

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «МИТСО»

Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Научно-исследовательская часть

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ (к 100-летию МОТ)

Сборник научных трудов
V Международной научно-практической конференции

МИНСК
Международный университет «МИТСО»
2019

УДК 349.2:364:368.4(476)
ББК 67.405.1(4Бей)+65.272(4Бей)
М43

Рекомендовано
к изданию Научно-методическим советом
Международного университета «МИТСО»
(протокол от 24.10.2019 № 2)

Редакционная коллегия:

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
кандидат юридических наук, доцент Е. А. Волк;
научный сотрудник научно-исследовательской части А. Г. Подупейко;
заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин,
кандидат юридических наук, доцент Б. Б. Синьков;
профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
доктор юридических наук, доцент К. Л. Томашевский
(отв. ред., автор вступительной статьи)

Международные трудовые стандарты и национальное
М43 законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : сб. науч. тр. V Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1 – 2 нояб. 2019 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. – 288 с.

ISBN 978-985-497-350-0.

В сборник включены доклады и тезисы научных сообщений участников V Международной научно-практической конференции, состоявшейся 1 – 2 ноября 2019 г. в г. Минске, приуроченной к 100-летию МОТ и посвященной международным трудовым стандартам, их имплементации в национальное законодательство о труде и социальном обеспечении, а также иным проблемам трудового и социально-обеспечительного законодательства в Республике Беларусь и зарубежных странах.

Для преподавателей, научных работников, аспирантов, практических работников, студентов и всех, кто интересуется трудовым правом и правом социального обеспечения.

Материалы публикуются в авторской редакции. Ответственность за достоверность информации, приведенных фактов и сведений несут авторы.

УДК 349.2:364:368.4(476)
ББК 67.405.1(4Бей)+65.272(4Бей)

ISBN 978-985-497-350-0

© Коллектив авторов, 2019
© Международный университет
«МИТСО», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ СТАТЬЯ.....	7
РАЗДЕЛ I. ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ НА НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ.....	10
<i>Венедиктов С. В.</i> Относительно значения Конвенций МОТ для реформирования трудового законодательства Украины ..	10
<i>Головина С. Ю.</i> От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни ..	15
<i>Зайцева Л. В.</i> Борьба с социальным демпингом на рынке труда: международное регулирование и национальные практики ..	21
<i>Коваленко Е. А.</i> Феномен Украины как государства социального: соотношение конституционной и международно-правовой фиксации прав человека ..	26
<i>Лушников А. М., Лушникова М. В.</i> Заемный труд: международно-правовое регулирование и национальные модели ..	31
<i>Мачульская Е. Е.</i> Столетие Международной организации труда: итоги и новые задачи ..	36
<i>Скачкова Г. С.</i> Борьба с бедностью в России: новые подходы ..	41
<i>Томашевский К. Л.</i> Запрет принудительного или обязательного труда: проблемы устранения из законодательства о труде Беларуси норм, являющихся отступлениями от конвенций МОТ № 29 и № 105 ..	46
<i>Томашевский К. Л.</i> Декларация столетия МОТ 2019 года и ее значение для социально-экономических прав трудящихся ..	55
<i>Шабанов Р. И.</i> «Работать ради лучшего будущего»: концепция достойного труда в докладе, посвященном столетию Международной организации труда ..	61
<i>Шестерякова И. В.</i> Международные трудовые нормы в эпоху глобализации и интеграции.....	65
<i>Батусова Е. С.</i> Проблемы реализации положений рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» 2006 года в странах Восточной Европы, входящих в Европейский союз ..	70
<i>Власенко М. С.</i> Труд несовершеннолетних: международные стандарты и национальное законодательство РФ ..	74
<i>Добромыслов К. В.</i> Будущее сферы труда: вызовы цифровой экономики ..	78

<i>Завгородний А. В.</i> Приоритет прекращения трудового договора при одновременной инициативе спортсмена и физкультурно-спортивной организации в зеркале международных стандартов и зарубежного опыта.....	83
<i>Зыкина Т. А.</i> Международные, региональные и внутригосударственные стандарты оплаты труда в странах Арктического региона	89
<i>Ковалева Е. А.</i> Международное регулирование внутреннего трудового распорядка	93
<i>Ковалева Т. В.</i> Отражение положений Конвенции МОТ № 158 в законодательстве Республики Беларусь	98
<i>Корсаненкова Ю. Б.</i> Международные стандарты и российское социально-трудовое законодательство в области защиты материнства и детства	104
<i>Панасюк О. Т.</i> Методологическая роль международных стандартов труда в развитии трудового права Украины.....	109
<i>Пилипенко Н. С.</i> Имплементация действующих международных механизмов урегулирования индивидуальных трудовых споров во внутригосударственное трудовое право	114
<i>Рым О. М.</i> Равенство или недискриминация в трудовых отношениях: за что борется Европейский союз?	120
<i>Сафонов В. А.</i> Использование актов МОТ в практике Конституционного Суда Российской Федерации	124
<i>Синьков Б. Б.</i> Правовое регулирование разделения трудового отпуска на части: соотношение норм МОТ и законодательства в Республике Беларусь	129

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В СВЕТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ134

<i>Василевич Г. А.</i> Отстранение от работы как мера, направленная на обеспечение трудовой и исполнительской дисциплины	134
<i>Tavits G.</i> Collective labour relations in Digital Economy: representing the interests of the “new workers”	140
<i>Хныкин Г. В.</i> Национальные стандарты РФ в системе управления охраной труда и практика их применения.....	144

<i>Бондарев А. И.</i> Локальное нормотворчество в системе защиты трудовых прав	151
<i>Василевич С. Г.</i> Увольнение за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание	156
<i>Волк Е. А.</i> Сфера действия коллективного договора: новое в законодательстве Республики Беларусь и международные стандарты	161
<i>Греченков А. А.</i> Правовое регулирование социальных отпусков в Республике Беларусь в контексте конвенций МОТ о труде отдельных категорий работников	166
<i>Избиенкова Т. А.</i> О концепции модельного закона «О профсоюзах и иных представительных органах работников» для государств – участников ЕАЭС	171
<i>Комоцкая И. А.</i> Правовое регулирование абилитации лиц с инвалидностью в государствах – участниках СНГ	176
<i>Коробченко В. В.</i> Перспективы совершенствования российского трудового законодательства в контексте программы МОТ по развитию сферы труда	181
<i>Курылёва О. С.</i> Изменение понятия «трудовая функция» в ТК Беларуси как предпосылка появления новой формы принудительного труда	187
<i>Липень Л. И.</i> Проблемы обеспечения занятости инвалидов ..	193
<i>Малюга Л. Ю.</i> Методологические основы исследования социального законодательства Украины	200
<i>Михайлова Д. В.</i> Нестандартные формы стандартных трудовых договоров: проблемы и перспективы использования	204
<i>Мотина Е. В.</i> Квалификация работника как одно из условий реализации права на труд	208
<i>Новиков Д. А.</i> Трудовое право в цифровой экономике: риски и перспективы.....	213
<i>Новикова Н. А.</i> Заработная плата и авторское вознаграждение: проблемы соотношения	217
<i>Парягина О. А.</i> О правовых средствах преодоления в России социальной и экономической бедности.....	222
<i>Сивопляс А. В.</i> Профессиональные союзы как участники политических отношений	227
<i>Скобелев В. П.</i> Последние изменения Трудового кодекса Беларуси и некоторые проблемы защиты прав и интересов в сфере наемного труда	232

<i>Шестеряков И. А.</i> Способы правотворчества в сфере труда ..	237
<i>Уржинский К. К.</i> Правовой статус нанимателя в современном трудовом праве: некоторые проблемы и пути их решения	242

**РАЗДЕЛ III. ВОПРОСЫ ОТРАЖЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ
ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ В НАЦИОНАЛЬНОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ
ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ247**

<i>Комлева К. С.</i> Свобода объединения в Беларуси в контексте международно-правового регулирования.....	247
<i>Лазарчук Е. А.</i> Некоторые вопросы правового обеспечения профессиональной мобильности преподавателей УВО в условиях инновационности образовательного процесса	253
<i>Молчанов К. А.</i> Самопроверка исполнения требований законодательства о труде и об охране труда	258
<i>Подупейко А. Г.</i> К вопросу о моменте возникновения трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников	263
<i>Савкина Ю. М.</i> Виды оценочных понятий в основаниях увольнения по инициативе нанимателя	270
<i>Солянкина Н. А.</i> Двойственное положение руководителя организации в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.....	275
<i>Шоломицкая И. В.</i> Применение международного опыта в работе с кадрами как основной способ сохранения коммерческой тайны в IT-компаниях.....	281

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ СТАТЬЯ

В данном сборнике научных трудов вниманию читателей представлены доклады и тексты научных сообщений, представленных на **V Международной научно-практической конференции «Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)**, которая проведена в г. Минске 1 – 2 ноября 2019 г. в рамках Недели трудового права (осенний цикл), посвященной 115-летию профсоюзного движения Беларуси. Ее организаторами выступили научно-исследовательская часть и кафедра гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО» при информационной поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр» и общественного объединения «Сообщество трудового права».

Тема данной конференции неслучайна. В июне 2019 г. в Женеве (Швейцария) прошла 108-я сессия Международной конференции труда, а сама Международная организация труда (далее – МОТ) отметила свое 100-летие принятием Декларации столетия «Работать ради лучшего будущего» (декларация была одобрена и подписана 21 июня 2019 г.). На этой же сессии были приняты Конвенция МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда и одноименная рекомендация МОТ № 206. Заметим, что в работе Международной конференции труда принимала участие и делегация Федерации профсоюзов Беларуси во главе с ее председателем М. С. Ордой. К юбилейной сессии МОТ Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда представила доклад «Работать ради лучшего будущего», подготовленный экспертами в сфере труда из различных стран мира. Подробнее об этих документах можно прочитать в материалах С. Ю. Головиной, Е. А. Мачульской и Р. И. Шабанова.

Темой многих статей, представленных в данном сборнике (преимущественно в разделе I), стали проблемы с применением конвенций и рекомендаций МОТ со стороны государств-членов, сложности, возникающие с их имплементацией в национальное законодательство о труде и социальном обеспечении. Большое внимание в статьях, представленных в разделах II и III, уделено

проблемам национального трудового законодательства и практики его применения в Беларуси, России, Украине и Эстонии.

Напомним названия и даты проведения четырех предыдущих конференций по вопросам трудового права и права социального обеспечения, состоявшихся на базе Международного университета «МИТСО» в г. Минске, по итогам которых также были изданы сборники научных трудов:

- «Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве» (14 – 15 октября 2011 г.);
- «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (1 – 2 ноября 2013 г.);
- «Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества» (23 – 24 октября 2015 г.);
- «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы» (27 – 28 октября 2017 г.).

Таким образом, стало хорошей традицией раз в два года проводить осенью в г. Минске (Республика Беларусь) крупные международные научно-практические конференции по трудовому праву и праву социального обеспечения.

В работе конференции и *серии открытых лекций ведущих ученых по трудовому и социальному праву*, проходивших в рамках Недели трудового права, наряду с белорусскими учеными, преподавателями, представителями профсоюзов приняли участие ученые-юристы из Германии, России, Украины и Эстонии. В частности, в конференции приняли участие представители ведущих российских вузов и научных учреждений (Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургского государственного университета, Института государства и права Российской академии наук, Уральского государственного юридического университета, Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова и др.), известных украинских научных учреждений и вузов (Киевского национального университета имени Т. Шевченко; Львовского национального университета имени И. Франко, Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды), ряда европейских университетов и научных центров (Института имени Макса Планка (Германия), Университета г. Тарту (Эстония)).

Из белорусских вузов участие в работе конференции приняли представители Академии МВД Республики Беларусь, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины, Частного учреждения образования «БИП – Институт правоведения», УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» и других.

В цикле открытых лекций, пленарном заседании и работе круглых столов участвовали представители общественного объединения «Сообщество трудового права», практикующие юристы, представители профсоюзов.

Конференция проходила в форме пленарного заседания и **двух круглых столов**, посвященных следующим темам:

- 1) влияние международных трудовых стандартов на национальное законодательство о труде и социальном обеспечении;
- 2) проблемы совершенствования национального законодательства о труде и социальном обеспечении в свете международных трудовых стандартов.

