоречия в квалификационных требованиях для руководителей организаций высшего образования, предусмотренных ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»¹⁵, и профес-

² См.: Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

³ См.: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

⁴ См.: Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 50 (часть 5). Ст. 6959.

⁵ См.: Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2015. № 18. Ст. 2625.

⁶ См.: Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 (ред. от 27.10.2021) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» // СЗ РФ. 2013. № 4. Ст. 293.

⁷ Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // СЗ РФ. 2016. № 27 (часть III). Ст. 4484.

⁸ См.: Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»; Приказом Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ См.: Официальные документы в образовании. 2016. № 18.

¹⁰ Саликова Н.М., Кучина Ю.А. К вопросу о применении профстандартов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 34–36.

¹¹ И в целях политики перехода на ПС, и в научных оценках этой практики констатировалось, что профессиональный стандарт прекращает действие ЕКС. См., напр.: Бенмерабет А. Профстандарты — фикция или необходимость? // Кадровик.ру. 2015. № 1. Однако, как мы и полагали, объективно это было невозможно и фактически не произошло.

¹² См.: Абалдуев В.А. Профессиональные стандарты — государственный регулятор трудовой функции работника: проблемы построения системы и правоприменения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2016. № 2. С. 31–36.

¹³ См.: Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Указ. соч. ; Косаковская Е.И. К вопросу о формировании национальной системы квалификаций: правовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 20–23; Хронова И.А. Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 11. С. 190–197.

¹⁴ Аналогичная ситуация в настоящее время складывается в отношении квалификационных требований, предусмотренных по должностям: руководителей научных организаций (ПС от 10.03.2021 и ЕКС от 21.08.1998); руководителей общеобразовательных организаций (ПС от 19.04.2021 и ЕКС от 26.08.2010); руководителей медицинских организаций (ПС от 07.11.2017 и ЕКС от 23.07.2010) и многих других. Сравнение требований по ряду профессий и должностей см.: Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты : учебно-практическое пособие / отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М. : Контракт, 2017.

¹⁵ См.: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов»

сиональным стандартом «Руководитель образовательной организации высшего образования»¹⁶.

ЕКС 2011 г. требует, чтобы кандидаты на должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Минобрнауки РФ, имели ученую степень и ученое звание, стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет, а также дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики. Установленные ПС от 10 марта 2021 г. требования не предполагают наличия у руководителя вуза дополнительного профессионального образования и ученого звания.

В связи с этим на практике возникают закономерные вопросы о возможности одновременного применения этих актов и о праве учредителя вуза самостоятельно определять соотношение указанных требований.

Как эти вопросы решаются в законе? Статья 195.3 ТК РФ предписывает работодателям обязательное применение профессионального стандарта, если федеральным законом установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Согласно общим правилам оплаты труда в бюджетной сфере ЕКС и ПС обязательны при тарификации работников. При этом трудовое законодательство не определяет приоритет ПС по отношению к действующим ЕКС по должностям и видам работ. Федеральным законодательством об образовании также предусмотрено, что ЕКС по общему правилу подлежат применению **вместо или наряду** с требованиями профессиональных стандартов. Согласно п. 2 ст. 51 ФЗ об образовании кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций **и (или)** профессиональным стандартам.

Таким образом, закон допускает одновременное применение двух правовых актов, определяющих квалификационные требования по должности такого руководителя, не давая конкретного ответа на вопрос, как именно поступить, если квалификационные требования по ПС и ЕКС различны. Можно ли что-то из этих требований игнорировать или каким-то образом соединить?

По смыслу нормы п. 2 ст. 51 ФЗ об образовании учредитель может формировать виды и содержание квалификационных требований по должностям руководителей образовательных организаций. Это же понимание в целом для системы трудовых отношений и для работодателей в российском образовании приведено в упомянутом нами Письме Минтруда РФ от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253, в приложении к письму Общероссийского профсоюза образования от 10 марта 2017 г. № 1 «Ответы на актуальные вопросы о профессиональных стандартах»¹⁷.

высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // Российская газета. 2011. 13 мая.

¹⁶ См.: Приказ Минтруда России от 10 марта 2021 г. № 116н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации высшего образования» // URL: <http://pravo.gov.ru>, 12.04.2021.

¹⁷ См.: Официальные документы в образовании. 2017. № 14.

В Письме Минобрнауки РФ от 13 октября 2016 г. № НТ-1295/12 «О направлении позиции»¹⁸ сказано, что квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках, могут применяться наряду с профессиональными стандартами, а в случае отсутствия последних — вместо них. При этом свобода выбора при разных требованиях ясно не определяется.

Работодателем для руководителя вуза, подведомственного Минобрнауки РФ, выступает само министерство. Поэтому единство правоприменения в части квалификационных требований при замещении должностей руководителей вузов, до какого-либо иного решения законодателя, думаем, может быть обеспечено изданием нормативного акта Минобрнауки РФ, предусматривающего для подведомственных организаций одинаковые и обязательные правила на этот счет. Считаем, что в решении этого вопроса нельзя ограничиться новым разъяснением в форме письма, поскольку рекомендации не носят нормативного характера и не могут быть безусловной правовой основой для разрешения споров в суде. В содержании нормативного акта по этому вопросу важно не только учитывать направленность государственной политики, предусматривающей повсеместный переход в бюджетной сфере на профессиональные стандарты, но важно сохранить оправдавшие себя в прежней практике квалификационные требования к руководителям учреждений высшей школы, приведенные в ЕКС 2011 г.

Предлагаем следующий проект приказа Минобрнауки РФ об установлении квалификационных требований по должностям руководителей подведомственных организаций высшего образования:

«Кандидаты на должность руководителя образовательной организации высшего образования, подведомственной Министерству науки и высшего образования Российской Федерации должны соответствовать следующим квалификационным требованиям: высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики; наличие ученой степени и ученого звания; наличие не менее пяти лет стажа работы на руководящих должностях в образовательных организациях высшего образования или не менее десяти лет суммарного стажа работы на руководящих должностях, а также не менее 5 лет стажа научной или научно-педагогической работы.

В целях настоящего приказа работой на руководящих должностях признается замещение должностей руководителя юридического лица (вуза, иной организации) или его заместителя, руководителя структурного подразделения юридического лица, в том числе обособленного подразделения (включая должности, отнесенные номенклатурой должностей к категории руководителей, должности заведующего кафедрой, замещение высших и главных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, работа в качестве руководителя органа местного самоуправления или его заместителя».

Такой, по сути, казуальный на уровне одного ведомства вариант нормативного решения проблемы применения квалификационных требований ПС и ЕКС при

¹⁸ Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

замещении должности руководителя организации высшего образования может быть по аналогии использован другими работодателями бюджетной и внебюджетной сферы. Но вместе с тем признаем, что это не позволяет полноценно устранить правовую неопределенность несовпадения квалификационных требований в трудовом праве в целом.

Для универсального и больше не вызывающего вопросов о соотношении квалификационных требований (полагаем, что это необходимо и по характеристике видов работ, компетенций), установленных ПС и ЕКС, необходима оперативная корректировка норм Трудового кодекса РФ (ст. 195.3).

В этом направлении объективно возможны два варианта оптимизации трудового законодательства.

Первый — однозначно определить в законе приоритет профессионального стандарта по отношению к ЕКС. Исключить применение квалификационных справочников при наличии профессионального стандарта по соответствующим должностям, профессиям или видам работ. Второй — сохранить возможность одновременного использования при подборе персонала, оценке деловых качеств работников положений ПС и ЕКС, когда такое использование обязательно. Одновременно с этим следует ясно определить полномочия работодателей по самостоятельному ведомственному или локальному формулированию квалификационных требований на основе выбора отдельных или сочетания ряда требований, установленных нормами профессионального стандарта и квалификационного справочника.

Литература

1. Абалдуев В.А. Профессиональные стандарты — государственный регулятор трудовой функции работника: проблемы построения системы и правоприменения / В.А. Абалдуев // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2016. № 2. С. 31–36.
2. Бенмерабет А. Профстандарты — фикция или необходимость? / А. Бенмерабет // *Кадровик.ру*. 2015. № 1.
3. Косаковская Е.И. К вопросу о формировании национальной системы квалификаций: правовые аспекты / Е.И. Косаковская // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2019. № 2. С. 20–23.
4. Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты : учебно-практическое пособие / О.И. Митрофанова ; ответственный редактор Д.Л. Кузнецов. Москва : Контракт, 2017. 135 с.
5. Саликова Н.М. К вопросу о применении профстандартов / Н.М. Саликова, Ю.А. Кучина // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2019. № 4. С. 34–36.
6. Хронова И.А. Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации / И.А. Хронова // *Актуальные проблемы российского права*. 2020. № 11. С. 190–197.

РЕДАКЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ОБЪЕДИНЕННОЙ РЕДАКЦИИ «ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА «ЮРИСТ» ЗАПРЕЩАЕТ:

1. Самоплагиат. В случае, если элементы научной статьи ранее были опубликованы, в том числе и в журналах Издательской группы «Юрист», автор обязан сослаться на ранее опубликованную работу. Дословное копирование собственных работ и их перефразирование не допускается, они могут быть использованы только в качестве основы для новых выводов.

2. Дословное копирование более 10 процентов работы другого лица без указания его авторства, ссылки на источник и использования кавычек.

3. Некорректное перефразирование произведения другого лица, при котором было изменено более одного предложения в рамках одного параграфа или раздела текста, либо предложения были расположены в ином порядке без соответствующей ссылки на источник. Существенное некорректное перефразирование (более 10 процентов оригинальной работы) без ссылки на источник приравнивается к дословному копированию.

4. Использование составных частей произведения другого лица без указания авторства, например, абзаца, рисунка или таблицы без указания ссылки на источник или использования кавычек.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-44-46

Понятие и сущность охраны труда работников как научной категории

Сергеенко Юлия Сергеевна,
доцент кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук

iulya.sergeenko@yandex.ru

В статье проведен анализ понятия охрана труда и предусмотрены меры для защиты здоровья работников. Предложены иные меры в качестве дополнительных критериев повышения охраны труда на законодательном уровне, изменения в ст. 209 Трудового кодекса РФ и рассмотрена сущность охраны труда, как научной категории.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность труда, работник, работодатель, государство.

The Concept and Essence of Protection of Labor of Employees as a Scientific Category

Yulia S. Sergeenko
Associate Professor of the Department of Labor Law
of the Saratov State Law Academy
PhD (Law)

The article analyzes the concept of labor protection and the measures provided for the protection of workers' health. Other measures are proposed as additional criteria for improving labor protection at the legislative level, amendments to Article 209 of the Labor Code of the Russian Federation and the essence of labor protection as a scientific category is considered.

Keywords: labor protection, labor safety, employee, employer, state.

Государство уделяет большое внимание охране труда, которая, в свою очередь, включает безопасность труда граждан Российской Федерации, в том числе при выполнении своих трудовых обязанностей. Жизнь человека находится под защитой разработанных государственных мер в этой области, а значит, под защитой государства.

В трудовом законодательстве дано определение понятия «охрана труда», включающее полный спектр мероприятий по сохранению жизни. Для сохранения жизни и здоровья работников при выполнении трудовых функций, государство включает комплекс мероприятий по данному направлению (правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия)¹. Каждое мероприятие охватывает широкий спектр мер для реализации государственного механизма по безопасности работников.

Так, например, правовые — разработанные мероприятия по охране труда государственными органами, Минтрудом России, Федеральной службы по надзору в

сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Российские профсоюзы различных отраслей нашей страны и др., которые утверждены и приняты в федеральных законах², постановлениях³, распоряжениях⁴,

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

³ Постановление Минтруда РФ от 20 декабря 2002 г. № 82 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов организаций геологии и разведки недр» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См. подробнее: Пособие по охране труда главному инженеру ДРСУ (ДЭП) (утв. Распоряжением Минтранса РФ от 29.01.2003 № ОС-36-р); Распоряжение ОАО «РЖД» от 12 ноября 2018 г. № 2393/р «Об утверждении Правил по охране труда на складах (базах) топлива ОАО «РЖД» (вместе с «ПОТ РЖД-4100612-РЖДС-142-2018. Правила...»); Распоряжение Правительства РФ от 13 июня 2020 г. № 1582-р; «Об утверждении Программы развития угольной промышленности России на период до 2035 года»; Пособие по охране труда дорожному мастеру (утв. Распоряжением Минтранса РФ от 29 января 2003 г. № ОС-37-р); Распоряжение ОАО «РЖД» от 26 ноября 2015 г. № 2765р (ред. от 15.12.2016) «Об утверждении Правил по охране труда при техническом обслуживании и ремонте устройств сигнализации, централизации и блокировки в ОАО «РЖД»; Распоряжение Правительства РФ от 5 июня 2015 г. № 1028-р «Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных право-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

приказах⁵, руководствах⁶, отраслевых соглашениях⁷,
 вых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы) // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См. подробнее: Приказ Минздравсоцразвития России от 10 декабря 2009 г. № 977 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (зарегистрировано в Минюсте России 13 июня 2012 г. № 24548) (ред. от 12.02.2014); Приказ Минтруда России от 25 октября 2020 г. № 652н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта» (зарегистрировано в Минюсте России 8 декабря 2020 г. № 61322); Приказ Минтруда России от 29 декабря 2018 г. № 860н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации подвижного состава железнодорожного транспорта» (зарегистрировано в Минюсте России 23 мая 2019 г. № 54703); Приказ Ростехнадзора от 30 декабря 2021 г. № 475 «Об утверждении Программы профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при осуществлении федерального государственного энергетического надзора на 2022 год» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См. подробнее: «Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ См. подробнее: Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2021–2023 годы (утв. Российским профсоюзом работников текстильной и легкой промышленности, ООО «Российское объединение работодателей легкой промышленности», ОР «Объединение работодателей текстильной промышленности России» 11 ноября 2020 г.); Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2021–2023 годы (утв. Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Городской электрический транспорт», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 23 декабря 2020 г.); Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2020–2022 годы (утв. Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, ООО «Союз машиностроителей России», Минпромторг России 14 февраля 2020 г.); Отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2020–2022 годы (утв. Российским профсоюзом работников промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России», Минпромторг России 30 декабря 2019 г.); Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017–2019 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 8 декабря 2016 г.) (ред. от 03.08.2018); Отраслевое соглашение по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2018–2020 годы (утв. Росстандартом, Российским профсоюзом работников промышленности 28 декабря 2017 г.) (с изм. от 18.11.2020); Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020–2022 годы (утв. Ассоциацией машиностроительных профсоюзов России, Профсоюзом работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России», Профсоюзом работников промышленности, Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» 30 декабря 2019 г.); Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России», Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией «Росатом» 14 декабря 2017 г.) (с изм. от 14.12.2020); Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020–2023 годы (утв. Минстроем России, Профессиональным союзом работников строительства и промышленности строительных материалов РФ, Общероссийским межотраслевым объединением работодателей «Российский Союз строителей» 1 декабря 2020 г.); Отраслевое соглашение по органам и организациям Федеральной службы государственной статистики на 2021–2023 годы (утв. Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений

планов мероприятий по охране труда⁸, Межгосударственных стандартах⁹, заключениях¹⁰. Правовые мероприятия комплексно предусматривают защиту здоровья работников как на федеральном, региональном, так и на локальном уровнях, тем самым подтверждая охрану сохранения жизни граждан Российской Федерации в процессе выполнения трудовых обязанностей на законодательном уровне.

Содержание же социально-экономических мероприятий заключается в разработке предложений для работодателей. Это могут быть поощрения, заинтересованность поддержания уровня охраны и безопасности труда в организациях, в том числе может быть возмещение денежных средств, потраченных работодателем на охрану труда при полном соблюдении норм.

В реалиях настоящего времени организационно-технические мероприятия носят расширенный характер. Работодатель использует этот перечень мер по предупреждению нарушений в области охраны труда. Российскими учеными предлагаются новые этапы и пути усовершенствования системы охраны труда. Например, введение системы цифровизированной безопасности на предприятиях, взаимодействие органов государственной власти и работодателей. Когда взаимодействие государственных органов и работодателей, происходит на уровне оказания помощи и поддержки при наступлении несчастного случая на производстве¹¹. Это даст возможность вывести охрану труда на новый уровень.

В свою очередь, санитарно-гигиенические мероприятия направлены на соблюдение установленных санитарно-гигиенических норм, тем самым улучшая здоровые условия труда, а лечебно-профилактические мероприятия гарантируют при обязательных медицинских комиссиях раннее выявление заболеваний у работников и вовремя оказанную медицинскую помощь.

В определении «охрана труда» выделяются и «иные мероприятия» по сохранению здоровья и жизни работников, что дает свободу для работодателя в выборе мер по повышению уровня охраны труда. Но в законодательстве не приведен примерный перечень этих мероприятий. На наш взгляд, необходимо разработать

и общественного обслуживания РФ, Росстатом 14 декабря 2017 г.) (ред. от 20.10.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ См. подробнее: План мероприятий («дорожная карта») по актуализации, оптимизации и сокращению количества обязательных требований в сфере соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в сфере охраны труда (утв. протоколом заседания проектного комитета от 27 марта 2018 г. № 2) // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ См. подробнее: ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст). (ред. от 31.10.2013) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ См. подробнее: Заключение Минэкономразвития России от 12 мая 2012 г. «Об экспертизе Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ См. подробнее: Сергеев Ю.С. Внедрение системы цифровизированной безопасности: новый вектор в области охраны труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 37–39.

их примерный перечень и понятие «охраны труда», как научной категории.

Иные мероприятия могут подразумевать:

1. Корпоративное поощрение. Стимулирование выполнения требований по охране труда, на примере крупных предприятий, в которых филиалы расположены по всей России. В том случае, если при проверке его филиалов как Государственной инспекцией труда, так и самим собственником в лице его представителей за год не будут выявлены нарушения, то этот филиал премируется работодателем. Премия распределяется между работниками, работающими на данном объекте. Возможна и организация соревнований между филиалами по знанию законодательства по охране труда и соблюдению его, по результатам которого также может быть предусмотрено поощрение выигравшей команды.

2. Психологическая поддержка. В условиях настоящего времени, работники, приступая к выполнению своих обязанностей, должны обладать устойчивой психикой. Для этого необходима психологическая поддержка. Она складывается из комфортных условий труда, предоставляемых работодателем, выплаты достойной заработной платы, строгого соблюдения норм рабочего времени, времени отдыха, предоставления социальной помощи от организации. Финансовая и трудовая стабильность дает уверенность в жизни для людей. Это влечет к стимулированию работников дорожить своей работой, качественно выполнять обязанности и строго соблюдать требования по охране труда.

3. Информационное освещение нарушений охраны труда на других предприятиях и их последствия. Это возможно организовать следующим образом. Специалист по охране труда назначает в каждом структурном подразделении работника, который готовит анализ нарушений в области охраны труда по месяцам и назначает их ответственными за проведение коллективного собрания по информационному освещению несчастных случаев на производстве и их последствия в организациях, выводы, пути устранения и обсуждения работниками. Увеличение времени на изучение чужого опыта и

предупреждение нарушений в своей работе устранил и повысит безопасность труда в организации.

Законодательство не ограничивает перечень мероприятий по охране труда, оно предоставляет возможность для работодателя проводить и использовать различные меры по повышению защиты здоровья и жизни своих подчиненных. На наш взгляд, необходимо дополнить понятие охраны труда, которое закреплено в ст. 209 Трудового кодекса РФ: «...система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия»¹², «которые могут включать в себя корпоративное поощрение, психологическую поддержку, информационное освещение и др.».

В свою очередь, с научной точки зрения под охраной труда следует понимать комплекс мер, предпринимаемых государственными органами, работодателями, работниками для соблюдения норм по охране труда, в результате которых сохраняются жизни работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

Таким образом, предложенные мероприятия (корпоративное поощрение, психологическая поддержка, информационное освещение) охарактеризуют для работодателей, что понимается под «иными мероприятиями», закрепленными в законодательстве, и возникнет возможность их использования при руководстве коллективом. Что касается понятий «охраны труда» как на законодательном уровне, так и с научной точки зрения, то исследование и анализ их практическими работниками, учеными даст полное представление для дальнейшего изучения и разработки мероприятий по сохранению жизни и здоровья наших граждан, выполняющих свои трудовые обязанности.

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Сергеев Ю.С. Внедрение системы цифровизированной безопасности: новый вектор в области охраны труда // Ю.С. Сергеев // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 37–39.

Для оформления заказа на приобретение одного и/или нескольких печатных экземпляров журнала с опубликованной статьей просим вас при получении уведомления о включении вашей статьи в содержание журнала обратиться в авторский отдел по телефону: 8 (495) 953-91-08, или по электронной почте: avtor@lawinfo.ru

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-47-49

Проблемные аспекты предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Александров Сергей Валерьевич,
начальник отдела охраны труда и комплексной безопасности
Югорского государственного университета
Alex-yandex-86@mail.ru

В статье рассматриваются возникшие в последние годы пробелы и несовершенства законодательного регулирования вопросов предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда. Модернизация подхода к предоставлению данных льгот, действовавшего в СССР на протяжении нескольких десятилетий, привела к тому, что нормативно-правовая и правоприменительная базы, регулирующие предоставление этих гарантий и компенсаций и определение «вредности» условий труда, претерпели кардинальные изменения. Реформирование повлекло ухудшение правового положения некоторых категорий работников в части сохранения, достигнутого по сравнению с действующим законодательством, объема гарантий и компенсаций, а также внесло правовую неопределенность, связанную с различными методиками определения класса (подкласса) условий труда. Также приведен анализ правоприменительной практики, свидетельствующий о том, что в рамках действующего правового регулирования сохранение достигнутого уровня гарантий и компенсаций при соответствующем сохранении условий труда, явившихся основанием для их назначения, для некоторых категорий работников представляется затруднительным. Исходя из анализа, автор предлагает рекомендации по изменению действующего законодательства.

Ключевые слова: гарантии и компенсации, аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда, вредные условия труда.

Challenging Aspects of Provision of Guarantees and Compensations for Work in Hazardous and/or Dangerous Labor Conditions

Sergey V. Aleksandrov
Head of the Department of Labor Protection and Integrated Safety and Security
of the Yugra State University

The article discusses the gaps and imperfections in the legislative regulation of the provision of guarantees and compensation for work in hazardous working conditions at the present stage. The reform of the system for providing guarantees and compensations, which has been in force in the USSR for several decades, has led to the fact that the regulatory and law enforcement framework governing both the provision of these guarantees and compensations, and the tools for determining the “harmfulness” of working conditions has undergone dramatic changes. The reform led to deterioration in the legal status of some categories of workers in terms of maintaining the amount of guarantees and compensation achieved compared to the current legislation, but also introduced legal uncertainty associated with various methods for determining the class (subclass) of working conditions. The article provides an analysis of law enforcement practice, indicating that, within the framework of the current legal regulation, maintaining the previously achieved level of guarantees and compensations, while maintaining the working conditions themselves, which were the basis for their appointment, is difficult for some categories of workers. Based on the analysis, the author offers recommendations for changing the current legislation.