При подготовке к публикации настоящего сборника редакция ориентировалась в основном на вышеуказанные два блока проблем, увязав с ними разделы I и II данного издания. Отдельно выделен раздел III, посвященный взглядам молодых исследователей на вопросы отражения международных трудовых стандартов в национальном законодательстве.

Выразим надежду, что состоявшийся обмен новыми научными идеями и высказанные участниками предложения по вопросам имплементации международных трудовых стандартов в законодательство о труде и социальном обеспечении будут учтены государствами – членами МОТ в осуществляемой ими политике и в реализации целей, обозначенных в Декларации столетия МОТ.

К. Л. Томашевский,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»,
председатель общественного объединения
«Сообщество трудового права»
доктор юридических наук, доцент

РАЗДЕЛ I

ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ НА НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

ОТНОСИТЕЛЬНО ЗНАЧЕНИЯ КОНВЕНЦИЙ МОТ ДЛЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

С. В. Венедиктов,

профессор кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Киевского национального университета
имени Тараса Шевченко
доктор юридических наук, доцент

По состоянию на сегодняшний день Украиной ратифицировано 71 конвенция Международной организации труда (далее – МОТ). При этом следует отметить, что на протяжении последних лет в нашей стране также активно рассматривается возможность ратификации еще ряда данных международных правовых документов, среди которых можно выделить конвенции № 88, 168, 181, 183 и 187. Приведенные цифры являются достаточно основательными по сравнению с количеством ратифицированных конвенций в некоторых экономически развитых странах мира. Например, США ратифицировала 14 конвенций, Китай – 26, Канада – 37, Индия – 43, Япония – 49.

В данном случае может возникнуть вопрос о целесообразности такого существенного расширения правового регулирования трудовых отношений в Украине за счет внедрения новых международных трудовых стандартов. Ответ на этот вопрос является весьма очевидным, и он связан непосредственно с системой национального законодательства о труде, требующей своего существенного реформирования. Касается это в первую очередь Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗот) и Закона Украины от 5 июля 2012 г. № 5067-VI «О занятости населения» (далее – Закон Украины «О занятости населения»).

Как известно, КЗоТ был принят еще в далеком 1971 году и, невзирая на 130 изменений, внесенных в него за все время существования, продолжает содержать в себе достаточно большое количество норм, характерных для периода его принятия и неактуальных уже в XXI в. Данное обстоятельство неоднократно ставило вопрос о необходимости разработки нового Трудового кодекса Украины. Последний проект такого кодекса был представлен еще в 2014 году, а в 2017 году его доработанный вариант был подготовлен ко второму чтению Верховной Рады Украины (до этого проекты Трудового кодекса Украины также готовились в 2003, 2009 и 2011 годах). Однако по состоянию на сегодняшний день проект кодекса так и не был рассмотрен парламентом, а за три года, которые прошли с момента его доработки, часть положений кодекса фактически устарела.

Закон Украины «О занятости населения» был принят сравнительно недавно – в 2012 году и для того времени содержал достаточно много актуальных положений, касающихся не только вопросов занятости, но и правового регулирования трудовых отношений. Как пример, в данном случае следует привести ст. 39 указанного Закона, посвященную деятельности субъектов хозяйствования, которые нанимают работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя (так называемые многосторонние трудовые отношения). В свою очередь, приведенный Закон все же не оправдал возложенные на него надежды, чему подтверждением является разработанный в прошлом году проект Закона Украины «О занятости населения и общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы». Однако следует отметить, что дальнейшая перспектива замены этим законопроектом существующего Закона Украины «О занятости населения» все же неизвестна.

Одну из ключевых причин, обуславливающих существующую проблематику реформирования трудового законодательства в Украине, следует искать в необходимости учета интересов широкого круга социальных партнеров, что на практике осуществить достаточно сложно. Оптимальным вариантом, способствующим разрешению данной ситуации, как раз и является включение в систему национального законодательства уже существующих и эффективно зарекомендовавших себя в мире

норм, к которым, несомненно, относятся конвенции МОТ. В обоснование этой позиции хотелось бы привести несколько примеров, относящихся к проблематике правового регулирования охраны материнства и занятости населения.

Охрана материнства

В первую очередь следует отметить, что КЗоТ содержит достаточно широкий комплекс норм, посвященных охране материнства в трудовых отношениях. Однако в связи с тем, что формирование большинства положений Кодекса осуществлялось совсем в иную эпоху, их применение в условиях рыночной экономики не всегда можно считать эффективным. Способствовать разрешению сложившейся ситуации может ратификация Конвенции МОТ № 183, положения которой, в частности, предусматривают:

1) обязательное использование части отпуска по беременности и родам после рождения ребенка (ст. 4 Конвенции МОТ № 183). Следует отметить, что ст. 179 КЗоТ гарантирует право на оплачиваемый отпуск в связи с беременностью и родами, продолжительность которого составляет: до родов – 70 календарных дней; после родов – 56 календарных дней (70 календарных дней – в случае рождения двух и более детей и в случае осложнения родов). В свою очередь, гарантируя право на данный отпуск, КЗоТ не предусматривает обязательное его использование после рождения ребенка, что на практике может повлечь негативные последствия для здоровья матери и ребенка в случае преждевременного выхода на работу;

2) возможность прекращения трудовых отношений по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка (ст. 8 Конвенции МОТ № 183). Согласно ч. 3 ст. 184 КЗоТ увольнение беременных женщин и женщин, имеющих ребенка до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Наличие в КЗоТ такого абсолютного запрета имеет как позитивные, так и негативные последствия. К последним следует отнести возможность злоупотребления данной гарантией отдельными работниками, нарушающими трудовую дисциплину без каких-либо серьезных для себя последствий. Это обстоятельство вынуждает некоторых работодателей не нанимать на рабо-

ту женщин, отдавая предпочтение мужчинам, имеющим сравнительно меньше прав и гарантий в сфере труда;

3) запрет требовать проведения анализа на беременность при трудоустройстве (ст. 9 Конвенции МОТ № 183). В соответствии со ст. 25 КЗоТ, при заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации места жительства или пребывания и документы, представление которых не предусмотрено законодательством. Как видно из содержания данной нормы, она не содержит четкого запрета для работодателя требовать у соискателя предоставления справки по беременности во время трудоустройства. Этот факт может повлечь злоупотребления со стороны некоторых работодателей, которые, руководствуясь экономическими мотивами, могут сознательно ограничивать право на материнство своих сотрудников.

Занятость населения

Обращаясь к проблематике правового регулирования занятости населения в Украине, хотелось бы выделить положения Конвенций МОТ № 88, 168 и 181, ратификация которых позволит:

1) учитывать интересы большего количества лиц, испытывающих трудности с поиском работы (ст. 7 Конвенции МОТ № 88, ст. 8 Конвенции МОТ № 168). Следует отметить, что ст. ст. 14, 24-1 Закона Украины «О занятости населения» содержат достаточно широкий перечень граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству. В данный исчерпывающий перечень, например, включены: молодежь; лица, освобожденные после отбывания наказания или принудительного лечения; лица, которым до наступления права на пенсию по возрасту осталось 10 и менее лет, и т. д. В свою очередь, указанный перечень не включает в себя женщин, мигрантов и длительно безработных. Хотя именно эти категории лиц могут сталкиваться с определенными сложностями при трудоустройстве;

2) обеспечить надлежащую реализацию права на занятость сезонным работникам и лицам, работающим неполное рабочее время (ст. ст. 10, 17, 25 Конвенции МОТ № 168). Невзирая на то, что п. 11 ч. 1 ст. 1 Закона Украины «О занятости населения» содержит определение неполной занятости, эта категория своего дальнейшего отражения в нем не находит. Сезонные же работ-

ники вообще не упоминаются данным Законом. Особенности их труда урегулированы на уровне Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 310-09 «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» , который в условиях XXI в. безнадежно устарел;

3) конкретизировать сферу применения детского труда (ст. 9 Конвенции МОТ № 181). Согласно положениям ст. 190 КЗоТ запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Данной нормой запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы. Как мы видим, положения приведенной статьи КЗоТ не в полной мере учитывают все аспекты реализации детского труда, в том числе в части ограничения его распространения на сферу деятельности частных агентств занятости.

Вышеперечисленные примеры нельзя назвать исчерпывающими, они указывают лишь на некоторые пробелы правового регулирования, существующие в трудовом законодательстве Украины, которые могут быть эффективно заполнены путем ратификации новых Конвенций МОТ. Именно эти международные стандарты в последующем можно считать надлежащим фундаментом для разработки и внедрения новых национальных нормативных правовых актов в сфере труда.

ОТ ПРОГРАММЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА К КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

С. Ю. Головина,

заведующий кафедрой трудового права
Уральского государственного юридического университета
доктор юридических наук, профессор

Одним из основных направлений политики Международной организации труда (далее – МОТ) в последнее время стала реализация Программы достойного труда, которая впервые была представлена на рубеже веков – в 1999 г. Генеральным директором МОТ Хуаном Сомавиа на 87 сессии Международной конференции труда. Это событие положило начало пересмотру политических моделей управления занятостью и социальной защитой в экономически развитых странах.

Достойным называется производительный труд, который является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека. Четыре ключевых направления Программы достойного труда МОТ – это стимулирование создания рабочих мест, обеспечение гарантий трудовых прав, расширение социальной защиты, продвижение социального диалога. Однако, на наш взгляд, концепция достойного труда не уделяет должного внимания содержательной составляющей труда. Представляется, что сегодня, спустя двадцать лет, становится актуальной постановка вопроса о качестве трудовой жизни, обеспечивающей работнику не просто занятость и справедливые условия труда, но и возможность самоутверждения и самореализации, причем не только в трудовых отношениях, но и в других сферах его жизнедеятельности.

Концепция качества трудовой жизни (quality of work life) появилась еще раньше, чем Программа достойного труда, в 70-е годы XX столетия. Качество трудовой жизни работника определяется как степень удовлетворения его основных потребностей, к которым относятся не только потребности в материальных благах, но и потребность в характере и содержании труда, условиях труда, потребность в реализации способностей работника. Качество трудовой жизни рассматривается как один из компонентов качества жизни, отражающих не только уровень удовлетворения основных духовных и материальных потребно-

стей человека, но и характеристики его трудовой деятельности, включающие условия выполнения работы, сложность труда, его продолжительность, использование трудового потенциала работника, отношение к нему со стороны работодателя и коллег и другие параметры.

Жизнедеятельность человека можно условно разделить на четыре основные сферы: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь и семейно-родовая жизнь [1, с. 9]. И каждая из них требует определенного времени, физических и эмоциональных затрат. Но трудовая жизнь работника занимает в структуре его жизнедеятельности едва ли не ключевую позицию, поскольку именно от нее во многом зависит возможность самореализации человека в иных сферах жизни. Так, фактическое увеличение продолжительности рабочего времени за счет сверхурочных работ и работы в выходные и праздничные дни препятствует полноценному общению работника с семьей, занятиям спортом, культурному досугу, то есть духовной и семейной жизни. Низкая заработная плата не позволяет в полной мере реализовать экономические потребности индивида, повышать свой культурный уровень, заниматься профилактикой здоровья.

На сегодняшний день отсутствует единообразный научный подход к оценке качества трудовой жизни, исследователи выделяют различное количество индикаторов качества трудовой жизни [2, с. 42–44]. Например, известный российский экономист В. Д. Роик в качестве оцениваемых показателей качества трудовой жизни называет удовлетворенность трудом с точки зрения организации, содержания, оплаты, режимов труда и отдыха, профессиональной подготовки; гарантированность безопасных условий труда, включая производственную среду и нормальную интенсивность труда; доступность к системам социального страхования – пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [3, с. 34, 35].

Если обобщить позиции экономистов по исследуемому вопросу, то в самом общем виде к показателям качества трудовой жизни можно отнести условия труда на рабочем месте; уровень заработной платы; создание работодателем условий для развития личности работника; мотивацию к труду и удовлетворенность работников; производственную демократию. Как видим, во многом эти показатели перекликаются с элементами

Концепции достойного труда. Но принципиальным отличием теории качества трудовой жизни является то, что его уровень определяется не только объективными показателями, но и субъективной оценкой самого работника. То есть идея заключается в том, чтобы человеку были созданы такие условия занятости, которые позволяли бы в полной мере не только поддерживать свое экономическое благополучие, но и реализовать духовные потребности, иметь возможность уделять достаточное внимание семье, заниматься воспитанием детей, поддерживать свой личностный рост, осуществлять профессиональное развитие и строить карьеру.