Keywords: guarantees and compensations, certification of workplaces in terms of working conditions, special assessment of working conditions, harmful working conditions.

Рассматривая предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда на различных этапах законодательного регулирования в его историческом аспекте, следует отметить следующее: виды гарантий и компенсаций, предусмотренные законодательством (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда (далее по тексту также льготы, гарантии и компенсации)), на различных этапах реформирования законодательства остались неизменными.

В Союзе ССР действовала модель предоставления приведенных выше льгот работникам на основании

«списков вредности». Формально на законодательном уровне фиксировались перечни (списки) производств, работ, профессий, цехов, должностей и отдельных условий выполнения работ, при занятии и (или) выполнении которых все работники, чье трудовое положение соответствовало зафиксированным условиям, должны были получать установленные гарантии и компенсации. Сами же гарантии и компенсации устанавливались в фиксированных, предельных размерах и предоставлялись пропорционально отработанному в соответствующих условиях труда времени. Названные подходы к предоставлению льгот применялись вплоть до 30 июня 2006 г., когда новые правила предоставления льгот были зафиксированы

в ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ¹ (далее — ТК РФ). На данном этапе реформирования предоставления льгот законодатель фактически отказался от утверждения различного рода списков и перечней, а также закрепил за Правительством РФ полномочия по установлению минимальных размеров гарантий и компенсаций и условий их предоставления.

В свою очередь, Правительство РФ 20 ноября 2008 г. приняло постановление № 870² (далее по тексту — Постановление № 870), согласно которому подход к регулированию вопросов, возникающих в сфере обеспечения гарантий и компенсаций, предусмотренных для трудящихся, занятых в условиях вредного или опасного производства, был окончательно изменен. Формальные перечни и списки были заменены на процедуру аттестации рабочего места (далее по тексту — АРМ), по результатам которой на основании установленных критериев условия труда на рабочем месте классифицировались как вредные и (или) опасные, выявление же указанных условий труда на конкретном рабочем месте и являлось основанием для предоставления установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций. Кроме этого, Постановлением № 870 был закреплен минимальный уровень льгот, а также было поручено Министерству здравоохранения и социального развития РФ (далее по тексту — Министерство) установить порядок и условия предоставления работникам минимальных гарантий и компенсаций в зависимости от полученных результатов АРМ.

Стоит отметить, что вплоть до отмены Постановления № 870 соответствующий правовой акт Министерством принят не был. В свою очередь, в соответствии с Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса³ (далее по тексту — Руководство) вредные условия труда, определенные по результатам АРМ, классифицировались по одной из 4 степеней вредности, которые различались как по значениям превышения гигиенических нормативов, так и по выраженности изменений в организме трудящегося.

Правовая неопределенность, возникающая в связи с отсутствием нормативно-правового акта, закрепляющего порядок, условия и размер льгот, предоставляемых работникам, трудящимся во вредных и (или) опасных условиях, в зависимости от результатов проведения АРМ наряду с применением и наличием действующих нормативно-правовых актов по предоставлению названных гарантий и компенсаций СССР, предполагающих иной подход, порядок и размеры предоставления указанных льгот, на практике у работодателей вызвали ряд вопросов по их предоставлению, разбираться с которыми пришлось Конституционному и Верховному судам Российской Федерации.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

² Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

В своих решениях Конституционный и Верховный суды РФ обозначили и закрепили 3 подхода по предоставлению льгот работникам за осуществление ими трудовой деятельности во вредных и (или) опасных трудовых условиях:

— подход, основанный на объективности оценки условий труда, где предоставление гарантий и компенсаций основывается на результатах исследований факторов в рамках АРМ, а не посредством формального наличия профессии, должности или вида работ в каком-либо списке или перечне⁴;

— подход предоставления всех трех предусмотренных законодательством льгот (на уровне не ниже установленных) на любом из рабочих мест, на котором установлен 3 класс любой степени вредности независимо от того, входит ли эта профессия или должность в соответствующий список (перечень) или нет⁵;

— подход сохранения размера достигнутого (более высокого) уровня льгот, то есть приоритет уровня гарантий и компенсаций, установленных списком (перечнем) над минимально установленным уровнем таких гарантий и компенсаций, предусмотренных Постановлением № 870⁶.

Позднее в ТК РФ был внесен ряд изменений, в соответствии с которыми с 1 января 2014 г. АРМ была упразднена, а на смену ей пришла специальная оценка условий труда (далее по тексту — СОУТ). Сама же процедура проведения СОУТ была урегулирована отдельным Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ⁷ (далее по тексту — ФЗ-426).

Кроме того, изменился и сам порядок предоставления льгот, который был дифференцирован и увязан с результатами СОУТ. В действующей по настоящее время редакции ТК РФ установлены минимальные размеры льгот и условия их предоставления, представленные в таблице 1.

Таким образом, законодателем фактически была определена новая модель дифференцированного предоставления льгот, основанная на результатах СОУТ. Однако, как и прежде, законодатель ограничился лишь указанием на минимальные размеры льгот, а полномочия по определению конкретных их размеров в зависимости от установленной по результатам СОУТ степени вредности условий труда на рабочем месте и по установлению порядка предоставления указанных льгот, переложил на стороны социального партнерства, которые, в свою очередь, должны установить условия предоставления гарантий и компенсаций в своих правовых актах. При этом законодатель не пренебрег опытом «правового вакуума» прошлых лет и сложившийся в судебной практике «Подход сохранения достигнутого уровня гарантий и компенсаций» заложил в одну из норм Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ⁸ (далее по тексту — ФЗ-421). Кроме того, в целях реализации мероприятий по прове-

⁴ Решение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № АКПИ12-1570; Определение Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Там же.

⁶ Там же.

⁷ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Таблица 1

Минимальные размеры льгот и условия их предоставления

Наименование и минимальный размер льготы	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда
	Подкласс 3.1	Подкласс 3.2	Подкласс 3.3	Подкласс 3.4	
Продолжительность рабочей недели, не более часов	право отсутствует	право отсутствует	36	36	36
Дополнительный отпуск, не менее дней	право отсутствует	7	7	7	7
Повышение оплаты труда, не менее %	4	4	4	4	4

дению СОУТ ФЗ-426 определил переходные положения (ч. 4 ст. 27), согласно которым для установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций возможно было использовать результаты АРМ, вплоть до истечения их сроков действия — до 31 декабря 2018 г., в этот же срок работодатели должны были завершить СОУТ на рабочих местах «вредников», что вытекает из взаимосвязанных положений п. 2 ч. 6 ст. 10 и ч. 6 ст. 27 ФЗ-426.

Системный анализ положений ТК РФ, ФЗ-421 и ФЗ-426 в действующих редакциях позволяет определить следующую тенденцию. На сегодняшний день существует прямая зависимость между количеством и объемом льгот, предоставляемых работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, и фактором добросовестности работодателя по выполнению возложенных на него, в том числе и в рамках ранее действующего законодательства, обязанностей по своевременному проведению процедуры АРМ и (или) СОУТ, а также от того, установили ли стороны социального партнерства конкретные (по сравнению с минимально установленными ТК РФ) условия, размеры и порядок предоставления гарантий и компенсаций в своих правовых актах. Как и ранее, законодательство не дает однозначного ответа на вопрос: каким образом должны предоставляться приведенные гарантии и компенсации работникам, работа которых фактически осуществляется в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, и (или) чьи профессии, должности, виды работ и производств включены в соответствующие списки и перечни в том случае, если работодатель не исполнил своей обязанности по проведению АРМ и СОУТ?

Особое внимание заслуживает то обстоятельство, что в связи с переходом предоставления гарантий и компенсаций по результатам АРМ к их предоставлению на основании СОУТ, изменились и сами инструментарии оценки условий труда на рабочих местах. В частности, если при АРМ для оценки факторов производственной среды и трудового процесса использовалось Руководство, то СОУТ проводится в соответствии с Методикой⁹ (далее по тексту — Методика СОУТ). Сравнительный анализ перечня факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих оценке по Руководству с перечнем факторов, подлежащих оценке в соответствии

с Методикой СОУТ, говорит о том, что часть факторов исключена из перечня подлежащих измерению, в то время как по другим факторам круг рабочих мест, где факторы подлежат оценке ограничены и (или) повышены их нормативные значения, либо снижено количество оцениваемых показателей. В связи с этим в настоящее время открытыми остаются вопросы как снижения класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам АРМ, так и правомерности непроведения или проведения в недостаточном объеме (по сравнению с АРМ) исследования факторов рабочей среды и трудового процесса при оценке условий труда на рабочих местах в рамках СОУТ.

В сложившейся ситуации разрешение поставленных вопросов возможно путем законодательного и нормативного регулирования:

1) в отношении недобросовестных работодателей, не исполнивших своей обязанности по своевременному проведению процедур АРМ и СОУТ, а также работодателей, которые только вводят новые рабочие места, руководствуясь принципами преемственности и объективной оценки условий труда, закрепить обязанность проведения СОУТ на рабочих местах с последовательным применением всех тех методик измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, применявшихся с момента вступления в силу ФЗ-90;

2) руководствуясь принципом презумпции вины, ввести в законодательство положение о том, что любые условия труда, если иное не подтверждено в порядке и на условиях, предусмотренных выше, являются заведомо вредными и (или) опасными;

3) в реализацию предложения, указанного в п. 2, установить усредненные денежные эквиваленты предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которые подлежат уплате в пенсионный фонд, до завершения последовательной процедуры СОУТ с их возможностью последующего возврата (перерасчета / доначисления) как работнику, так и работодателю в случае, если условия труда будут признаны оптимальными (допустимыми) или же вредными (опасными);

4) в реализацию предложения, указанного в п. 2, установить усредненные повышенные ставки в пенсионный фонд, которые подлежат уплате до завершения последовательной процедуры СОУТ с их возможностью последующего возврата (перерасчета / доначисления) работодателю в случае, если условия труда будут признаны оптимальными (допустимыми) или же вредными (опасными).

в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Методика проведения специальной оценки условий труда (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. № 33н) // СПС «КонсультантПлюс».

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-50-52

ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Закалюжная Наталья Валерьевна,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского,
кандидат юридических наук, доцент
natzaklaw@yandex.ru

Кудряшова Светлана Николаевна,
доцент кафедры трудового права
Академии труда и социальных отношений,
кандидат юридических наук
cudryaschovaswetlana@yandex.ru

Бабкина Инна Николаевна,
ассистент кафедры иностранных языков
Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского
inmetlova@yandex.ru

Пандемия COVID-19 выявила комплекс проблемных вопросов в применении трудового права в России, что, соответственно, вызвало изменение законодательства, регулирующего дистанционный труд. Однако за этим последовали неточности, в том числе терминологического характера. Поэтому в статье предлагается эволюционный взгляд на идентификацию понятия «дистанционная работа» и ряд авторских определений в указанной сфере.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционная работа, удаленная работа, «теледоступ», электронная занятость.