Безусловно, важнейшим показателем качества трудовой жизни являются условия труда на рабочем месте. Их индикатором может служить уровень физического и психического комфорта на работе. За физический комфорт в трудовом законодательстве отвечает институт охраны труда, обеспечивающий здоровые и безопасные условия труда. С психическим комфортом дела обстоят посложнее: пока законодатель не учитывает его в ходе правовой регламентации трудовых отношений, хотя не секрет, что в трудовой среде объективно существуют случаи моббинга и харрасмента. И МОТ обращает внимание на недопустимость насилия на рабочих местах. Психическое насилие (моббинг) – воздействие на психоэмоциональное состояние (проявление дискриминации, психологическое давление, угрозы, унижения и т. п.). Домогательство (харрасмент) – действия, которые затрагивают личное пространство или нарушают неприкосновенность частной жизни. Не так давно появилась серьезная правовая основа для борьбы с этими неприглядными явлениями. На юбилейной конференции в июне 2019 г. МОТ приняла Конвенцию № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда и одноименную рекомендацию № 206.

Впервые вводится официальное понятие насилия и домогательства в сфере труда. Под ними понимают поведение, действие или угрозу, которые могут повлечь за собой физический, психологический, сексуальный или экономический ущерб для сотрудника.

Выделены группы людей, особо нуждающиеся в защите: трудовые мигранты и женщины. Среди уязвимых сотрудников названы молодежь и лица пожилого возраста, люди с огра-

ниченными возможностями, а также ВИЧ-инфицированные и представители секс-меньшинств.

Остается ждать, когда государство ратифицирует конвенцию и имплементирует ее в национальное законодательство. Вероятно, в России это случится нескоро, поскольку при голосовании на Международной конференции труда представители от Правительства РФ воздержались.

Заработная плата как основной индикатор фигурирует и в Программе достойного труда, и в Концепции качества трудовой жизни. И это понятно, поскольку от нее зависят практически все сферы жизни работника – и потребительская, и досуговая, и семейная. Недаром ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) провозглашает: «Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи». Адекватная и справедливая заработная плата обеспечивает работнику экономическую свободу и отвечает за воспроизводство рабочей силы. Различается простое воспроизводство (недорогие продукты, неотложная медицинская помощь, оплата коммунальных услуг, удовлетворение элементарных культурных потребностей (книги) и расширенное воспроизводство (качественная и разнообразная еда, профилактика заболеваний, улучшение жилищных условий, культурное развитие (музеи, театры, путешествия). Если мы говорим о повышении качества трудовой жизни, то ориентиром, конечно, должно быть расширенное воспроизводство.

Создание условий для развития личности работника предполагает прежде всего реализацию идеи МОТ об обучении в течение всей жизни, то есть профессиональное обучение и подготовка, а также рациональное использование знаний, умений и навыков работника, построение карьеры или планирование должностного роста.

Мотивация к труду и удовлетворенность трудом – еще один важный компонент качества трудовой жизни. Важны как материальное, так и нематериальное стимулирование работников. Главным мотиватором труда должна являться не только заработная плата, но и удовлетворенность самого работника от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения. Соответственно, задача работодателя – создание

таких условий, которые способствовали бы реализации творческих способностей работника. Быть может, следовало бы скорректировать один из принципов современного трудового права и сформулировать его как «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе содержательный и интересный труд, отвечающий потребностям человека...».

Важным для работника является баланс между работой и личной жизнью. Правовые средства обеспечения такого баланса – это установление гибких режимов рабочего времени, уменьшение продолжительности рабочего времени по просьбе работника, предоставление возможности работать на дому или дистанционно, предоставление отпусков в удобное для работника время и др. В России в настоящее время активно обсуждается вопрос о сокращении рабочей недели до 4 дней. С одной стороны, видится положительная составляющая данного предложения в виде дополнительного времени отдыха, которое человек может потратить на саморазвитие, семью, отдых, хобби, укрепление здоровья и т. п. С другой стороны, прогнозируются и сугубо отрицательные последствия в виде увеличения продолжительности рабочего дня, снижения уровня оплаты труда и др. Конечно, для такой кардинальной новеллы в сфере рабочего времени и времени отдыха нужна глубокая экономико-социальная проработка вопроса, но сама по себе постановка вопроса свидетельствует о намерениях государства серьезно реформировать трудовое законодательство.

Согласно Концепции качества трудовой жизни полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии. Работники должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их самих и их работу. Такую возможность Трудовой кодекс РФ предусматривает, но только в рамках коллективных трудовых отношений, с помощью института социального партнерства. Попытки российского государства внести дополнительный элемент производственной демократии в отношении по организации труда и управлению трудом не увенчались особым успехом. Установленное в 2013 году право работодателей создавать производственные советы (ст. 22 Трудового кодекса РФ) оказалось на практике не востребовавшимся.

Главной общественной силой, которая призвана обеспечить продвижение Программы достойного труда и реализацию идеи

качества трудовой жизни, были и остаются профессиональные союзы. Существует несколько предусмотренных законодательством способов влияния профсоюзов на повышение качества трудовой жизни: участие в нормотворчестве на всех уровнях социального партнерства; заключение коллективных договоров и соглашений, включающих повышенные по сравнению с трудовым законодательством социальные гарантии; защита социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе в органах по рассмотрению трудовых споров; осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, их должностными лицами законодательства о труде; участие в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также осуществление профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды; участие в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Повышение качества трудовой жизни должно стать приоритетной задачей государства, а трудовое законодательство в решении такой задачи может сыграть решающую роль. Представляется, что отражение этой роли должно быть закреплено в ст. 1 Трудового кодекса РФ путем уточнения одной из целей трудового законодательства – повышения качества трудовой жизни граждан.

Список использованных источников

1. Мстиславский, П. С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни / П. С. Мстиславский // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 5–24.
2. Жолудева, В. В. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации / В. В. Жолудева, Н. Ф. Мельниченко // Статистика и экономика. – 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 42–51.
3. Роик, В. Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России : монография / В. Д. Роик. – М. : Проспект, 2017. – 488 с.

БОРЬБА С СОЦИАЛЬНЫМ ДЕМПИНГОМ НА РЫНКЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ

Л. В. Зайцева,

заведующий кафедрой трудового права
и предпринимательства Института государства и права
Тюменского государственного университета
доктор юридических наук, доцент

Снижение социально-трудовых гарантий становится серьезным современным вызовом. Применение недобросовестных социальных практик на рынке труда в условиях становления постиндустриального общества усиливает социальное неравенство и создает серьезные угрозы для устойчивого экономического развития и общественного прогресса.

До недавнего времени основным источником социального риска недобросовестной конкуренции на рынке труда считались разного рода дискриминационные практики, основывающиеся на глубоко укоренившихся социальных стереотипах. Именно в этом направлении наиболее динамично продвигалась Международная организация труда (далее – МОТ), сто лет успешно создавая систему международных антидискриминационных стандартов в сфере труда. Один из четырех основополагающих принципов в сфере труда, закрепленный в Декларации МОТ 1998 года, – запрет дискриминации в трудовых отношениях. Этому же принципу посвящена Конвенция № 100 МОТ относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.), которая требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, закрепляется в Конвенции № 111 МОТ относительно дискриминации в области труда и занятий (1958 г.). Указанные конвенции называют фундаментальными, они ратифицированы подавляющим большинством государств и за их исполнением МОТ наблюдает особенно внимательно.

Усилия МОТ в деле борьбы с дискриминацией в сфере труда и занятости постепенно приносят свои плоды. В трудовом законодательстве большинства стран присутствуют антидискриминационные нормы, органы судебной власти формируют единообразную практику его применения, насколько это возможно в рамках национальных правовых систем.

Но мир не стоит на месте. Новые экономические реалии сформировали новые проблемы, породившие новые практики нечестной конкуренции на рынке труда.

С одной стороны, глобализация и выход транснациональных компаний на новые рынки, в том числе и рынки с более дешевой рабочей силой, формируют условия для участия государств в «гонке на дно» для привлечения иностранных инвестиций [1, с. 12]. Зарубежные ученые красочно описывают социальные последствия закрытия транснациональными корпорациями производства в развитой стране и его переноса в другую с более дешевой рабочей силой [2, с. 46, 47]. Новые информационные технологии позволяют работодателям легче отдавать работу на аутсорсинг для замены сотрудников и сокращения расходов на заработную плату [3, с. 915]. Объективно и транснациональные корпорации, и государства с развивающейся экономикой не заинтересованы в выравнивании социальных стандартов. Необходимость улучшать условия труда работников рождается в результате двойного давления. С одной стороны, действий правозащитных организаций развитых стран, которые привлекают внимание общественности к нарушениям прав человека и иногда призывают к демпингу товаров компаний, использующих наихудшие практики эксплуатации. С другой стороны, коллективные действия самих работников, объединенных профессиональными союзами.

С другой стороны, недобросовестная конкуренция возникает внутри национальных рынков труда в связи с прекаризацией занятости в условиях перехода к цифровой экономике и постиндустриальному обществу. Рост числа самозанятых [4], в том числе экономически зависимых и псевдосамозанятых, приводит к тому, что снижается уровень компенсаций и ухудшаются условия труда работников, которые в противном случае становятся неконкурентоспособными по сравнению с индивидуальными предпринимателями, мелкими подрядчиками и подобными самозанятыми лицами. Наблюдается коррозия норм профес-

сиональной практики как для работников, так и для самозанятых. Снижается социальный диалог, поскольку уменьшается социальная база профессиональных союзов, уменьшается их численность, а также растет разобщенность и индивидуализм работников вместе с выведением за рамки коллективно-договорного процесса самозанятых лиц. Все это вместе в значительной степени способствует серьезному экономическому неравенству.

Если международное сообщество ранее понимало, что можно противопоставить дискриминации в сфере труда, какими правовыми средствами бороться с ее проявлениями, как обеспечить действенный запрет дискриминации, создав необходимые нормативные запреты и систему контроля и пресечения, то новые виды социального демпинга сегодня ставят все больше вопросов, остающихся пока без адекватных ответов.

Наиболее сложной представляется проблема социального демпинга со стороны транснациональных компаний. Реальные межгосударственные решения этой проблемы возможны только в рамках существующих региональных интеграционных экономико-политических государственных объединений. Например, таких как Европейский союз, где ст. 157 Договора о функционировании Европейского союза обеспечивает паритет социальных издержек государств-участников, предотвращает деструктивную конкуренцию и создает препятствия на пути социального демпинга [5, с. 39].

Профсоюзы пытаются через свои международные объединения повлиять на политику транснациональных корпораций. Сегодня принято более 90 международных рамочных соглашений [6], что с учетом количества крупных транснациональных компаний немного. Учитывая, что первое такое соглашение было подписано в 1988 году, можно говорить о положительной динамике этого процесса. Эти договоры, как правило, не налагают юридических обязательств на работодателей [7, с. 30], но формулируют общие подходы и принципы регулирования труда. При этом усилий только международных профсоюзных объединений явно недостаточно. Практика коллективных переговоров формируется на уровне отдельных компаний и зависит от законодательства страны происхождения компании и страны фактического применения труда наемных работников, а также уровня развития рабочей солидарности и эффективности профсоюзно-

го движения. В результате появляются коллективные договоры транснациональных корпораций, которые распространяются на работодателей и работников в разных странах [8, с. 9].

Более успешные попытки противостоять новым вызовам социальному демпингу связаны с выводом из тени самозанятых и недопущением искусственного сокращения числа работников, защищенных трудовым законодательством. Осознавая всеобщность проблем определения статуса работника, МОТ в 2006 году приняла Рекомендацию о трудовом правоотношении № 198, которая, кроме прочего, определяет признаки трудового отношения тогда, «когда предпринимаются попытки (его) замаскировать» [9]. В п. 13 той же Рекомендации перечислены основные признаки трудового отношения, при наличии которых отношение должно признаваться трудовым в целях защиты работника, независимо от того, на основании соглашения какого вида оно возникло. Для осуществления контроля за исполнением Рекомендации № 198 Международному бюро труда было поручено разработать Руководство по ее применению, что и было сделано в 2007 году на основании материалов, подготовленных группой экспертов из разных стран [10]. В разд. 6 Рекомендаций отдельно приводятся примеры национальных практик, применяемых в различных правовых порядках с целью дезавуировать недобросовестные попытки скрыть трудовые отношения, поскольку это лишает работников надлежащей защиты [11, с. 42].

В значительной степени сужению круга субъектов трудовой защиты способствуют так называемые «экономически зависимые самозанятые». Они могут быть зарегистрированы как индивидуальные предприниматели (в зависимости от режима, предусмотренного национальным законодательством), но при этом не применяют труд наемных работников и основную часть своего дохода получают преимущественно от одного заказчика. В разных странах по-разному реагируют на вызовы расширения сферы применения экономически зависимой самозанятости. От полного игнорирования проблемы на уровне законодательства с возможностями судебного разрешения споров о признании отношений трудовыми (ЮАР) до издания специального закона о самозанятых с предоставлением экономически зависимым самозанятым трудовых прав и гарантий, сопоставимых с правами и гарантиями наемных работников (Испания). Между этими двумя крайними способами существует множество вари-

антов, но во всех случаях фактически расширяется сфера действия трудового права, хотя и с помощью различных средств.

Список использованных источников

1. Лютов, Н. Л. Структурные изменения трудовых отношений в современном мире / Н. Л. Лютов // Сб. материалов V Конф. Ассоциации «Юристы за трудовые права». – М. : НП «Юристы за трудовые права», 2012. – С. 11–15.

2. Carole, A. Spink and Ute Krudewagen, From Acquired Rights to Reverse Tupe: Employment Law Issues in Global Outsourcing Transactions / A. Carole // Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law. – 2009. – Vol. 9. – P. 46–99.

3. Kenneth, G. Dau-Schmidt The Changing Face of Collective Representation: the Future of Collective Bargaining / G. Kenneth, M. Kenneth // Chicago-Kent Law Review. – 2007. – Vol. 82. – P. 903–930.

4. Coletto, D. Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions [Electronic resource] / D. Coletto, R. Pedersini // ResearchGate/. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/268448326_Self-Employed_Workers_Industrial_Relations_and_Working_Conditions. – Date of access: 16.08.2019.

5. Мрих, А. С. Нужна ли Евразийскому экономическому союзу единая социальная политика? / А. С. Мрих // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 38–40.

6. Хесслер, С. Международные рамочные соглашения: новый инструмент международного регулирования труда? / С. Хесслер // Профсоюзы сегодня. – Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/columns/2012/07/17/16926>. – Дата доступа: 11.03.2019.

7. Bourque, R. Intemational frame work Agreements and the Future of Collective Bargaining in Multinational Companies / R. Bourque // Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society. – 2008. – Vol. 12. – P. 30–47.

8. Tomashevski, K. L. Transnational collective agreements and global collective treaties in Russia and the EU / K. L. Tomashevski // Transition studies review. – 2018. – Vol. 25, № 2. – P. 3–11.

9. Преамбула Рекомендации № 198 МОТ о трудовом правоотношении : [принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генер. конф. МОТ) // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

10. Regulating the Employment Relationship in Europe and Central Asia: a Guide to Recommendation No. 198 [Electronic resource] // International Labour Organization, Governance and Tripartism Department. – Geneva : ILO, 2014. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf. – Date of access: 30.02.2019.

11. Fudge, J. Labour Protection for Self-Employed Workers / J. Fudge // Just Labour. – 2003. – Vol. 3. – P. 36–45.

ФЕНОМЕН УКРАИНЫ КАК ГОСУДАРСТВА СОЦИАЛЬНОГО: СООТНОШЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОЙ И МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ ФИКСАЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Е. А. Коваленко,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
хозяйственного и трудового права юридического факультета
Харьковского национального педагогического
университета имени Г. С. Сковороды
доктор юридических наук, доцент

Конституция в ст. 1 определила Украину как демократическое, социальное и правовое государство [1]. Это определение раскрывается в ст. 3 Конституции Украины, которая признает человека, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность высочайшей социальной ценностью. И поэтому вполне логично, как далее предусмотрено в этой же статье, что права и свободы человека и их гарантии определяют содержание и направленность деятельности украинского государства, которое отвечает за нее перед человеком. Утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства [1, ст. 3].

Таким образом, Основной Закон Украины, подчеркивая приоритет прав и свобод человека, сделал акцент на социальном направлении развития всех сфер общественной жизни. Данный акцент логично обуславливает обращение к современному толкованию понятия социального государства. В. Шаповал отмечает, что «социальное государство – это характеристика современного государства, по смыслу которого государственная деятельность должна быть направлена на создание реальных стандартов материального благосостояния, образования, здравоохранения и т. д. и обеспечения таких стандартов для всех граждан (индивидов), а также на минимизацию фактического социального неравенства с его экономическими последствиями и создание системы социальной поддержки (защиты) тех, кто в этом нуждается. Тем самым понятие социального государства сочетается с идеями социальной справедливости и социальной

защиты. О таком сочетании свидетельствует тот факт, что практически все исследователи связывают феномен социального государства с конституционной и международно-правовой фиксацией социально-экономических прав, а также с практикой в их реализации» [2, с. 14].

Таким образом, дальнейшее существование и развитие Украины как современного социального государства (как, впрочем, и любого другого) необратимо связано с членством в международных организациях, которые формируют международные стандарты социально-экономических прав и способствуют их воплощению в реальности, с реализацией этих стандартов на практике. Прежде всего речь идет о Международной организации труда (МОТ).

Задумываясь вначале своего появления в 1919 году как организация, целью которой является улучшение условий труда, МОТ своей успешной работой доказала, что одного трудового законодательства недостаточно, чтобы искоренить «несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает недовольство, которое подвергает опасности мир и согласие во всем мире» [3]. Хотя для того времени и это уже были глобальные цели, и, как заявлял позже представитель МОТ в Нобелевской лекции в 1969 году, «основатели нашей организации в 1919 году были убеждены в наличии неразрывной связи между социальной справедливостью в странах и международным миром, а также в том, что эта связь столь сильна и существенна, что из нее со всей очевидностью вытекала необходимость того, чтобы организация, занимающаяся вопросами труда, создавалась в качестве неотъемлемого элемента новой организационной структуры поощрения и защиты мира во всем мире после Первой мировой войны» [4].

В 1944 году Филадельфийской декларацией была расширена сфера деятельности МОТ на проведение эффективных международных и национальных действий, включая меры по расширению производства и потребления, устранению серьезных колебаний в экономике, содействию экономическому и социальному прогрессу менее развитых районов мира, обеспечению большей стабильности в мировых ценах на важнейшие товары и содействию большому и устойчивому объему международной торговли [3].

Таким образом, как отмечает Организация Объединенных Наций, если первоначальной целью МОТ была выработка международного законодательства с целью защиты рабочих от эксплуатации и несправедливых условий труда, то сейчас эта организация стала инструментом содействия принятию эффективных мер, гарантирующих соблюдение основных прав человека, таких как свобода собраний, свобода от принудительного труда и дискриминации и обеспечение экономического развития [4].

На сегодняшний день, являясь одной из старейших авторитетных организаций, результативная деятельность которой проверена, а необходимость существования доказаны временем, МОТ своей главной целью определяет «содействие возможности получения женщинами и мужчинами достойной и продуктивной работы в условиях свободы, справедливости, безопасности и человеческого достоинства» [5]. Основной направляющей, которая способствует достижению этой цели, можно назвать внедрение МОТ концепции достойного труда, что достигается путем выработки и реализации соответствующих программ для государств – членов МОТ.

МОТ разрабатывает и реализует программы достойного труда для стран в сотрудничестве с другими международными агентствами. Ряд таких программ уже введены и дают положительные результаты. Так, например, в последние годы были созданы программы достойного труда для таких стран Европы и Центральной Азии, как Албания, Армения, Азербайджан, Босния и Герцеговина, Болгария, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Румыния, Таджикистан [6].

Для реализации этой цели в Украине МОТ, представленная Международным бюро труда, и Министерство социальной политики Украины, репрезентативные всеукраинские объединения организаций работодателей, представительные всеукраинские объединения профсоюзов, выражая желание сотрудничать с целью продвижения и содействия обеспечения достойного труда в Украине, 7 апреля 2016 г. подписали Меморандум о взаимопонимании относительно реализации Программы достойного труда МОТ для Украины на период 2016 – 2019 гг. [6].

Сегодняшняя реальность такова, что Украина, которая является страной с доходами ниже среднего уровня [7], имеет

долговременные структурные проблемы, такие как слабый экономический рост и низкие темпы создания рабочих мест, задолженность по заработной плате, большая часть неформальной экономики и неформальной занятости, слабое управление рынком труда и обременительное регулирование, которые усложнились новыми вызовами, представшими перед Украиной после коренных политических изменений, аннексии Крыма и дестабилизации ситуации в Донецкой и Луганской областях [5].

Для привлечения кредитов МВФ в марте 2014 г. правительство ввело пакет мер жесткой экономии, охвативших прекращение финансирования новых государственных программ, сокращение штатов государственной службы, замораживание заработной платы в государственном секторе, уменьшение административных расходов, многократное повышение тарифов на коммунальные услуги для домохозяйств, сокращение ряда отдельных гарантий и социальных льгот, что в свою очередь привело к росту бедности. Потому, учитывая опыт МОТ в решении проблем социальной несправедливости, на реализацию Программы достойного труда в Украине возлагаются большие надежды, воплощение которых и позволит Украине реализовать пока в большей степени программные цели, обозначенные в ст. ст. 1, 3 Конституции Украины.

Список использованных источников

1. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України от 28 июня 1996 г. № 254к/96 ВР // Верховна Рада України. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступа: 04.08.2019.
2. Шаповал, В. Конституційна категорія соціальної держави / В. Шаповал // Право України. – 2004. – № 5. – С. 14–19.
3. Устав Международной организации труда [Электронный ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступа: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154. – Дата доступа: 04.08.2019.
4. Международная организация труда [Электронный ресурс] // Сайт ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/sections/nobel-peace-prize/international-labor-organization-ilo/index.html>. – Дата доступа: 04.08.2019.
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки. [Электронный ресурс] // Сайт Международ. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documentsgenericdocument/wcms_470684.pdf. – Дата доступа: 04.08.2019.

6. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016 – 2019 рр. [Електронний ресурс] // Лига Закон. Главный правовой портал Украины. – Режим доступа: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16042.html. – Дата доступа: 04.08.2019.

7. Ukraine [Electronic resource] // The World Bank. – Mode of access: <https://data.worldbank.org/country/ukraine>. – Date of access: 04.08.2019.

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ

А. М. Лушников,

заведующий кафедрой трудового и финансового права
Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова
доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор

М. В. Лушникова,

профессор кафедры трудового и финансового права
Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова
доктор юридических наук, профессор

Международно-правовое регулирование заемного труда. Трехсторонняя конструкция трудовых отношений, связанных с заемным трудом, изначально являлась теоретически спорной и создающей много рисков для работников на практике. В связи с этим процесс международно-правовой регламентации заемного труда шел от его первоначального отрицания до легализации в определенных пределах. Между тем этот процесс нельзя назвать завершенным. Напомним, что уже в Уставе Международной организации труда (далее – МОТ), являющемся приложением к Версальскому мирному договору (1919 г.), нашел отражение принцип «труд не является товаром». В этой связи МОТ рекомендовал государствам-участникам в соответствии с потребностями того времени сохранять монополию государства на трудоустройство работников (конвенция МОТ № 2 о безработице, 1919 г.). Принятие в 1933 году Конвенции МОТ № 34 о платных бюро найма стало первым шагом в признании важности деятельности частных агентств на рынке труда, однако их деятельность так и не была легализована.

Затем принимается более гибкая Конвенция № 96 о платных бюро по найму 1949 г., которая предоставляла государствам две возможности: либо постепенно запретить, либо строго регулировать деятельность частных агентств, включая ежегодное лицензирование и надзор за деятельностью агентств. Однако эта конвенция регулировала только два вида деятельности частных агентств занятости: рекрутинг и трудоустройство. Далее имело место широкое распространение во многих развитых странах форм заемного труда, появление агентств, которые не только выполняли роль посредника на рынке труда, но и выступал

и в роли формального работодателя заемных работников. Однако вышеназванная Конвенция не содержала ответов на многие вопросы, продиктованные новыми видами трехсторонних отношений при заемном труде.