The Evolution of the Remote Work Concept

Natalya V. Zakalyuzhnaya
Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines
of the Bryansk State Academician I.G. Petrovski University
PhD (Law), Associate Professor

Svetlana N. Kudryashova
Associate Professor of the Department of Labor Law
of the Academy of Labour and Social Relations
PhD (Law)

Inna N. Babkina
Teaching Assistant of the Department of Foreign Languages
of the Bryansk State Academician I.G. Petrovski University

The COVID-19 pandemic revealed a complex of problematic issues in the application of labor law in Russia, which, accordingly, caused a change in the legislation regulating distant labor. However, this was followed by inaccuracies, including terminological ones. Therefore, the article offers an evolutionary view on the identification of the concept of "distant work" and a number of author's definitions in this area.

Keywords: labor treaty, distant work, remote work, «telecommuting», «eWork».

Терминологическая составляющая любого общественного отношения дает первоначальную важнейшую информацию о его содержательной стороне. Дистанционный труд не является исключением. А поскольку на сегодняшний момент дистанционная работа служит необходимым элементом современной системы трудовых отношений, то целесообразно проанализировать эволюционное развитие данной дефиниции, используя системный подход к идентификации современного определения дистанционного труда с учетом отличительных признаков и наличия синонимов, дабы выявить

неточности и предложить возможные варианты совершенствования понятийного аппарата в этой сфере.

Как справедливо отметила И.А. Хронова, «...важная роль в развитии трудового законодательства принадлежит установлению развитого, научно обоснованного, логически и юридически точного понятийно-категориального аппарата»¹.

¹ Хронова И.А. Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 1 (120). С. 192.

Термин «теледоступ» (англ. — «telecommuting») был предложен Джеком Ниллесом, продвигавшим новые формы занятости в США (1972 г.) и звучал как возможность осуществлять работу из дома, используя телекоммуникационные линии вместо транспортного перемещения, поскольку важно было привлечь сельских жителей на рынок труда и организовать отдаленные рабочие места².

Сразу после Ниллеса развивать «теледоступ» стал футурист Франсис Кинсман, описав его в своем труде «Телекоммутеры»³.

Далее появляется термин «телеработа», подразумевающий любую форму замещения перемещений, связанных с работой и информационными технологиями.

Следующим периодом в эволюции отношений дистанционной занятости стал 1990 г., когда МОТ сформулировала понятие телеработы, основываясь на двух характеристиках: существование дистанции от традиционного рабочего места и использование коммуникационных технологий⁴. Подобного направления придерживалась и Европейская комиссия по телеработе, которая в 1997 г. предложила достаточно емкую классификацию форм телеработы, в центре которой лежит идея переноса трудовых операций из офиса (дома) в любую другую точку с применением информационных и коммуникационных технологий: teleworker, flexible working, telecentres, functional relocation, offshore telework, home base telework, televillage.

А вот Конгресс Профессиональных Союзов Великобритании в 1998 г. смещает акценты в определении телеработы, отмечая, что дистанционные технологии применяются в работе с целью облегчить труд персонала.

Экономическое развитие не стоит на месте, акценты смещаются из области формы и способа проведения дистанционной работы в область содержательных характеристик — использование цифровой обработки информации — «eWork». В этом ракурсе «электронный труд» следует рассматривать как специфическую и перспективную форму дистанционной занятости.

Когда в российскую практику стали проникать зарубежные методы организации труда, начали складываться методы управления и контроля за результатами труда «на расстоянии»⁵. По мнению главы по маркетингу фирмы «Oracl Nobil», «для некоторых категорий сотрудников, работа которых проходит в Интернете, Интернет и есть рабочее место, а обеспечить возможность доступа в него — задача работодателя»⁶.

Последующее развитие представлений о дифференциации дистанционной работы за рубежом выразилось в выделении четких критериев для обозначения отдельных ее видов. Например, в зависимости от формы

договорных трудовых отношений были предложены следующие варианты классификации телеработы:

- по индивидуальному трудовому договору;
- по гражданско-правовому договору;
- по устной неформальной договоренности;
- неофициальная телеработа на дому;
- самозанятость (фриланс);
- дистанционное предпринимательство на основе глобальных информационных сетей.

Критерий постоянства, заложенный в проекте «Electronic Commerce and Telework Trends» (Ecatt, 1999–2000) Европейского института изучения занятости (Institute of Employment Studies, IES), позволил выделить надомную телеработу (выполняется на дому с использованием персонального компьютера), внештатную (дополнительную) дистанционную работу, телеработу в специально оборудованном офисе (организуются оборудованные рабочие пространства для сотрудников сторонних организаций), мобильную телеработу — работу на постоянной основе вне дома и вне рабочего места в офисе с использованием компьютеров (в командировке, на объектах клиентов, по пути следования на работу).

Многообразие подходов к классификации дистанционной работы обусловило необходимость более системного анализа. Поэтому в 2000 г. в соответствии с Программой Еврокомиссии по технологиям информационного общества (Information Societies Technologies programme) совместно с Евростатом был учрежден исследовательский проект STILE⁷ («Статистические индикаторы на электронном рынке труда») для разработки и тестирования индикаторов дистанционной работы в странах Евросоюза посредством специального модуля по телеработе.

За рубежом встречается также целая совокупность синонимов дистанционной работы, имеющих определенную терминологическую окраску: например, peripheral jobs — периферийное рабочее место, flexplace — гибкое рабочее место, remote work — удаленная работа, telejob — телезанятость.

Но необходимо универсальное определение, учитывающее наиболее характерные признаки дистанционного труда. В этом отношении достаточно цельный вариант определения дистанционной работы был предложен законодателем в Федеральном законе Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁸, в результате чего в Трудовом кодексе Российской Федерации впервые появилась глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Пандемия Covid-19 внесла свои коррективы, и, по данным Росстата, в 2019 г. из 67,1 млн занятых только 30 тыс. человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа)⁹. Это очень мало в сравнении с действительными масштабами не типичной дистанционной занятости с использованием

² См.: Nilles D. What can telework do? // URL: <http://telework.ru> (дата обращения: 05.05.2020).

³ Kinsman F. The Telecommuters. John Wiley & Sons, 1987.

⁴ См.: ILO, Conditions of Work Digest on Telework. ILO, Geneva. 1990. Vol. 9, 1.

⁵ Одним из первых такие понятия, как «телеработа», «сетевая экономика», «электронная коммерция», в России сформулировал С.И. Паринов. См.: Паринов С.И. Онлайн-сообщества: методы исследования и практическое конструирование: дис. ... д-ра техн. наук. Новосибирск, 2000.

⁶ O'Nil P. Mobile solutions for cost reduction // Kommersant. 2001. July 27. P. 7.

⁷ Statistical Indicators on the Labour Market in the eEconomy.

⁸ СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

⁹ Официальный сайт Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 09.11.2021).

интернет-ресурсов. Как верно отметил А.М. Куренной, «2020 год, несомненно, оставит след в истории человечества, окажет влияние на правовой механизм регулирования общественных отношений, в том числе отношений в сфере наемного труда»¹⁰.

Периоды применения дистанционного труда, которые последовали в России как постпандемийные меры, показали, что трудовое законодательство было не совсем готово к столь объемному переходу на дистанционный режим работы. Например, для уведомления работников о переходе на удаленный режим труда использовались такие формы, как устное уведомление, электронное письмо, приказ руководителя и значительно реже — дополнительное соглашение к трудовому договору, причем не посредством электронного взаимодействия.

Если изначально нормы о дистанционной работе были призваны регламентировать труд специалистов, работающих дистанционно и с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, то в настоящее время ситуация кардинальным образом поменялась. Соответственно, должно измениться и терминологическое наполнение.

Анализ современного российского трудового законодательства и практики его применения позволяет разграничить две неодинаковые по своей природе работы: дистанционная и удаленная, которые в результате реформирования законодательства о дистанционной работе представлены в виде синонимов¹¹.

При этом дистанционная работа не может осуществляться работником в условиях стационарного рабочего места и (или) выполняться на территории (в пределах местности) расположения работодателя, его структурных подразделений по объективным причинам, в то время как удаленная работа может выполняться работником как в местности расположения работодателя, так и за ее пределами, как при наличии стационарного рабочего места, так и в его отсутствие.

¹⁰ Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4.

¹¹ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // СЗ РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.

Наряду с этим удаленная работа может выполняться вне стационарного рабочего места (в том числе за пределами местности, в которой расположен работодатель) постоянно, временно или периодически.

Исходя из характерных особенностей, предложено под удаленной работой понимать выполнение определенной трудовым договором трудовой функции временно, постоянно или периодически выполняемой вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, осуществляемое с использованием либо без использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей общего пользования, независимо от места расположения работодателя, его структурных подразделений, а также наличия или отсутствия для работника стационарного рабочего места.

В целях обеспечения системного использования понятийного аппарата трудового права предлагается дистанционную работу определять как выполнение определенной трудовым договором трудовой функции постоянно по объективным причинам выполняемой вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), в отсутствие у работника рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей общего пользования.

Эволюционный анализ показал, что основой всех определений дистанционной работы являются форма проведения и средство. Отличия могут составлять такие характеристики, как удаленность работодателя, пространственная децентрализация, способы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, форма договорных трудовых отношений, тип рабочего места, содержание выполняемой работы, факторы риска, временная или постоянная основа труда, методы обработки информации. Однако необходимо разделять дистанционную и удаленную работу при обосновании возможности существования смешанных форм.

Литература

1. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4–11.
2. Паринов С.И. Онлайн-сообщества: методы исследования и практическое конструирование : диссертация доктора технических наук / С.И. Паринов. Новосибирск, 2000. 290 с.
3. Хронова И.А. Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации / И.А. Хронова // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 1 (120). С. 192–196.

References

1. Kinsman, F. The Telecommuters / F. Kinsman. John Wiley & Sons, 1987. 250 p.
2. O'Nil, P. Mobile solutions for cost reduction / P. O'Nil // Kommersant. 2001. 27 July.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-53-55

Рабочее место и место работы, как условие трудового договора с дистанционным работником

Ганчурина Надежда Сергеевна,
юрист частного учреждения Центра дистанционного образования «Таир»
ganchurina.ns@gmail.com

В статье рассмотрены вопросы, касающиеся рабочего места и места работы, в трудовом договоре с дистанционным работником в ключе изменений в Трудовой кодекс РФ.

Ключевые слова: дистанционная работа, рабочее место, место работы, трудовой договор.

A Workplace and a Place of Work as a Condition of a Labor Agreement with a Remote Employee

Nadezhda S. Ganchurina
Lawyer at Tair Remote Learning Center Private Institution

The article deals with issues related to the workplace and place of work in an employment contract with a remote worker in the key of changes in the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: remote work, workplace, place of work, employment contract.

В 2021 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ), касающиеся дистанционной работы, они существенно отличаются как от прошлой редакции данной главы, так и от законопроекта, который был на рассмотрении.

Исходя из определения дистанционной работы в ст. 312.1 ТК РФ, дистанционным работником следует считать работника, выполняющего определенную трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования им для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Как мы знаем, в тексте ст. 209 ТК РФ содержится определение рабочего места. По нему рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Но как верно подмечает Александр Владимирович Крузе, «...рабочее место — многозначное понятие, чья полисемантичность обусловлена многозначностью понятия “место”»¹.

В свою очередь, в тексте главы о дистанционной работе говорится, что работа должна выполняться вне

места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя. Соответственно, положения о дистанционной работе и о рабочем месте содержат взаимно исключающие понятия — «которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» и «вне места... прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя».

Но справедливости ради следует отметить, что на данный момент существуют факты установки отслеживающих программ на компьютер работника. Можно ли это считать «косвенным нахождением под контролем работодателя»? Видится, что да, можно, но это почему-то не выводит труд подобных работников из категории «дистанционной работы». И если учитывать этот факт, то все уже не так однозначно.

Во втором абзаце ст. 312.1 ТК РФ говорится: «Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте)».

Отсюда напрашивается вывод о том, что при комбинированном виде дистанционной работы условие о рабочем месте может быть включено в трудовой договор в качестве дополнительного и будет регламентировать вопросы рабочего места в то время, когда

¹ См.: Крузе А.В. Рабочее место как категория трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2015. С. 10.

работник будет выполнять свою трудовую функцию на территории работодателя. М.В. Лушников и А.М. Лушников в своей монографии «Очерки теории трудового права» справедливо подмечают: «...рабочее место не является обязательным условием трудового договора (в отличие от места работы), но в случае добровольного включения в трудовой договор становится обязательным к исполнению»².

При чередовании периодов выполнения трудовой функции дистанционно с периодами выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте все положения законодательства касательно рабочего места будут распространяться на дистанционного работника лишь в периоды выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Законодательного определения места работы Трудовой кодекс не содержит. Под местом работы принято понимать конкретную организацию, конкретное предприятие или учреждение, где работник планирует выполнять свою трудовую функцию, а также указание на конкретное структурное подразделение в случае, если работник принимается на работу в обособленное подразделение, а также местность, где планируется выполнение работником своей трудовой функции³.

Статья 57 ТК РФ говорит нам о том, что место работы является обязательным условием трудового договора. Трудовой договор с дистанционным работником не будет исключением. Условие о месте работы в обязательном порядке должно быть включено в договор. При переводе на дистанционную работу условие о месте работы должно быть отражено в дополнительном соглашении, если речь идет о переходе по соглашению сторон.

Хотелось бы отметить, что до принятия изменений в Трудовой кодекс в части, касающейся дистанционной работы, в пояснительной записке к проекту изменений, говорилось о том, что место нахождения работника теперь не имеет значения, главное, чтобы был Интернет. Здесь возникает некая неопределенность. Это происходит из-за того, что раньше Министерством труда и социальной защиты в письмах говорилось, что российское законодательство (в частности, ст. 312.3 и ст. 13 ТК РФ) ранее не предусматривало возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранным гражданином, а также российским гражданином, осуществляющим выполнение трудовых обязанностей, находясь на территории другого государства. Этот момент следует учитывать при налогообложении.

Еще один интересный момент в рамках данного вопроса: что же именно происходит с отдельными категориями работников (такими, например, как лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в рамках регулирования труда дистанционных работников, в свою очередь, тоже являющихся отдельной категорией на основании принципа единства и дифференциации?

Если в качестве примера рассматривать лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то на дистанционных работников, выполняющих свою трудовую функцию из данной местности, должны распространяться все гарантии, предусмотренные для данной категории работников. Статья 317 ТК РФ гласит: «Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах и местностях». Здесь все же следует иметь в виду, что главенствующее значение следует отдать именно «работающим» (выполняющим свою трудовую функцию, находясь в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), то есть именно месту выполнения работы.

Но в то же время в тексте ст. 316 ТК РФ есть фраза: «Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации». То есть если трактовать данный текст буквально, то имеется в виду именно место нахождения организации-работодателя. Но если применять аналогию, то напрашивается совершенно иной вывод. Так, например, в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г., в редакции от 26 апреля 2017 г., содержатся положения о том, что когда речь идет о работе в структурном подразделении организации, то следует руководствоваться именно местом нахождения структурного подразделения, а не самой организации при расчете коэффициентов⁴. Так и в случае с дистанционным работником необходимо обратить внимание именно на место выполнения им своей трудовой функции, а не на место нахождения юридического лица, предоставляющего ему работу. В подобном трудовом договоре, в свою очередь, следует указать местом выполнения трудовой функции именно районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Касательно командировок дистанционного работника и места работы следует отметить несколько моментов. В силу положений ст. 166 ТК РФ служебной командировкой признается «...поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются». Расшифровка «места постоянной работы» содержится в Положении об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749, а также в последнем абзаце ст. 312.6 ТК РФ содержатся положения, гласящие, что в

² См.: Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права: монография. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. С. 619.

³ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. д.ю.н., профессора А.М. Куренного. М.: Проспект, 2019. С. 221.

⁴ См.: Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г. (в редакции от 26.04.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

данном случае имеется в виду «другая местность (территория), отличная от местности (территории) выполнения трудовой функции».

Дистанционный работник не может быть уволен за прогул (исключения могут быть в случае с комбинированным режимом) в его классическом понимании, содержащемся в ст. 81 ТК РФ, то есть «отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)», даже в случае если условие о дистанционном характере труда не было закреплено в трудовом договоре, но имеются факты, подтверждающие согласие работодателя на выполнение работником своей трудовой функции дистанционно. Это утверждение находит свое отражение в многочисленных материалах судебной практики по подобным делам. Например, подобные

положения находят отражение в п. 12 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г. Вместо «отсутствия на рабочем месте без уважительных причин» дистанционный работник может быть уволен по инициативе работодателя при отсутствии взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней с того момента, как работодателем был направлен запрос, о чем говорится в ст. 312.8 ТК РФ.

В этой же статье содержатся положения о том, что трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя, если изменится местность выполнения дистанционным работником своей трудовой функции, при невозможности исполнения работником своих трудовых обязанностей на прежних условиях в новом месте.

Литература

1. Крузе А.В. Рабочее место как категория трудового права : диссертация кандидата юридических наук / А.В. Крузе. Екатеринбург, 2015. 186 с.
2. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права : монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Санкт-Петербург : Юридический Центр Пресс, 2006. 938 с.
3. Трудовое право России : учебник для студентов образовательных организаций / К.А. Бондаренко, А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева [и др.] ; под редакцией А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2019. 624 с.

ПАМЯТКА ДЛЯ НАШИХ АВТОРОВ

Материалы представляются на электронный адрес редакции: avtor@lawinfo.ru и на юридический факультет МГУ: labor-msu@mail.ru в электронном виде (в формате Word 7.0 или поздней версии, текст — через 1,5 интервала, кегль шрифта — 14). Общий объем материала, как правило, не должен превышать 10 страниц (20 000 знаков с пробелами / для аспирантов и соискателей — 15 000 знаков). Сам материал должен быть тщательно вычитан.

В начале статьи авторы указывают на русском и английском языках:

- название статьи;
- фамилию, имя, отчество, должность и место работы, ученую степень, ученое звание, почетные звания;
- адрес электронной почты;
- аннотацию, раскрывающую содержание статьи (на русском и английском языках);
- ключевые слова из текста статьи (5–10 слов или словосочетаний);
- сноски указываются по тексту — постраничные со сквозной непрерывной нумерацией от начала и до конца текста.

Кроме того, автор представляет к статье библиографический список, который составляется в порядке русского алфавита из научных источников, приведенных в ссылках по тексту статьи. В списке приводится полное библиографическое описание источников.

Аспиранты и соискатели должны представлять материалы для публикации вместе с рекомендацией научного руководителя (или кафедры).

Представляя статью для публикации, автор выражает согласие на ее сокращение и редактирование, размещение в тех справочно-правовых системах, в базах данных, на электронных ресурсах (в том числе в сети Интернет), с которыми у редакции есть соответствующее соглашение.

При направлении в редакцию статьи прилагается заполненная оферта, форму которой можно скачать на сайте Издательской группы «Юрист»: <http://lawinfo.ru/for-authors/policy/>

Все статьи, присланные в редакцию, должны:

- соответствовать требованиям к оформлению;
- носить самостоятельный, творческий характер, представлять собой законченное, логически выстроенное произведение.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-56-59

Роль локального регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений: исторический экскурс

Астраханцева Евгения Владимировна,
доцент кафедры гражданского права и процесса
Национального исследовательского университета Высшая школа экономики,
кандидат юридических наук, доцент
astrahanceva_evg@mail.ru

Гусева Татьяна Сергеевна,
профессор кафедры гражданского права
Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия,
доктор юридических наук, доцент
tanya1931@rambler.ru

В статье проведен ретроспективный анализ локального регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений, что позволило выявить закономерности соотношения локального и централизованного регулирования и наметить пути повышения эффективности современного локального нормотворчества в сфере труда и социального обеспечения.

Ключевые слова: локальное регулирование, коллективный договор, корпоративная социальная ответственность.

The Role of the Local Regulation of Labor and Social Welfare Relations: A Historical Journey

Evgenia V. Astrakhantseva
Associate Professor of the Department of Civil Law and Procedure
of the National Research University Higher School of Economics
PhD (Law), Associate Professor

Tatyana S. Guseva
Professor of the Department of Civil Law
of the Northwestern Branch of the Russian State University of Justice
LL.D., Associate Professor

The article provides a retrospective analysis of local regulation of labor and social security relations, which allowed us to identify patterns of correlation between local and centralized regulation and outline ways to improve the effectiveness of modern local rule-making in the field of labor and social security.

Keywords: local regulation, collective agreement, corporate social responsibility.

Экономические процессы и изменение законодателями подходов к способам регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений требуют переосмысления роли локального регулирования указанных отношений. Для этого прежде всего необходимо на основе исторического анализа выявить закономерности происходящих изменений, а также проанализировать их с целью повышения эффективности локального нормотворчества и оптимального использования данного способа регулирования в сфере труда и социального обеспечения.

Изначально локальные акты рассматривались как составная часть формировавшегося в России промышленного (трудового) права: «частный порядок

предприятий» на досоветском этапе был представлен такими специфическими видами юридических нормативных актов, как правила внутреннего распорядка, которые представляли собой акты хозяйской власти, и тарифные (коллективные) договоры (после 1905 г.) — результат соглашения работодателей и профсоюзов¹.

Достаточно интересна роль локального регулирования в период становления советского трудового права, когда отсутствовало сложившееся законодательство о труде (нормативными актами фрагментарно были урегулированы лишь отдельные вопросы). Поло-

¹ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001. С. 15.

жение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условий труда от 2 июля 1918 г. хоть и не предусматривало обязательного заключения коллективных договоров, но дало импульс к их заключению: в 1918 г. было заключено более 550 коллективных договоров, причем на условиях, выгодных работникам и профсоюзам². В целом вопросы, связанные с условиями труда и материальным обеспечением работников, нуждающиеся в регулировании в силу общественного запроса, но не нашедшие регламентации на уровне государства, как правило, решались на уровне локального регулирования, в частности в коллективных договорах.

И.Я. Киселев отмечает, что в коллективных договорах этого периода «были закреплены нормы, относившиеся почти ко всем институтам трудового права, многие из которых впоследствии вошли в первые советские кодификационные акты по труду и остались в законодательстве по сегодняшний день»³. Фактически локальное регулирование выполняло функцию апробации норм, проверку их жизнеспособности.