Ответной реакцией МОТ на изменившиеся экономические реалии стала Конвенция № 181 о частных агентствах занятости 1997 г. Наряду с регулированием деятельности частных агентств по трудоустройству и рекрутингу работников названная Конвенция также затрагивает общие правила регулирования отношений, складывающихся между организацией-пользователем заемного труда, агентством и работником. Конвенция № 181 призывает государства обеспечить адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости, разграничить обязательства организаций-пользователей и агентств и обеспечить реализацию коллективных трудовых прав заемных работников. При этом данная Конвенция ограничивается общими принципами правового регулирования заемного труда, предоставляя государствам-участникам право установления конкретных правовых форм заемного труда в национальном законодательстве. Однако ее ратифицировали до настоящего времени менее 30 государств, в число которых Россия не входит. Кроме того, она в категорической форме не запрещает использовать заемных работников для замены бастующих, что только рекомендуется в Рекомендации МОТ № 188 о частных агентствах занятости (1997 г.). Не содержит конвенция и общего принципа запрета дискриминации заемных работников по сравнению с постоянными, хотя и предусматривает бесплатность услуг частных агентств занятости.

Впоследствии МОТ в Заключении о трудовых отношениях отметило необходимость четкого определения обязанностей сторон при трехстороннем трудовом правоотношении для наибольшей защиты прав и интересов работников. В случаях применения заемного труда, по мнению МОТ, главным становится вопрос определения того, кто является работодателем, какими правами обладает работник и кто несет ответственность за их осуществление. Поэтому требуются механизмы, проясняющие отношения между различными сторонами с целью разделения ответственности между ними [1, с. 78–83].

Принятая в ноябре 2008 г. на уровне Европейского союза Директива 2008/104/ЕС о труде в агентствах временной занятости

предписывала завершить ее реализацию для государств – членов ЕС на внутригосударственном уровне к концу 2011 г. В ней последовательно проводится требование одинакового положения для постоянных и заемных работников, а дискриминация заемных работников запрещена. Однако закреплено право государств ЕС после консультаций на национальном уровне с представителями профсоюзов и работодателей заключать социально-партнерские соглашения, предусматривающие возможность отклонения от принципа равного обращения. Реализация этой директивы, как указывалось в литературе, шла сложно [2, с. 395–401].

Зарубежный опыт. Отметим, что в большинстве развитых стран к конструкции договоров о заемном труде исторически относились достаточно настороженно до второй половины XX в. В авангарде шла Бельгия, затем последовали Нидерланды (30-е гг. XX в.) и др. Однако в Германии Закон «О правовом регулировании заемного труда» был принят только в 1972 году. При этом он имел комплексный характер и содержал нормы не только трудового, но и налогового, социального и даже уголовного права.

Правовая регламентация заемного труда на национальном уровне имеет три основных цели:

- 1) надзор государства за деятельностью частных агентств занятости;
- 2) обеспечение равенства заемных и постоянных работников;
- 3) содействие сохранению занятости постоянных работников предприятий-пользователей и недопущение их вытеснения заемными работниками.

В настоящее время в законодательстве зарубежных стран сложились две основные модели правового регулирования трудовых договоров с наемными работниками. Первую модель назовем американской (или англо-саксонской), вторую – европейской (или континентальной). Согласно американской правовой модели трудового договора о заемном труде, агентство и организация-пользователь рассматриваются в качестве сонаимателей (совместных работодателей) в отношении конкретного работника. В Великобритании работник «предприятия занятости» (кадрового агентства) имеет право на равное обращение с другими работниками только после 12 недель занятости

на соответствующем месте. При этом за услуги по трудоустройству предприятия брать плату с него не могут, за исключением узкоспециальных случаев (актеры, спортсмены, модели и др.). Вышеназванная Директива ЕС 2008/104/ЕС привела к изменениям как в британском законодательстве, так и в судебной практике. В целом в странах с англосаксонской правовой системой регулирование заемного труда отличается существенным своеобразием [3, с. 70–74].

Европейская практика признает работодателем в трехсторонних отношениях по заемному труду агентство, которое заключает трудовой договор с работником. При этом между агентством и организацией-пользователем заключается гражданско-правовой договор, а между заемным работником и агентством – трудовой. Гражданско-правовой договор является основанием передачи части прав и обязанностей работодателя организации-пользователю.

Например, важной особенностью правового регулирования заемного труда в Нидерландах является то, что объем прав работника увеличивается по мере увеличения периода занятости на основе заемного труда, а по истечении определенного периода работы (одного года) согласно закону работнику необходимо предложить бессрочный трудовой договор. Законодательство Нидерландов устанавливает и так называемый принцип равного режима условий оплаты труда. По общему правилу, агентство заемного труда должно выплачивать заемному работнику заработную плату и иные выплаты в том же размере, что и работникам, занятым на таких же или схожих должностях (работах) в организации-пользователе. С 1999 г. (с вступлением в силу Закона о гибкости и защите 1998 г.) агентства занятости в этой стране рассматриваются как обычные работодатели, а их работники – как обычные работники [4, с. 246–265].

Почти во всех странах установлен придельный срок работы заемного работника на организацию-пользователя: во Франции по общему правилу – до 6 месяцев, в ФРГ – до 24 месяцев, в Японии и Нидерландах – 1 год. Интересен опыт Испании, где этот срок установлен в 24 месяца в течение 30 месяцев [5, с. 217–235]. По истечении этого срока у работника возникает право на заключение бессрочного трудового договора с организацией-пользователем.

При этом требования к частным агентствам занятости (агентство заемного труда, лизинговые агентства) достаточно жесткие. Только в редких случаях (Франция, Испания) такой деятельностью могут заниматься физические лица, а также кооперативы и государственные организации, содействующие обеспечению занятости. Во всех странах установлено обязательное государственное лицензирование кадровых агентств, условиями которого является наличие определенного уставного капитала, соблюдение требований к организационной структуре, наличие в штате подготовленных специалистов и др. При этом лицензия носит, как правило, срочный характер и может быть отозвана при нарушении агентством трудового законодательства.

Таким образом, в современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализацию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируется трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах-клиентах агентства. Это укладывается в рамки тенденции расширенного применения нетипичных форм занятости [6, с. 271–329].

Список использованных источников

1. МБТ : Трудовые отношения : Доклад Генер. директора V (1) // Междунар. конф. труда, 95-я сессия, 2006 г. – Женева : МБТ, 2006. – 95 с.
2. Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2013. – 592 с.
3. Черняева, Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права / Д. В. Черняева. – М. : ВолтерсКлувер, 2010. – 208 с.
4. Хоуверзейл, М. Правовое регулирование заемного труда в Нидерландах / М. Хоуверзейл // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
5. Мендес, Л. М. Директива № 99/70/СЕ от 28.06. 1999 г. о работе на определенный срок и ее интеграция в испанское трудовое право / Л. М. Мендес // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
6. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 480 с.

СТОЛЕТИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: ИТОГИ И НОВЫЕ ЗАДАЧИ

Е. Е. Мачульская,

профессор кафедры трудового права юридического
факультета Московского государственного
университета имени М. В. Ломоносова
доктор юридических наук, профессор
член Комитета экспертов МОТ
по применению конвенций и рекомендаций

1. В 2019 году июньская 108-я сессия конференции Международной организации труда (далее – МОТ) была посвящена столетнему юбилею этой организации. В ее работе приняли участие 6000 делегатов, включая 39 глав государств и правительств, среди которых были президенты Италии и Франции, премьер-министры Великобритании, Германии, России, Сербии, Швеции и других стран. В российскую делегацию входили заместитель председателя Правительства по социальным вопросам Т. А. Голикова, министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин, Президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) А. Н. Шохин, Председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) М. В. Шмаков.

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

2. Генеральный директор МБТ Гай Райдер представил конференции доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего», в котором намечены перспективы развития международного сотрудничества в области труда и социальной защиты населения на ближайшие десятилетия. Уникальность МОТ заключается в ее приверженности принципам социальной справедливости, трипартизма и гибкости при разрешении проблем, возникающих в сфере труда в результате глобализации, информатизации и роботизации экономики.

3. На конференции была принята Декларация столетия МОТ. В соответствии с Декларацией приоритетными задачами МОТ являются:

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

4. На повестке конференции было обсуждение Общего обзора Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, посвященного Рекомендации № 202 «Об уровнях социальной защиты» (2012 г.). Обзор написан на основе докладов правительств 114 стран и комментариев к ним 11 организаций работодателей и 44 профсоюзов, которые обобщают опыт этих стран в развитии национальных систем социальной защиты. Обзор адресован всем заинтересованным субъектам, вовлеченным в развитие системы социальной защиты на уровне стран: правительствам, организациям социальных партнеров, международным организациям, а также практическим работникам, ученым и широкой общественности.

Обзор состоит из 4 частей. В первой части раскрывается роль Рекомендации № 202 в достижении всеобщей социальной защиты, эффективной реализации права на социальное обеспечение и взаимосвязь с Целями устойчивого развития (ЦУР) ООН до 2030 года.

ЦУР были сформулированы ООН в 2015 году и адресованы всем странам мира независимо от уровня их экономического развития. Они направлены на повышение благосостояния населения и защиту экологии. Цели по ликвидации нищеты (цель 1) и голода (цель 2), достижению хорошего здоровья и благополучия (цель 3) основаны на Рекомендации МОТ № 202. Государства – члены ООН признают, что меры по ликвидации бедности должны осуществляться одновременно с экономическим развитием.

Вторая часть Обзора является практическим руководством для создания минимальных уровней социальной защиты в разных странах.

В третьей части обобщены национальные достижения по расширению сферы охвата социальной защиты.

В заключительной четвертой части выявлены основные препятствия для воплощения в жизнь положений Рекомендации № 202 и сформулированы возможные способы их устранения.

5. На конференции была принята конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. За конвенцию проголосовало 439 делегатов: 7 – «против», 30 – «воздержались». Что касается российской делегации, то представители профсоюзов поддержали ее принятие, а представители работодателей и государства «воздержались», поскольку предложенные ими поправки были отклонены.

Конвенция вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации двумя государствами – членами МОТ.

6. Общепринятого определения понятия «насилие» в сфере труда в международных договорах до сих пор не выработано. Что касается национального законодательства, то результаты анализа докладов стран – членов МОТ показали, что в 60 странах физические и психологические формы насилия и домогательств на работе обозначаются различными терминами: «домогательство», «притеснение», «травля», «насилие», «злоупотребление», «жестокое обращение». В законодательстве 65 стран есть нормативные положения о запрете сексуального насилия и домогательств [1, с. 6].

По мнению экспертов, если точный характер поведения не указан, то подразумеваются любые действия, которые причиняют или могут причинить физический, психологический или сексуальный вред.

7. Сексуальное насилие на работе является формой дискриминации по признаку пола, которое включает недоброжелательные замечания или высказывания, «шутки» на тему секса, телесные касания, обнимания и пр.

Сексуальные домогательства, как правило, представляют собой различные варианты двух ситуаций – «услуга за услугу» или «враждебная рабочая среда». В первом случае от работника требуется определенное сексуальное поведение в обмен на продви-

жение или поощрение по работе. Во втором случае в трудовом коллективе создается угрожающая, враждебная или унижающая достоинство работников обстановка.

В эпоху цифровизации психологическое и сексуальное насилие все чаще осуществляется с помощью электронных устройств («кибериздевательства»).

В Европейском рамочном соглашении о трудовом стрессе от 2004 года насилие и домогательства рассматриваются как факторы, вызывающие стресс. Высокий уровень трудовой нагрузки, жесткие графики труда и отдыха, недостаточное внимание охране труда могут квалифицироваться в качестве форм структурного насилия.

8. Насилию и домогательствам подвергаются в наибольшей степени работники, вовлеченные в нестандартную занятость (временные, сезонные, домашние, дистанционные работники и др.), а также женщины, несовершеннолетние работники, мигранты, инвалиды, ВИЧ-инфицированные работники и лица нетрадиционной сексуальной ориентации. Кроме того, повышенный риск характерен для определенных профессий, например учителей, врачей, продавцов, социальных работников и других лиц, занятых в сфере услуг и торговли.

9. Конвенция распространяется и на случаи насилия и харасмента, имевшие место не только собственно на рабочем месте, но и по дороге на работу и домой. В частности, судебная практика США относит к ним и случаи, произошедшие на вечеринке, организованной работодателем, на автомобильной парковке вне территории работодателя, где коллеги по работе могут встречаться [1, с. 22].

10. Работодатели должны принимать меры по предотвращению насилия и домогательств на работе, проводить разъяснительную работу, обучать урегулированию конфликтов, принимать локальные акты (например, регламенты, своды правил поведения на рабочем месте). Работодатели обязаны оценивать психологические риски, проводить регулярный мониторинг, обеспечить конфиденциальность рассмотрения жалоб на домогательства на рабочем месте.

11. Уголовная ответственность за насилие и домогательства на работе может иметь форму штрафа, лишения свободы или и того и другого, лишения лицензии. В ряде стран, например,

в Великобритании, Германии, Ирландии, работодатель несет ответственность за домогательства работника, если не докажет, что принял необходимые превентивные меры [1, с. 90]. По мнению Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, бремя доказывания по спорам о насилии и домогательствах на работе должно быть возложено на работодателя.

Список использованных источников

1. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда [Электронный ресурс] : доклад Генер. директора V (1) : Междунар. конф. труда, 107-я сессия, 2018. – Женева : МБТ, 2018 // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf. – Дата доступа: 30.01.2019.

БОРЬБА С БЕДНОСТЬЮ В РОССИИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ

Г. С. Скачкова,

заведующий сектором трудового права
и права социального обеспечения
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института государства и права Российской академии наук
доктор юридических наук, профессор

В начале XXI в. в центре внимания мирового сообщества стала борьба с нищетой и связанные с ней реформы социального обеспечения. Принято значительное число актов (ООН, МОТ, СНГ и др.), устанавливающих международно-правовую регламентацию признания права на социальную защиту в качестве одного из основных прав человека.

Данные вопросы не обошли стороной и Российскую Федерацию, являющуюся согласно ст. 7 Конституции Российской Федерации социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

К сожалению, в последние годы в стране существует острая проблема, связанная с тем, что происходит увеличение количества лиц, находящихся за чертой бедности, поскольку почти половине российских семей бюджета хватает только на еду и одежду. Согласно данным в докладе Росстата за IV квартал 2018 г., 48,2 % российских семей не могут позволить купить товары длительного потребления, в том числе смартфоны, стиральные машины и т. д., поскольку ресурсов у таких семей уже не хватает [1].

Как отмечают специалисты, бедность в России имеет специфический характер и показатели ее ежегодно постоянно меняются. Согласно результатам опроса, проведенного ВЦИОМ, россияне считают бедной семью, доход которой на каждого члена семьи составляет менее 15 000 руб. на 30 дней [2]. Для определения бедности используется понятие «прожиточный минимум» – величина дохода, достаточная для приобретения минимума материальных ценностей и услуг: ниже этого уровня человек считается бедным [3].

Согласно данным Росстата, количество россиян, доходы которых ниже прожиточного минимума, составляет более 20 млн

чел., или 15 % населения России. Но эксперты считают эту цифру явно заниженной и предлагают увеличить ее в полтора-два раза: по их мнению, считать при этом надо не доходы, а реальные возможности людей – получать образование, покупать лекарства, ездить отдыхать в отпуск и т. д. Поэтому можно надеяться, что в будущем будут использованы новые подходы в определении бедности [4].

О необходимости борьбы с бедностью говорится и в Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию, в котором сделан акцент на то, что «есть немало людей, вынужденных экономить на лекарствах, одежде, еде. По понятным причинам сталкиваются с этими проблемами прежде всего те же многодетные семьи, пенсионеры. Остро стоит проблема поиска достойной высокооплачиваемой работы. И как раз в этом вопросе государство просто обязано прийти на помощь к своим гражданам» [5]. В качестве примера приведен опыт ряда регионов (Калужская, Ульяновская, Томская, Вологодская, Нижегородская области, ряд других регионов России), где с жителями заключаются социальные контракты.

Малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам и иным категориям граждан, предусмотренных Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» [6], стала оказываться государственная социальная помощь на основании социального контракта, в целях стимулирования их активных действий по преодолению трудной жизненной ситуации. Имеются в виду граждане, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Социальная помощь может предоставляться таким гражданам как в виде денежных средств, так и социальных услуг или натуральной помощи, что зависит от возможностей регионального бюджета, а также от состава семьи, числа трудоспособных ее членов. При необходимости может быть оказана поддержка в трудоустройстве и переобучении, произведены выплаты на развитие личного подсобного хозяйства, на создание собственного бизнеса и т. д. К каждому социальному контракту составляется программа социальной адаптации, невыполнение условий которой станет поводом для расторжения контракта и прекращения выплат.

С 2018 года в ряде регионов России начался эксперимент, проходящий в четыре этапа, по снижению уровня бедности. Правовой основой для этого явилось постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 ноября 2018 г. № 748 «О реализации в субъектах Российской Федерации пилотных проектов, направленных на достижение до 2024 года национальных целей социально-экономического развития по повышению реальных доходов граждан, снижению уровня бедности в два раза» [7].

Пилотные проекты проводятся в следующих субъектах Российской Федерации: Кабардино-Балкарская Республика, Республика Татарстан, Республика Тыва, Приморский край, Ивановская область, Липецкая область, Нижегородская область, Новгородская область, Томская область.

Вышеназванный документ определяет правила реализации пилотных проектов, а также последовательность подготовки предложений по совершенствованию ежемесячной выплаты неработающему трудоспособному родителю (усыновителю) или опекуну (попечителю), осуществляющему уход за ребенком-инвалидом и инвалидом с детства I группы (далее – ежемесячная выплата), на основе указанных правил.

Задачей первых трех этапов эксперимента (с 1 ноября 2018 г. по 20 марта 2019 г.; с 21 марта 2019 г. по 20 июня 2019 г.; с 21 июня 2019 г. по 20 сентября 2019 г.) явилось установление ряда обстоятельств: оценка реального уровня и структуры бедности как на региональном уровне, так и в разрезе муниципальных образований; выявление основных факторов и причин бедности (уровень доходов, состояние здоровья, уровень образования, занятость, безработица, участие в программах социальной поддержки, иждивенческая нагрузка и др.); развитие системы социальной помощи и обеспечение ее предоставления исходя из принципов адресности и нуждаемости; повышение результативности социальных контрактов и др.

Также надо было определить долю малоимущих граждан, получающих и не получающих меры господдержки, выявить периоды пребывания их в бедности (постоянно или эпизодически), подготовить предложения по модернизации системы пособий на детей, поддержки семей с детьми, проанализировать особенности бедности в городской и сельской местностях.

Четвертый этап (с 21 сентября 2019 г. по 30 ноября 2019 г.) предусматривает подготовку региональных планов конкретных мероприятий по снижению бедности.

Практика реализации такого рода мероприятий показывает, что необходимо повышать эффективность использования всех имеющихся в стране ресурсов, что предполагает применение новых социальных технологий, являющихся более действенными, чем ныне действующие.

Так, например, одним из главных направлений по сокращению бедности должно стать увеличение занятости тех, кому труднее всего на рынке труда (инвалиды и родители детей-инвалидов, одинокие и многодетные, несовершеннолетние, бывшие заключенные, военные-отставники, лица предпенсионного возраста и некоторые другие).

Поэтому представляется, что решение такой задачи, как снижение бедности, не должно ограничиваться рамками регионов, а получать поддержку на федеральном уровне путем внесения предложений по изменению действующего законодательства Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Половине семей в России денег хватает только на еду и одежду [Электронный ресурс] // Росстат. – Режим доступа: <https://inkazan.ru/news/economy/28-05-2019/polovine-semey-rossii-deneg-hvataet-tolko-na-edu-i-odezhdu-rosstat>. – Дата доступа: 02.09.2019.
2. Уровень бедности в России [Электронный ресурс] // VisaSam.ru. – Режим доступа: <https://visasam.ru/russia/goroda/bednost-v-rossii.html>. – Дата доступа: 02.09.2019.
3. На 1 сентября 2019 г. в среднем по России прожиточный минимум во всех регионах страны составляет: на душу населения – 11 185 руб., для работающих – 12 130 руб., для пенсионера – 9 236 руб., на ребенка – 11 004 руб. [Электронный ресурс] // Прожиточный минимум в Москве и субъектах РФ. – Режим доступа: <https://prozhitochnyj-minimum.ru/>. – Дата доступа: 03.09.2019.
4. Эксперты: в России не 20, а более 35 миллионов бедных... [Электронный ресурс] // Gazeta.ru. – Режим доступа: <https://gazeta.ru/business/2018/05/09/11745109.shtml>. – Дата доступа: 01.09.2019.
5. Война против бедности: главные тезисы из послания президента Федеральному собранию [Электронный ресурс] // Вечерняя Москва. – Режим доступа: <https://vm.ru/russia/578457-vojna-protiv-bednosti-glavnye-tezisy-iz-poslaniya-prezidenta-federalnomu-sobraniyu>. – Дата доступа: 02.09.2019.

6. О государственной социальной помощи : Федер. закон Рос. Федерации от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 29. – Ст. 3699.

7. О реализации в субъектах Российской Федерации пилотных проектов, направленных на достижение до 2024 года национальных целей социально-экономического развития по повышению реальных доходов граждан, снижению уровня бедности в два раза : постановление Министерства труда и соц. защиты Рос. Федерации, 29 ноябр. 2018 г., № 748 // Бюлл. трудового и социального законодательства Рос. Федерации. – 2019. – № 1.

ЗАПРЕТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ УСТРАНЕНИЯ ИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ НОРМ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОТСТУПЛЕНИЯМИ ОТ КОНВЕНЦИЙ МОТ № 29 И № 105

К. Л. Томашевский,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»,
председатель общественного объединения
«Сообщество трудового права»
доктор юридических наук, доцент

Как известно, одним из общепризнанных принципов международного права и основополагающим правом в сфере труда выступает упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, что нашло провозглашение в п. «b» ст. 2 Декларации Международной организации труда (далее – МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года [1], в изданиях МОТ [2] и доктринальных источниках [3, с. 35].

В Глобальном докладе Генерального директора МОТ 2005 года отмечалось: «Определение принудительного труда МОТ содержит два важных элемента. Работа или служба выполняются под угрозой наказания и выполняются недобровольно. Деятельность контрольных органов МОТ позволила за 75 лет внести ясность в оба эти элемента» [4].

Несмотря на общепризнанность принципа упразднения всех форм принудительного или обязательного труда и ратификацию Республикой Беларусь обеих конвенций МОТ – № 29 и № 105, относящихся к данному принципу, в действующем законодательстве Республики Беларусь все еще встречаются отступления от него, что свидетельствует о том, что его внутригосударственная имплементация, формально осуществленная в ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси и ст. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), оказалась не совсем эффективной с точки зрения реального осуществления данного общепризнанного принципа в жизни гражданского общества и его верховенства в правовой системе.

Условно разделим наш доклад на три части: первая – доктринальная (взгляд ученых изнутри страны), вторая – международно-экспертная (оценка белорусского законодательства в рамках трехстороннего механизма МОТ), третья – наши предложения по исправлению ситуации.

1. Принудительный или обязательный труд в Беларуси: авторский доктринальный подход.

Нам уже приходилось неоднократно высказываться с различных трибун международных конференций, а также в научных публикациях и комментариях к ТК Беларуси о том, что в действующем белорусском законодательстве о труде имеются определенные отступления от конституционного права на труд, принципа запрещения принудительного или обязательного труда. Эти отступления усматриваются в следующем:

— необоснованно широкое применение контрактной системы трудового найма, при которой работник ограничен в праве уволиться по собственной инициативе (ст. 40 ТК к ним не применяется, а для реализации права на увольнение по требованию работника по ст. 41 ТК необходима уважительная причина или факты нарушения со стороны нанимателя законодательства о труде, условий коллективного договора либо контракта);

— оплачиваемые общественные работы безработных, предусмотренные в ст. 19 и ч. 2 ст. 25 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь». По сути, происходит экономическое принуждение безработных к участию в оплачиваемых общественных работах под угрозой приостановления выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев при невыполнении ими месячной нормы участия в указанных работах;

— обязательная отработка по распределению выпускников государственных вузов, обучавшихся за счет бюджета (ст. 83 Кодекса Республики Беларусь об образовании; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих» (в ред. от 12.07.2018));

— обязательный труд (в том числе обязательные переводы лиц, возмещающих расходы на содержание детей государст-

ву, направляемых по решению судов и органов по труду, занятости и социальной защите к нанимателям (ч. 1 ст. 16, ч. 3 ст. 30 ТК, Декрет Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (в ред. от 23.02.2012));

— обязанность граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях, с учетом их возраста, трудоспособности, состояния здоровья, специальности и квалификации трудиться в лечебно-трудовых профилакториях и иных организациях, расположенных по месту нахождения этих профилакториев (ст. 18 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них» (в ред. от 09.01.2017) (далее – Закон от 04.01.2010 № 104-З).