Исторический экскурс позволяет проследить зависимость роли локального регулирования от проводимой экономической политики государства. Проявление централизации управления народным хозяйством сводило на нет локальное регулирование: так, в период военного коммунизма практически все условия труда были закреплены в законодательном порядке. К.М. Варшавский, характеризующий законодательство того периода, писал: «Регулируя все хозяйственные отношения только своей волей, государственная власть не допускала рядом с собой ничьей другой инициативы. Исходящие от власти нормы имели поэтому безусловный, принудительный характер: это были исключительные нормы публичного права»⁴. Переход к НЭПу (развитие рыночных отношений, признание частной собственности и свободы предпринимательства) характеризуется проникновением частных начал в регулирование трудовых отношений, а новое правовое регулирование, в свою очередь, знаменует возрождение коллективно-договорного регулирования. В начале 1925 г. 85,7% всех наемных работников были охвачены коллективными договорами⁵.

Начиная с 1925 г. постоянно увеличивается как количество заключаемых коллективных договоров, так и число работников, охваченных коллективными договорами. Количественный рост коллективных договоров исследователи связывали с охватом новых предприятий и хозяйств, а также проведением принципа заключения коллективных договоров в децентрализованном порядке⁶.

Следует также отметить и тот факт, что в 1927–1928 гг. на уровне коллективных договоров стало

осуществляться регулирование не только условий труда (рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и т.д.), но и отношений по социальному обеспечению работников (выплата за счет нанимателя единовременного пособия в связи со смертью работника; предоставление за счет нанимателей социального обеспечения работникам (членам их семьи), не подлежащим социальному страхованию (рабочие молевого сплава, лица, работающие на сезонных и временных работах своими лошадьми и др.), в связи с заболеванием, увечьем, инвалидностью или смертью и др.)⁷.

Таким образом, проявилась обратная тенденция — экономический рост, децентрализация в экономических отношениях и правовом регулировании труда стимулирует локальное регулирование.

В целом развитие локального регулирования трудовых отношений, частью которых до 60-х годов XX века являлись и социально-обеспечительные, носило поступательный характер: на смену политике НЭПа приходит курс индустриализации, и вновь усиливается централизация в регулировании труда, а локальное регулирование сходит на нет — последняя коллективно-договорная компания была проведена в 1933 г., действие колдоговоров было продлено на 1934 г., и до 1947 г. коллективные договоры не заключались.

С принятием Постановления Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» поэтапно возобновляется практика заключения коллективных договоров, хотя в этот период коллективные договоры скорее носили характер политических, а не юридических обязательств.

Вместе с тем в области социального обеспечения также наблюдается сочетание централизованного и децентрализованного (локального) регулирования с доминированием централизованного. Этот процесс достаточно четко виден на примере пенсионного обеспечения. Так, с середины 20-х годов XX века централизованно в ведомственных актах закреплялось право на пенсионное обеспечение для отдельных категорий работников (учителей, врачей, творческих работников и др.). При этом на уровне коллективных договоров, заключаемых после 1947 г., неизменно регулировались вопросы, касающиеся медицинского обслуживания, улучшения жилищных и культурно-бытовых условий рабочих и служащих, а также членов их семей, кроме того, определялись объемы средств, которые предприятие обязано было выделить на финансирование данных обязательств⁸. Позже пенсионное законодательство было систематизировано, и Законом СССР от 14 июля 1956 г. «О государственных пенсиях» закреплено право на пенсионное обеспечение рабочих, служащих и военнослужащих, а также членов их семей за счет государственных и общественных средств (бюджета государственного социального страхования, образуемого из взносов предприятий, учреждений и организаций).

² См.: Москаленко Г.К. Советский коллективный договор на первом этапе своего развития // Советское государство и право. 1958. № 4. С. 121–122.

³ Киселев И.Я. Указ. соч. С. 114.

⁴ Варшавский К.М. Трудовой договор. Петербург : Academia, 1924. С. 8.

⁵ Догадов В.М. Очерки трудового права. Л. : Прибой, 1927. С. 24.

⁶ Правовые вопросы коллективных договоров (по материалам колдоговорной практики) / под ред. И.С. Войтинского. М. : Вопросы труда, 1929. С. 7.

⁷ Там же. С. 147–155, 162–163, 183–187.

⁸ Пашерстник А.Е. Коллективный договор. М. : Изд-во Академии наук, 1951. С. 11, 71, 73, 94.

Пенсионное обеспечение колхозников (даже после систематизации пенсионного законодательства в 1956 г.) регулировалось локально в каждом колхозе. Конечно, как писал Я.М. Фогель, право членов колхозов на пенсию, осуществляющееся в рамках каждого колхоза за счет средств касс взаимопомощи, не носило безусловного, гарантированного характера⁹. Согласно результатам выборочного обследования по колхозам отдельных областей РСФСР, проведенного в начале 60-х годов XX века НИИ труда, был выявлен большой разбой при определении размеров отчислений и пенсионного обеспечения колхозников¹⁰.

Следует отметить, что спад экономического развития в данный период, наряду с недостаточной эффективностью локального регулирования, послужил предпосылкой установления государственной системы социального обеспечения колхозников на централизованном уровне. В результате был принят Закон СССР от 15 июля 1964 г. № 2688-VI «О пенсиях и пособиях членам колхозов», который закрепил условия предоставления и размеры пенсий колхозникам по старости и инвалидности, а членам их семей по случаю потери кормильца. Для реализации этого Закона был создан специальный фонд — централизованный союзный фонд социального обеспечения колхозников, который формировался за счет отчислений от доходов колхозов и ежегодных ассигнований по Государственному бюджету СССР. В результате таких изменений локальное регулирование социального обеспечения колхозников приобрело дополнительный и фрагментарный характер по отношению к законодательному.

Наряду с усилением централизации в правовом регулировании, несомненное значение в развитии коллективно-договорного регулирования трудовых отношений сыграла хозяйственная реформа 1965 г. До этого локальное нормотворчество носило больше декларативный характер. В частности, постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР от 4 октября 1965 г. № 729 «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» было установлено, что в распоряжении предприятий за счет прибыли и других собственных ресурсов создаются: фонд материального поощрения (предназначается для премирования работников предприятий, вознаграждения за годовые итоги работы предприятий и оказания единовременной помощи работникам); фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (используется для строительства и капитального ремонта жилых домов и культурно-бытовых учреждений, а также улучшения культурно-бытового обслуживания рабочих, инженерно-технических работников и служащих предприятия); фонд развития производства. Распределение фондов производилось по указанным направлениям администрацией предприятия с участием профсоюзной организации.

В рамках нового правового регулирования были расширены не только права администрации, но и

круг вопросов, которые могли быть урегулированы только с привлечением профсоюзных организаций (ФЗМК) через систему согласований локальных актов или обязательного учета мнения ФЗМК. Ученые отмечали, что локальное регулирование заключалось: 1) в установлении локальных норм, регулирующих те условия труда, которые могут согласно действующему законодательству устанавливаться на уровне предприятия; 2) в конкретизации и уточнении общегосударственных и отраслевых норм, регулирующих условия труда и оплаты, применительно к специфике и хозяйственным возможностям предприятия¹¹.

Следует отметить, что в этот период вновь происходит усиление финансовой самостоятельности предприятий, а при распределении прибыли увеличивается материальное стимулирование работников¹². Однако в рамках плановой экономики, а также жесткой регламентации управленческой деятельности работодателя это не приводит к возможности непосредственного согласования интересов именно сторон трудового отношения — работодателя и работников, что важно для развития локального регулирования социально-трудовых отношений. Хотя с формальной точки зрения законодательство, посвященное локальному регулированию, в том числе коллективно-договорному, постоянно развивалось. В главе 2 Основ законодательства СССР и союзных республик о труде (утверждены Законом СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII) определялись стороны и содержание коллективного договора. С принятием Закона СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-X «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» были определены полномочия трудовых коллективов (профсоюзных организаций), в том числе контрольные: при заключении коллективного договора, распределении и использовании фондов экономического стимулирования, улучшения социально-культурных, жилищно-бытовых условий работников.

В данный период локальное регулирование в сфере труда, как указывал Р.И. Кондратьев, составляло совместную сферу деятельности администрации и ФЗМК и представляло собой одну из форм согласования интересов коллектива и государства¹³. Л.И. Антонова, характеризуя СССР, отмечала появление «реальной возможности говорить, во-первых, о единстве прав предприятий и трудового коллектива и, во-вторых, о неотъемлемости их прав»¹⁴. В целом ученые были солидарны в том, что по итогам реформ были расширены как сферы применения локального регулирования, так и паритетные права ФЗМК.

Ситуация стала меняться с середины 80-х годов XX века, когда в стране стал изменяться вектор экономической политики, началась глобальная перестройка

⁹ Фогель Я.М. Право на пенсию и его гарантии. М.: Юридическая литература, 1972. С. 21.

¹⁰ Мамонтова Т.О. О чем говорят цифры // Социальное обеспечение. 1965. № 11. С. 21–22.

¹¹ Тарасова В.А. Локальное регулирование труда на предприятии // Советское государство и право. 1970. № 6. С. 109.

¹² Diveeva N., Khokhlov E., Filippova M. Russian Labor Law in the Twentieth Century: Patterns of Development and Historical Lessons // BRIKS Law Journal. 2017. Vol. 4. Iss. 4. P. 6–38.

¹³ Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1979. С. 9.

¹⁴ Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование). Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1985. С. 12.

политической системы, что, несомненно, нашло свое отражение в законодательстве, в том числе в сфере труда.

С принятием 27 ноября 1987 г. ВЦСПС и Госкомтрудом СССР Общего положения о порядке заключения коллективных договоров, Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде» наметилась тенденция к реальной самостоятельности субъектов трудовых отношений. В частности, для них была предусмотрена возможность устанавливать на локальном уровне за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников, а также определять другие положения, касающиеся экономического и социального развития предприятия, организации. 11 марта 1992 г. был принят Закон № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», определивший правовое значение, роль, а также четкий механизм заключения коллективных договоров и соглашений.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что исторически в локальных актах учреждений и организаций наряду с трудовыми отношениями регулировались и отношения по материальному (социальному) обеспечению работников (колхозников), а также членов их семей. При этом проводимая экономическая политика непосредственно оказывала влияние на локальное нормотворчество. Проявление централизации управления народным хозяйством сводило на нет локальное регулирование, а децентрализация в экономических отношениях и правовом регулировании труда, напротив, его стимулировала. Эффективность локального регулирования была напрямую связана с установлением именно на централизованном (законодательном уровне) четких параметров, касающихся как круга вопросов, регулирование которых было возможно путем локального нормотворчества, так и объема средств, выделяемых для реализации работниками (колхозниками) прав, закрепленных в локальных актах.

В настоящее время локальное регулирование также представляет собой сочетание коллективных договоров и локальных нормативных актов, но с точки зрения гарантированности социально-трудовых прав работников сверх тех, что предусмотрены законодательством, принципиально отличается от того, что было в советский период. При этом различия касаются не только экономического способа образования фонда, который впоследствии перераспределяется на эти цели, существенные отличия имеет и регулирование способа его распределения. Работодатели, пользуясь хозяйской властью, самостоятельно решают вопросы не только установления повышенного уровня гарантий работникам в сфере социально-трудовых отношений, но и их изменения и отмены.