Об этих и других отступлениях от рассматриваемого общепризнанного принципа в разное время писали и другие белорусские исследователи (например, В. И. Кривой [5], Е. М. Попок [6, с. 115–122]) и независимые эксперты (Г. Погоняйло) и представители демократических профсоюзов.

2. Дискуссия о ситуации с принудительным трудом в Беларуси на Международной конференции труда (МКТ) в 2019 году.

Комитет по применению конвенций и рекомендаций на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ в июне 2019 г. принял к сведению информацию, представленную Правительством, и последовала дискуссия. Заметим, что из 24 вопросов, вынесенных в этом году на отдельное обсуждение Комитета МКТ по применению стандартов в части несоблюдения конвенции МОТ № 29, были включены всего два государства-члена: Беларусь и Мьянма. Такое «соседство» не делает чести нашей стране.

Кратко остановимся на позициях представителей трудящихся, нанимателей и правительства, прозвучавших в ходе дискуссии на трехстороннем Комитете МКТ по применению стандартов.

Позиция представителей трудящихся

В 2016 году Беларусь была предметом двойной сноски с указанием серьезности проблемы с принудительным трудом. В 2018 году те же проблемы вновь пришлось обсуждать, поскольку никаких существенных улучшений в стране не наблюдалось, несмотря на направление технической консультативной миссии МОТ в июне 2017 г.

В июне 2019 г. ситуация в Беларуси с позиции соблюдения Конвенции № 29 1930 года. о принудительном труде вновь была вынесена на обсуждение, поскольку все указывает на то, что ситуация не улучшилась.

Часть обсуждения касалась Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» (далее – Декрет № 3), который предусматривал специальный сбор на финансирование государственных расходов. Было принято во внимание, что данный декрет был изменен с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 25 января 2018 г. № 1, назван иначе и уже не предусматривает указанный сбор.

Представители трудящихся заявили, что в прошлом году они надеялись, что эта поправка к Декрету № 3 будет свидетельствовать о реальной готовности бороться с безработицей, а не с безработными. Представители трудящихся выразили мнение, что Декрет № 3 (с внесенными в него изменениями) предусматривает новую форму финансовой санкции. Трудоспособные граждане, включенные в список лиц, не занятых в экономике, в случае отказа работать будут платить коммунальные услуги по более высокой цене, которая не превысит экономически обоснованной стоимости этих услуг. Списки людей, которые не работают, будут составлены постоянными комиссиями. Таким образом, представители трудящихся усматривают ту же логику, которая преобладала до поправки к Декрету № 3. Только условия финансового наказания приобрели несколько иной вид. Белорусское правительство, похоже, не изменило выраженную Президентом политическую линию. Около 250 000 человек обеспокоены этой новой формой финансовой санкции. Представители трудящихся вновь обратились к Правительству с призывом, чтобы пересмотреть эту политику и приложить реальные усилия для борьбы с нестабильностью и бедностью, а не наказание бедных и уязвимых людей.

Еще одно тревожное явление, которое происходит в Беларуси, – это лечебно-трудовые профилактории (далее – ЛТП). Эти центры предназначены для размещения людей, которые ведут образ жизни не в соответствии с идеей правительства о здоровом образе жизни. Также сообщается, что постоянные комиссии уполномочены выносить решения о необходимости направ-

ления в ЛТП граждан, ведущих антисоциальный образ жизни. Здесь мы видим произвольный характер понятия «антисоциальный образ жизни». По данным Правительства, речь идет только о людях, страдающих алкоголизмом, хронических наркоманах или злоупотребляющих психотропными веществами и которые неоднократно (по крайней мере три раза в год) привлекались к административной ответственности за правонарушения, совершенные под воздействием этих веществ. Целевая аудитория, по мнению представителей трудящихся, является аудиторией особенно уязвимых белорусских граждан, которые нуждаются в реальной медицинской и социальной помощи, а не в принуждении к труду. Пребывание в ЛТП может быть очень длинным, от двенадцати до восемнадцати месяцев. Лица, проживающие в этих ЛТП, обязаны работать. Правительство описывает ЛТП как центры, в которых многие услуги предоставляются тем, кто отправляется туда, чтобы способствовать их реабилитации.

Тем не менее, полученная нами информация представляет собой гораздо более подробную картину негативной ситуации: эти центры в большей степени являются центрами содержания под стражей лиц, которые не имеют никакого отношения к совершению преступлений; услуги реинтеграции не являются обязательными, в то время как работа навязывается как обязательство; люди могут быть помещены в течение десяти дней в дисциплинарной комнате в случае отказа от работы; использование физической силы также разрешено. Мы видим, что эта картина гораздо менее привлекательная, чем та, которую желает показать Правительство. В 2017 году чуть менее 7000 человек, страдающих от пристрастия, были привлечены к принудительному труду в ЛТП. Действительно, люди, которые попадают в эти центры, заслуживают того, чтобы получить социальную поддержку и медицинскую помощь, а не принуждение к работе.

Также отмечается, что при отправке детей в государственные учреждения их родители должны погасить расходы, понесенные государством для заботы о детях. Если они не в состоянии погасить такие суммы, то они также могут содержаться под стражей в ЛТП. Представители трудящихся уже поднимали в прошлом году вопрос о том, что родители, которые имеют работу и направлены на лечение белорусскими властями, рискуют потерять работу. Итак, мы видим, что такое осуждение к пребыванию в ЛТП

бессмысленно, контрпродуктивно и непропорционально. Многочисленные и продолжающиеся нарушения Конвенции МОТ № 29 в Беларуси особенно тревожны [7].

Позиция представителей нанимателей

Это дело, касающееся основополагающей Конвенции № 29, было предметом замечаний Комитета экспертов в 2015, 2017 годах и совсем недавно в 2018 году. Дело обсуждалось в комитете в 2016 и 2018 годах, а в июне 2017 года страну посетила техническая консультативная миссия МОТ.

Это дело сейчас действительно касается двух вопросов, и это, во-первых, Декрет № 3 и, во-вторых, Закон от 04.01.2010 № 104-3.

Представители нанимателей высоко оценивают статистику людей, которым была оказана помощь в результате применения Декрета № 3, с изменениями, связанными с поощрением занятости, а также считают, что очень позитивно на поощрение занятости влияет и развитие предпринимательства. На наш взгляд, этот аспект дела действительно возник от беспокойства по поводу нарушения Декрета № 3 как несоответствующего Конвенции № 29. Следует отойти от такого рода оценки, и теперь по мнению работодателей занятость в соответствии с Декретом № 3 не является принудительным трудом. Таким образом, можно предположить, что этот случай теперь перешел в фазу мониторинга в целях обеспечения того, чтобы декрет не вернулся к сценарию, где есть, по сути, принудительный труд. Поэтому группа работодателей будет рекомендовать Правительству представить доклад о реализации норм Декрета № 3 на практике только в ходе регулярного цикла отчетности, а не специальным образом.

Ситуация менее проста в отношении Закона от 04.01.2010 № 104-3, согласно которому граждане, страдающие хроническим алкоголизмом, наркоманией или токсикоманией, могут быть отправлены в ЛТП в результате решения суда, и люди, которые содержатся в ЛТП, были обязаны работать. Представитель нанимателей в ходе дискуссии высоко оценил представление министра об усилиях, направленных Правительством на то, чтобы сосредоточиться на профессиональной подготовке и работе как компоненте медицинской реабилитации, а также изучении усилий, которые делаются на связи между работой и реабилитацией. Возможно, что ситуация, которая была описана, может привести к принудительному труду, но на данный момент нет никаких доказательств того, что это на самом деле результат, и поэтому, на

наш взгляд, этот аспект дела также перешел в фазу мониторинга. В этой связи представители нанимателей призывают правительство предоставить информацию, с тем чтобы Комитет экспертов мог оценить, что, по сути, практика применения этого закона не приводит к применению принудительного труда [7].

Позиция представителей Правительства состояла в отрицании элементов принудительного труда как в Декрете № 3 (с учетом внесенных в него изменений и дополнений), так и в Законе от 04.01.2010 № 104-З, в котором труд используется как средство реабилитации лиц, страдающих от хронического алкоголизма, наркомании и токсикомании. Подробное изложение доводов Правительства оставляем за рамками доклада.

Заключение комитета по обсуждению ситуации в Беларуси

В итоге Комитет принял к сведению внесенную Правительством в 2018 году поправку к Декрету № 3 и отметил, что пункты, касающиеся административных штрафов, сборов или обязательных работ были исключены и вместо этого сосредоточены на поощрении занятости. Однако Комитет с обеспокоенностью отметил возможное применение принудительного труда в результате действия остальных декретов и указов Президента, в которые не были внесены изменения.

Комитет напомнил, что Правительство должно принять все необходимые меры для подавления применения принудительного труда.

Комитет отметил, что Закон от 04.01.2010 № 104-З разрешает судам требовать от гражданина участвовать в программе реабилитации в медицинском центре. Это может потребовать от граждан участия в профессионально-техническом обучении и обязательных работах. В связи с применением Закона от 04.01.2010 № 104-З, Комитет призывает Правительство обеспечить, чтобы на граждан не налагались чрезмерные штрафы в целях обязать их выполнять работу. Комитет просит Правительство представить информацию о реализации Закона от 04.01.2010 № 104-З в отношении обязательных работ, которые могут потребоваться от граждан. Комитет призывает Правительство продолжать принимать техническую помощь, гарантировать полное соответствие национального законодательства и практики положениям Конвенции № 29. Комитет просит Правительство представить информацию о законодательной базе для Комитета экспертов в ходе регулярного цикла отчетности.

В заключение представитель Правительства поблагодарил всех участников дискуссии по Конвенции № 29, касающейся Беларуси, включая социальных партнеров, представителей правительства, правительственные и неправительственные организации и других лиц, заинтересованных в ходе обсуждения. Все конструктивные предложения и замечания будут учтены в будущей работе Правительства. Правительство будет продолжать информировать МОТ об изменениях в законодательстве и практике, касающихся замечаний Комитета экспертов. Беларусь намерена и дальше быть адвокатом соблюдения своих обязательств, вытекающих из членства в МОТ [7].

Предложения по исправлению ситуации с принудительным трудом в Беларуси

Реформа ТК Беларуси, связанная с принятием Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», к сожалению, не сняла проблемные вопросы, связанные с принудительным трудом в Беларуси, а привела к узакониванию широкой сферы применения контрактной системы найма, которая с 2020 года будет основываться не на нормах актов Президента, а на главе 18¹ ТК Беларуси.

В перспективе правотворческим органам Беларуси, на наш взгляд, необходимо предпринять следующие шаги по исправлению ситуации с элементами принудительного труда в действующем законодательстве:

1) отменить декреты Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и от 15.12.2014 № 5, а в перспективе и гл. 18¹ ТК Беларуси;

2) распространить правила ст. 40 ТК Беларуси на любые трудовые договоры (как заключенные на неопределенный срок, так и срочные), отменив ст. 41 ТК;

3) отказаться от применения дисциплинарных переводов обязанных лиц, а равно и от принудительного их трудоустройства (Декрет № 18 и ч. 3 ст. 30 ТК Беларуси), от обязательной «трудоустройственной терапии» лиц, проходящих лечение от алкоголизма, наркомании и токсикомании (Закон от 04.01.2010 № 104-3);

4) сделать институт оплачиваемых общественных работ добровольным для безработных, стимулируя их к участию в этих работах размером заработной платы, а не возможными санкциями за неучастие;

5) институт обязательного распределения выпускников государственных вузов применять только к целевой подготовке специалистов на основании трехсторонних договоров (между обучающимся, вузом и организацией-заказчиком).

Список использованных источников

1. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up [Electronic resource]: Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010) // International Labour Organization. – Mode of access: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>. – Date of access: 04.08.2019.