На смену принципа делегирования полномочий государством работодателю, характерного для советского трудового и социально-обеспечительного законодательства, сейчас приходят более гибкие механизмы взаимодействия. За рубежом и в России активно популяризируется концепция корпоративной социальной ответственности (corporate social responsibility (CSO)), которая подразумевает добровольный и инициативный характер принятия принципов социальной ответственности бизнесом. Частью этой концепции является ответственное отношение работодателей к социальному благополучию работников, однако, несмотря на заложенный в данной концепции потенциал повышения уровня трудовых гарантий и материального обеспечения работников и членов их семей в рамках локального нормотворчества, очевидно, что на сегодняшний день принятие работодателями дополнительных к установленным законом обязательств не носит массового характера. В целом российское бизнес-сообщество демонстрирует свою неготовность к предоставлению даже закрепленных в локальных актах дополнительных гарантий и компенсаций работникам, в том числе в области материального обеспечения, о чем свидетельствует формирующаяся судебная практика по делам, связанным с реализацией социально-трудовых гарантий, предусмотренных локальными актами.

Литература

1. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование / Л.И. Антонова. Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1985. 152 с.
2. Варшавский К.М. Трудовой договор по кодексу законов о труде 1922 г. / К.М. Варшавский. Петербург : Academia, 1924. 107 с.
3. Догадов В.М. Очерки трудового права / В.М. Догадов. Ленинград : Прибой, 1927. 163 с.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. Москва : Норма, 2001. 384 с.
5. Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореферат диссертации доктора юридических наук / Р.И. Кондратьев. Москва, 1979. 33 с.
6. Мамонтова Т.О. О чем говорят цифры / Т.О. Мамонтова // Социальное обеспечение. 1965. № 11. С. 21–24.
7. Москаленко Г.К. Советский коллективный договор на первом этапе своего развития / Г.К. Москаленко // Советское государство и право. 1958. № 4. С. 121–125.
8. Пашерстник А.Е. Коллективный договор / А.Е. Пашерстник. Москва : Изд-во Академии наук, 1951. 104 с.
9. Правовые вопросы коллективных договоров (по материалам колдоговорной практики) / И.С. Каценеленбаум, И.И. Троицкий, М.М. Шухер ; под редакцией И.С. Войтинского. Москва : Вопросы труда, 1929. 212 с.
10. Тарасова В.А. Локальное регулирование труда на предприятии / В.А. Тарасова // Советское государство и право. 1970. № 6. С. 108–112.
11. Фогель Я.М. Право на пенсию и его гарантии / Я.М. Фогель. Москва : Юридическая литература, 1972. 180 с.

References

1. Diveeva, N. Russian Labor Law in the Twentieth Century: Patterns of Development and Historical Lessons / N. Diveeva, E. Khokhlov, M. Filippova // BRIKS Law Journal. 2017. Vol. 4. Iss. 4. P. 6–38.

DOI: 10.18572/2221-3295-2022-2-60-64

К вопросу о соотношении правовосстановительных и репрессивных начал уголовной ответственности в сфере труда: исторический аспект

Кудрин Антон Сергеевич,
доцент кафедры «Философия и право»
Пермского национального исследовательского политехнического университета,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Пермского филиала Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
кандидат юридических наук, доцент

antoune@yandex.ru

В статье рассматриваются некоторые аспекты становления уголовной ответственности за правонарушения в сфере труда. Отмечается, что данный вид юридической ответственности прошел длительное развитие и как отражал в себе специфику политической, идеологической и экономической конъюнктуры, так, в частности, и призван был защищать права и законные интересы работников от произвола со стороны работодателей (нанимателей). Делается вывод о том, что государство, устанавливая уголовную ответственность за правонарушения в рассматриваемой сфере, решало, с одной стороны, задачи идеологического и политического характера, защищая трудящихся от злоупотреблений со стороны нанимателей (работодателей), с другой — экономического характера, предусматривая уголовные наказания для работников за нарушение дисциплины труда, уклонения от трудовой повинности, выпуск брака, что наиболее характерно для предвоенного и военного периода истории страны.

Ключевые слова: трудовые отношения, уголовная ответственность, история трудового права.

On the Correlation between Right Restoration and Repressive Origins of Criminal Liability in the Labor Sphere: The Historical Aspect

Anton S. Kudrin
Associate Professor of the Department of Philosophy and Law
of the Perm National Research Polytechnic University
Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines
of the Perm Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
PhD (Law), Associate Professor

The article is examined some aspects of the formation of criminal responsibility for offenses in the field of labour relations. It is noted that this type of legal responsibility has undergone a long development and reflected in itself both the specifics of the political, ideological and economic situation, and was intended to protect the rights and legitimate interests of workers from arbitrariness on the part of employers (employers). It is concluded that the state, establishing criminal liability for offenses in this area, solved, on the one hand, tasks of an ideological and political nature, protecting workers from abuse by employers (employers), on the other hand, of an economic nature, providing criminal penalties for workers for violation of labour discipline, evasion from labor service, release of marriage, which is the most character for the pre-war and war period of the country's history.

Keywords: labour relations, criminal liability, history of labour law.

Следует начать с того, что теория и практика уголовной ответственности за правонарушения в сфере труда прошла длительное развитие и отражала в себе как специфику политической, идеологической и экономической конъюнктуры, так и необходимость защищать права и законные интересы работников от произвола со стороны работодателей (нанимателей).

Историю же отечественного трудового права, как самостоятельной отрасли права, по мнению ряда ученых-трудовиков, следует отсчитывать с Октябрьской революции 1917 г. и принятым после нее декретам о труде и Кодексом законов о труде 1918 г.¹

¹ См. об этом: Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 31–33; Трудовое право России / под ред.

С этого же времени принимаются специальные нормы, регламентирующие вопросы реализации уголовного принуждения в сфере наемного труда.

Интересно заметить, что в ст. 18 Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.² (далее — КЗоТ РСФСР 1918 г.) труд признавался обязанностью всех граждан республики и провозглашался лозунг «Не трудящийся, да не ест!».

Тем самым в условиях диктатуры пролетариата изменился подход государства к привлечению населения к труду. В новом государстве труд стал всеобщей обязанностью граждан, за соблюдением которой строго следило государство, применяя меры принуждения вплоть до уголовной ответственности.

В советской юридической литературе отмечалось, что «установление трудовой повинности было в то время совершенно необходимо... Военная обстановка настоятельно требовала мобилизации всех людских ресурсов»³.

Важно отметить, что, по сути, основной функцией КЗоТ 1918 г. была правовая регламентация трудовой повинности. Трудовой повинности подлежали все граждане Советской Республики, за исключением лиц, не достигших возраста 16 лет, и лиц, достигших возраста 50 лет, а также лиц, навсегда утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни.

Вот как Г.А. Соломон (Исецкий) описывал проведение трудовых мобилизаций как реализацию трудовой повинности в Москве: «Кроме службы, была еще «трудовая повинность», которая всем гнетом, всей тяжестью опять-таки ложилась на «буржуев», ибо «товарищи» всегда находили лазейки, чтобы отлынуть вместе со своими семьями от этой барщины... По возвращении домой «буржуи» должны были исполнять еще разные общественные работы. Дворников в реквизированных домах не было, и всю черную работу по очистке дворов и улиц, по сгребанию снега, грязи, мусора, по подметанию тротуаров и улиц должны были производить «буржуи». И кроме того, они же в порядке трудовой повинности наряжались на работы по очистке скверов и разных публичных мест, на вокзалы для разгрузки, перегрузки и нагрузки вагонов, по очистке станционных путей, для рубки дров в пригородных лесах и пр.»⁴.

Правовое регулирование трудовой повинности получило свое дальнейшее развитие в Декрете СНК РСФСР от 29 января 1920 г. «О порядке всеобщей трудовой повинности»⁵. В данном Декрете речь шла преимущественно о разных формах трудовой повинности. Прежде всего предусматривалось привлечение населения к единовременному или периодическому выполнению, независимо от постоянной работы по роду занятий, различных видов работ (сельскохозяйственных, борьба с последствиями общественных бедствий и т.п.). При этом губернским, городским и

уездным комитетам предоставлялось право предавать народному суду виновных в уклонении от учета и явки по трудовой повинности, в дезертирстве с работ, а равно в подстрекательстве к таковому, а также в пользовании подложными документами в целях уклонения от мобилизации. В случае совершения лицом злостно или повторно названных ранее деяний оно передавалось революционному трибуналу. Кроме этого, те же комитеты имели право немедленно принимать в отношении виновных необходимые меры пресечения, а в случаях менее важных нарушений трудовой дисциплины подвергать виновных наказанию в административном порядке вплоть до передачи в штрафные трудовые части и ареста на срок до одной недели по постановлению уездных комитетов и двух недель по постановлению губернских.

Законодательное закрепление жесткого правового регулирования трудовых отношений и процессов труда обеспечивалось применением мер государственного принуждения. В этих целях был принят Декрет СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г. «О борьбе с прогулами»⁶. Согласно нему, в целях устранения прогулов было предусмотрено, что сверх удержания заработной платы производить вычеты из премии как денежной, так и натуральной за прогулы (неявку на работу без законных оснований) по следующему расчету: за первый день прогула в течение месяца высчитывать 15% месячной премии, за второй день — 25% и за третий — 60%. Независимо от сего прогул влечет за собой обязанность отработать дни прогула в порядке трудовой повинности в сверхурочное время и в праздники, причем рабочие и служащие могут привлекаться и не по их специальности с оплатой этих работ по тарифным ставкам, без начисления премии и сверхурочных.

При этом прогул свыше трех дней в течение месяца влек за собой предание дисциплинарному суду как за саботажем.

В свою очередь, лица, уклоняющиеся от обязанности отработать прогул, подлежали заключению в концентрационный лагерь.

Думается, что главным образом репрессии в связи с отказом от исполнения трудовой повинности и совершения прогулов были направлены против отдельных социальных групп — дворянства, духовенства и мещанства. Так, С., дьякон, житель Пермской губернии, был признан революционным трибуналом виновным за дачу взятки луком в целях уклонения от обязанности по расчистке от снега железнодорожных путей и приговорен к шести месяцам концентрационного лагеря с удержанием из дохода 25% в пользу государства⁷.

Следует отметить, что после перехода государства в 1921 г. к новой экономической политике (нэпу) произошло постепенное смягчение репрессивных мер, в том числе и в области трудовых отношений, это привело в определенной мере к либерализации экономической сферы, отказу от трудовых мобилизаций как основной формы применения наемного труда.

А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2015. С. 21.

² СУ РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.

³ Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1948. С. 90.

⁴ Цит. по: Соломон Г.А. Среди красных вождей. М., 1995. С. 158–159.

⁵ СУ РСФСР. 1920. № 8. Ст. 49.

⁶ СУ РСФСР. 1920. № 36. Ст. 172.

⁷ См.: Пермская биржа труда / отв. за выпуск М. Клейнер. Пермь, 2001. С. 10.

В этой связи Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. (далее — КЗоТ РСФСР 1922 г.), определил, что основным способом привлечения рабочей силы является наем путем заключения с работниками трудовых договоров.

В рассматриваемый период в связи с появлением частных собственников средств производства и формированием в ограниченных пределах рыночной экономики государства закрепились в отношении нанимателей строгие санкции за нарушение трудового законодательства, которые находили свое отражение в уголовном праве. Тем самым государственная уголовно-правовая репрессия была направлена преимущественно на нанимателей (работодателей) за нарушение ими законодательства о труде. Так, например, ст. 132 Уголовного кодекса РСФСР 1922 г. (далее — УК РСФСР 1922 г.)⁸ закрепляла уголовную ответственность для нанимателей за нарушение установленных КЗоТ РСФСР 1922 г. и общим положением о тарифе правил, регулирующих продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также нарушение специальных норм об охране труда. Санкция представляла собой штраф размером не менее 100 руб. золотом или принудительные работы на срок не ниже трех месяцев, либо лишение свободы на срок до одного года.

При наличииотягчающих обстоятельств, под которыми понималось совершение названных деяний в отношении группы рабочих или их значительное число, то наказание было в виде лишения свободы на срок не менее одного года и штрафа не менее 1000 рублей золотом. Уголовная ответственность за нарушение законодательства о труде была также предусмотрена рядом других статей — 133, 134, 156, 217, 218, 221 УК РСФСР 1922 г.

Анализируя практику применения ст. 134 УК РСФСР 1922 г., В.Д. Мордачев справедливо полагал, что «доказать мотив преступления было невозможно и политически опасно. Нанимателями были представители пролетарского государства. Поэтому ответственность выглядела как угроза, которая никогда не приводилась в исполнение... Не могла же власть судить саму себя, это противоречит природе всякой власти, а пролетарской, в особенности»⁹.

Принятый в 1926 г. новый Уголовный кодекс РСФСР во многом воспроизвел положения предшествующего Кодекса (ст. 133, 134, 135)¹⁰ в части ответственности в сфере труда. Составы преступлений, касающиеся нарушений законодательства о труде и об охране труда, были расположены в главе V под названием «Преступления хозяйственные».

Тем самым в годы новой экономической политики уголовно-правовая политика государства в сфере труда была направлена преимущественно на защиту прав и законных интересов работников от произвола и злоупотреблений со стороны нанимателей.

Необходимо отметить, что возможности дальнейшего развития договорных отношений в сфере наемного труда, предпосылки которых содержались в КЗоТ РСФСР 1922 г., не смогли в дальнейшем получить своего развития вследствие изменения политической и экономической обстановки.

Речь идет о том, что в предвоенный период и в годы Великой Отечественной войны происходило ужесточение трудового законодательства и установления уголовной ответственности именно для работников. Так, например, Указ Президиума Верховного Совета СССР (далее — ПВС СССР) от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день на семидневную рабочую неделю и запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». Данным актом предусматривалось, что рабочие и служащие государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений за самовольный уход с работы подвергались тюремному заключению на срок от 2 до 4 месяцев, а за прогул без уважительной причины наказываются исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%¹¹.

Наряду с Указом ПВС СССР от 26 июня 1940 г. было издано постановление СНК СССР от 3 июля 1940 г. «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 7-дневную рабочую неделю для рабочих и служащих, имевших 8-часовой рабочий день»¹², закрепившее повышение норм выработки и снижение сдельных расценок пропорционально увеличению продолжительности рабочего дня. При этом существующие дневные тарифные (или учетные) ставки и месячные должностные оклады рабочих и служащих сохранялись без изменения.

Самовольный уход рабочих и служащих с предприятий указанных отраслей промышленности, в том числе эвакуированных, рассматривался как дезертирство, и лица, виновные в самовольном уходе (дезертирстве), карались тюремным заключением на срок от 5 до 8 лет. Дела о лицах, виновных в самовольном уходе (дезертирстве) с предприятий указанных отраслей промышленности, рассматривались военными трибуналами.

Анализируя правоприменительную практику по уголовным делам в сфере нарушения трудовой дисциплины в годы Великой Отечественной войны, А.Я. Кодинцев справедливо полагает, что судебная практика реализации рассмотренных Указов в период войны стала характеризоваться признаками потери контроля над ситуацией: осуждение на отдельных предприятиях до 40% работников, механическая передача дел в суды, рост заочного рассмотрения дел в судах, хроническое несоблюдение судебными органами процессуальных сроков и низкая исполнительская дисциплина¹³.

¹¹ СП РСФСР. 1940. № 14. Ст. 61.

¹² СП СССР. 1940. № 18. Ст. 437.

¹³ Кодинцев А.Я. Осуществление правовой политики советского государства органами юстиции при проведении кампании по реализации Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года в военный и послевоенный период // Политика и Общество. 2008. № 5. С. 74.

⁸ СУ РСФСР. 1922. № 15. Ст. 153.

⁹ Мордачев В.Д. Способы эксплуатации работника. Екатеринбург, 2014. С. 54.

¹⁰ СУ РСФСР. 1926. № 80. Ст. 600.

Следует заметить, что в годы Великой Отечественной войны дела о трудовых преступлениях продолжали оставаться самой массовой категорией уголовных дел для органов правосудия. О масштабах работы последних свидетельствуют данные, приводимые В.Н. Земсковым: только за самовольный уход с предприятий за 1941–1945 гг. в целом по СССР были осуждены 1 970 186 человек, из них по Указу от 26 июня 1940 г. — 1 053 019, по Указу от 26 декабря 1941 г. — 836 893, по ст. 193-7 п. «г» УК РСФСР — 80 275¹⁴.

Принятые в 1940 г. и в военное время нормативные акты, регулирующие трудовые отношения (в особенности касающиеся режима рабочего времени, времени отдыха, жестких мер ответственности за нарушение трудовой дисциплины) были отменены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и учреждений и за прогул без уважительной причины»¹⁵ и Указом Президиума Верховного Совета СССР от 8 августа 1957 г. «О признании утратившими силу Указов Президиума Верховного Совета СССР»¹⁶.

Тем самым после смягчения политического режима в СССР уголовно-правовая политика становится во многом подобной той, какой она была в годы новой экономической политики, то есть направленной в основном на охрану общественных интересов, прав и свобод трудящихся, что находит свое отражение в принятом Уголовном кодексе РСФСР 1960 г. (далее — УК РСФСР 1960 г.)¹⁷. В качестве примера следует привести ст. 137, 138, 139, 140 УК РСФСР 1960 г., которые предусматривали уголовную ответственность за нарушение прав профсоюзов, отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или кормящей матери, нарушение правил охраны труда и др.

Невзирая на это, государство не отказалось от идеи широкого применения принудительного труда и уголовной ответственности за уклонение от него. По этой причине, в частности, был принят Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 4 мая 1961 г. «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни»¹⁸.

В дополнение к данному акту был подготовлен и вступил в юридическую силу Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 февраля 1970 г. «О внесении дополнений и изменений в Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы РСФСР»¹⁹. Он внес в действо-

вавший на тот момент УК РСФСР 1960 г. статью 209.1 «Злостное уклонение от выполнения решения о трудоустройстве и прекращении паразитического существования», под которым понималось злостное уклонение лица, ведущего антиобщественный образ жизни, от выполнения решения исполнительного комитета районного (городского) Совета депутатов трудящихся о трудоустройстве и прекращении паразитического существования. За данное деяние было предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до одного года или исправительными работами на тот же срок. При рецидиве данного преступления наказание состояло в лишении свободы на срок до двух лет.

По злой иронии судьбы именно на основании положений рассмотренных Указов был подвергнут репрессии советский поэт И.А. Бродский.

Важно отметить, что с переходом России к рыночным отношениям в связи с принятием Закона РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 1982-1 «О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс РСФСР, Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР и Кодекс РСФСР об административных правонарушениях» юридическая ответственность за тунеядство была отменена²⁰.

С принятием Конституции РФ 1993 г., закрепившей в ст. 37 принцип свободы труда, с точки зрения права стало невозможным установление правового принуждения к трудовой деятельности. Между тем в профильный комитет Государственной Думы Российской Федерации был внесен законопроект коллег из законодательного собрания Санкт-Петербурга о наказании для россиян, уклоняющихся от трудоустройства в течение полугода при наличии предлагаемой и подходящей им работы. За тунеядство депутат предлагает наказывать годом исправительных работ. Цель инициативы — увеличение налогов в бюджет, борьба с «серым» сектором экономики, в котором, по разным оценкам, трудятся свыше 20 миллионов самозанятых человек без оформления и уплаты страховых взносов²¹.

Но данная законодательная инициатива, явно противоречащая положениям Конституции РФ 1993 г. и Трудового кодекса РФ, не нашла своей поддержки.

Таким образом, государство, устанавливая уголовную ответственность за правонарушения в сфере труда, решало, с одной стороны, задачи идеологического и политического характера, защищая трудящихся от злоупотреблений со стороны нанимателей (работодателей), с другой — экономического характера, предусматривая уголовные наказания для работников за нарушение дисциплины труда, уклонения от трудовой повинности, выпуск брака, что наиболее характерно для предвоенного и военного периода истории страны.

¹⁴ Земсков В.Н. Организация рабочей силы и ужесточение трудового законодательства в годы Великой Отечественной войны // Международные отношения. 2014. № 1. С. 104.

¹⁵ Ведомости ВС СССР. 1956. № 10. Ст. 203.

¹⁶ Ведомости ВС СССР. 1957. № 17. Ст. 446.

¹⁷ Ведомости ВС РСФСР. 1960. № 40. Ст. 591.

¹⁸ Ведомости ВС РСФСР. 1961. № 18. Ст. 273.

¹⁹ Ведомости ВС РСФСР. 1970. № 14. Ст. 256.

²⁰ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1867.

²¹ В России предложили вернуть наказание за тунеядство. URL: <https://rg.ru/2015/04/27/tuneyadstvo-site.html> (дата обращения: 01.07.2021).

Литература

1. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом / Л.Ю. Бугров. Пермь : Изд-во Пермского государственного национального исследовательского университета, 2013. 642 с.
2. Земсков В.Н. Организация рабочей силы и ужесточение трудового законодательства в годы Великой Отечественной войны / В.Н. Земсков // Международные отношения. 2014. № 1. С. 104–114.

3. Зыкова Т. В России предложили вернуть наказание за тунеядство / Т. Зыкова, В. Черенева // Российская газета. 2015. 27 апреля.
4. Кодинцев А.Я. Осуществление правовой политики советского государства органами юстиции при проведении кампании по реализации Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года в военный и послевоенный период / А.Я. Кодинцев // Политика и Общество. 2008. № 5. С. 72–80.
5. Мордачев В.Д. Способы эксплуатации работника / В.Д. Мордачев. Екатеринбург : Ажур, 2014. 124 с.
6. Пермская биржа труда / ответственный за выпуск М. Клейнер. Пермь : Кириллица, 2001. 20 с.
7. Советское трудовое право : учебник для юридических институтов и юридических факультетов университетов / Н.Г. Александров, В.М. Догадов, А.Е. Пашерстник [и др.] ; под редакцией Н.Г. Александрова. Москва : Государственное издательство юридической литературы, 1948. 432 с.
8. Соломон (Исецкий) Г.А. Среди красных вождей / Г.А. Соломон (Исецкий). Москва : Современник: Росинформ, 1995. 509 с.
9. Трудовое право России : учебник для студентов образовательных организаций / под редакцией А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2016. 604 с.

**Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект
«Библиотека юридического вуза»
на 2022 год**

Уважаемые читатели!

Предлагаем вам оформить подписку на комплект «Библиотека юридического вуза».

В комплект входят следующие издания:

- ▶ Арбитражный и гражданский процесс
- ▶ Гражданское право
- ▶ История государства и права
- ▶ Конституционное и муниципальное право
- ▶ Международное публичное и частное право
- ▶ Семейное и жилищное право
- ▶ Трудовое право в России и за рубежом
- ▶ Финансовое право
- ▶ Юридическое образование и наука
- ▶ Юрист

С условиями подписки рекомендуем ознакомиться на сайте ИГ «Юрист»: www.lawinfo.ru в разделе «Подписка».

Наш адрес:

115035, г. Москва, Космодамианская набережная, д. 26/55, стр. 7.

Телефон: 8(495) 617-18-88.

E-mail: podpiska@lawinfo.ru