2. Tapiola, K. The teeth of the ILO – The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamentals Principles and Rights at Work / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch / K. Tapiola. – Geneva : ILO, 2018. – 111 p.

3. Козик, А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.

4. Глобальный альянс против принудительного труда [Электронный ресурс] : Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, МКТ, 93-я сессия, 2005 г. // Сайт ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/rights/trafficking/ilo.pdf>. – Дата доступа: 05.08.2019.

5. Кривой, В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий для профессионалов : в 40 вып. / В. И. Кривой. – Минск : ГУО «МИСТИМ», 2006. – Вып. 1, Гл. 1. Общие положения (ст. ст. 1 – 15). – 112 с.

6. Идея свободы в трудовом праве : монография / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2015. – 208 с.

7. Конвенция МОТ № 29 о запрете принудительного труда [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 28.06.1930] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711257.pdf. – Дата доступа: 04.08.2019.

ДЕКЛАРАЦИЯ СТОЛЕТИЯ МОТ 2019 ГОДА И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

К. Л. Томашевский,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»,
председатель общественного объединения
«Сообщество трудового права»
доктор юридических наук, доцент

В начале своего доклада отметим, что в этом году Международной организации труда (далее – МОТ) исполнилось 100 лет.

Столетняя годовщина – это возможность не только оглянуться назад и отдать должное прошлому и достижениям МОТ, но и взглянуть в будущее. Это дает уникальную возможность подтвердить актуальность мандата МОТ в отношении обеспечения социальной справедливости и Программы достойного труда, а также наметить путь, который позволит МОТ решать новые задачи на пороге второго столетия своего существования.

Напомним, что за все время существования МОТ декларации принимались на Международной конференции труда (далее – МКТ) всего четыре раза: в 1944, 1998, 2008 и 2019 годах. То есть декларация – это документ, который принимается довольно редко в рамках МОТ в ознаменование каких-то крайне важных вех, имеющий программное значение в целях международного правового регулирования труда.

В своем докладе на 102-й сессии МКТ (2013 г.) Генеральный директор МБТ Гай Райдер выдвинул семь инициатив столетия:

1) *инициатива в отношении административного руководства и управления* – завершить реформу структур административного руководства и управления МОТ и осуществить оценку воздействия Декларации 2008 года, как это предусмотрено в ее заключительных положениях, а также предпринять действия по сделанным выводам;

2) *инициатива, касающаяся норм* – укрепить трехсторонний консенсус относительно авторитетной контрольной системы

и усилить актуальность международных трудовых норм посредством механизма по критическому анализу норм;

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

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

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

6) *инициатива, касающаяся трудящихся-женщин* – поставить под контроль рабочие места и условия женщин в сфере трудовой деятельности и привлекать трехсторонних участников к конкретным действиям, нацеленным на реализацию принципов равенства возможностей и обращения;

7) *инициатива, касающаяся будущего сферы труда* – сформировать консультативную группу по вопросам будущего сферы труда, итоговый доклад которой будет представлен для обсуждения на столетнюю сессию Международной конференции труда в 2019 году [1, с. 32].

Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, является краеугольным камнем деятельности МОТ в ознаменование ее столетнего юбилея. Коснемся этой инициативы более подробно.

Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, была темой пленарных прений на 104-й сессии МКТ (2015 г.), на которой делегаты высказались в поддержку трехэтапного плана реализации, изложенного в докладе Генерального директора [2, с. 3].

На первом этапе инициативы более 110 государств-членов организовали трехсторонние диалоги о будущем сферы труда, в ходе которых рассматривались четыре темы дискуссий, определенные в докладе Генерального директора: труд и общество, достойные рабочие места для всех, организация труда и производства и управление сферой труда.

Второй этап инициативы начался с создания Глобальной комиссии по будущему сферы труда в августе 2017 г. Сопредседа-

телями Глобальной комиссии были премьер-министр Швеции г-н Стефан Лефвен и президент Южной Африки г-н Сирилл Рамафоса.

К ним присоединились 25 членов Комиссии из каждого региона с различными интересами, квалификацией, опытом и подходами, при этом все они отличались богатым опытом работы в сфере труда.

Глобальная комиссия провела четыре официальных заседания и 22 января 2019 г. представила свой доклад «Работать ради лучшего будущего». Доклад Глобальной комиссии был представлен Генеральным директором на 108-й сессии МКТ в июне 2019 г. и был темой обсуждения на ее пленарных заседаниях.

На третьем этапе этой инициативы МОТ призвала государства-члены провести мероприятия в ознаменование столетия МОТ для рассмотрения доклада Глобальной комиссии в рамках подготовки к их участию в работе 108-й сессии Международной конференции труда. МКТ предшествовали сессии Административного совета и трехсторонние консультации.

Начиная с 2013 года на нескольких сессиях Административного совета МОТ и в ходе ряда консультаций с группами трехсторонних участников были выработаны неоценимые стратегические руководящие принципы относительно инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда, включая сферу охвата и характер Декларации столетия и порядок ее подготовки.

Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда (далее – Декларация столетия МОТ) [3], принятая на МКТ 21.06.2019 в Женеве на 108-й сессии по случаю столетия МОТ, состоит из преамбулы и четырех логически взаимосвязанных разделов (I – IV).

Следует обратить внимание на то, что декларация не является международным договором, хотя за нее и проголосовало более 2/3 делегатов, участвовавших на Генеральной конференции. Следовательно, формально юридически она не является документом, обязывающим государства к выполнению тех положений, которые в ней предусмотрены. Данная декларация была подписана председателем конференции Жан-Жаком Эльмигером и Генеральным директором МБТ Гаем Райдером. Далее эта декларация не подлежит ратификациям или каким-либо другим формам выражения согласия государств-членов на обязательность ее для них. Скорее это программный документ, который

должен направлять деятельность МОТ в последующие годы с учетом достижений 100-летней ее успешной деятельности. В отличие от трех предшествующих деклараций, принимавшихся на МКТ, мы не находим в Декларации столетия МОТ новых общепризнанных принципов международного права в сфере труда. В основном в ней упоминаются те принципы (к примеру, социальная справедливость), которые ранее уже находили свое закрепление в Уставе МОТ, в Филадельфийской декларации МОТ 1944 года и в двух Женевских декларациях 1998 и 2008 годов. Но все же на некоторых положениях Декларации столетия МОТ, имеющих прямое отношение к теме данной конференции, а именно к социально-экономическим правам и построению социального государства, мы все же кратко остановимся.

МОТ отмечает свое столетие во время преобразующих изменений в сфере труда, обусловленных технологическими инновациями (цифровизация, роботизация производства, переход к экономике 4.0), демографическими сдвигами, изменением окружающей среды и климата и глобализацией, а также в условиях сохраняющегося неравенства, что оказывает глубокое влияние на характер и будущее сферы труда, а также на место и достоинство людей в ней. Крайне важно, как отмечается в Декларации столетия МОТ, предпринять безотлагательные действия, с тем чтобы воспользоваться открывающимися возможностями и преодолеть вызовы в целях обеспечения справедливого, инклюзивного и безопасного будущего сферы труда, в котором будут обеспечены полная, продуктивная и свободно избранная занятость и достойный труд для всех. Такое будущее сферы труда имеет основополагающее значение для устойчивого развития, которое позволит положить конец бедности, чтобы никто не был забыт.

Вступая в свое второе столетие, МОТ должна с неослабевающей энергией продолжить выполнять предусмотренный ее Уставом мандат, нацеленный на обеспечение социальной справедливости путем дальнейшего развития ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, в котором главными целями экономической, социальной и экологической политики будут права работников, а также потребности, чаяния и права всех людей. Как видим, права работников как главные цели экономической, социальной и экологической политики выдвигаются со стороны МОТ на первый план.

Генеральная конференция призывает всех членов Организации, принимая во внимание национальные обстоятельства, работать индивидуально и коллективно, на основе трипартизма и социального диалога и при поддержке МОТ, с тем чтобы продолжить разработку *ориентированного на человека* подхода к формированию будущего сферы труда. Это будет осуществляться, во-первых, путем укрепления способности всех людей воспользоваться возможностями, открывающимися в претерпевающей изменения сфере труда, посредством: i) эффективного обеспечения гендерного равенства возможностей и обращения; ii) действенного обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех; iii) всеобщего доступа к всеобъемлющей и устойчивой социальной защите; iv) эффективных мер по оказанию людям поддержки на переходных этапах, с которыми они все чаще сталкиваются на протяжении своей трудовой жизни. Во-вторых, ориентированный на человека подход будет проводиться путем укрепления институтов рынка труда в целях обеспечения адекватной защиты всех работников и подтверждения сохраняющейся актуальности трудового правоотношения как средства, обеспечивающего определенность и правовую защиту работников, с одновременным признанием уровня неформальности (речь идет о так называемом прекариате) и необходимости обеспечить эффективные действия для осуществления перехода к формальности.

В Декларации столетия МОТ подчеркивается, что всем работникам должна гарантироваться адекватная защита в соответствии с Программой достойного труда, учитывая такие факторы, как: i) уважение их основополагающих прав; ii) адекватный минимум заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров; iii) установление максимальных пределов продолжительности рабочего времени; iv) безопасность и гигиена труда.

МОТ должна играть важную роль в многосторонней системе, укрепляя свое сотрудничество и разрабатывая институциональные механизмы вместе с другими организациями в целях обеспечения согласованности политики, направленной на реализацию *ориентированного на человека* подхода к формированию будущего сферы труда, признавая прочные, сложные и жизненно важные связи между социальной, торговой, финансовой, экономической и экологической политикой.

В заключение доклада сделаем вывод о том, что Декларация столетия МОТ, представляя собой программный документ, адресуемый как самой организации, так и государствам-членам в новом столетии, заложила добротную основу международной трудово-правовой политики, ориентированной на работника, его права в условиях изменяющегося мира труда и новых вызовов, стоящих перед человечеством.

Остается надеяться, что как в социально-экономической политике, так и при дальнейшем совершенствовании трудового законодательства Республики Беларусь права работников будут иметь приоритетное значение над экономическими интересами нанимателей и государства, а их взаимодействие будет основываться на реальном социальном партнерстве.

Список использованных источников

1. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников : доклад Генер. директора I (A) : Междунар. конф. труда, 102-я сессия, 2013 г. – Женева : МБТ, 2013. – 32 с.
2. Инициатива, касающаяся будущей сферы труда : доклад Генер. директора, Доклад I : Междунар. конф. труда, 104-я сессия. – Женева : МБТ, 2015. – 19 с.
3. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда [Электронный ресурс] : Междунар. конф. труда, 21 июня 2019 г. // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf. – Дата доступа: 01.09.2019.

«РАБОТАТЬ РАДИ ЛУЧШЕГО БУДУЩЕГО»: КОНЦЕПЦИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ДОКЛАДЕ, ПОСВЯЩЕННОМ СТОЛЕТИЮ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Р. И. Шабанов,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,
хозяйственного и трудового права
Харьковского национального педагогического
университета имени Г. С. Сковороды
доктор юридических наук, доцент

Достойный труд – это труд, в котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Концепция достойного труда является приоритетной и адекватной реакцией человеческого сообщества на вызовы последних десятилетий в сфере труда, а ее реализация, по убеждению Международной организации труда (далее – МОТ), представляет собой основное требование для признания государства демократическим [1].

Основные аспекты развития концепции достойного труда в современном мире раскрываются в докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» [2], который посвящен столетию МОТ.

Одной из главных задач концепции достойного труда в ближайшем будущем авторы доклада считают достижение гармоничного взаимодействия технологий новой промышленной и цифровой революции с интересами работников и работодателей. В данном аспекте необходимым является использование преобразующего потенциала происходящих изменений для обеспечения достойного труда в новых формах экономики – зеленой экономике, цифровой экономике, экономике ухода. Так, отмечается, что к 2030 году в глобальной экономике ухода может быть создано свыше 475 млн рабочих мест. Инвестиции в экономику ухода помогают удовлетворять насущную социальную потребность в решении проблемы стремительного старения населения многих стран и открывают путь к достижению гендерного равенства. Авторы доклада считают, что благодаря новым

технологиям можно будет улучшить условия труда работников по уходу, расширить сферу и улучшить организацию этих услуг.

Реализация этой задачи подразумевает принятие подхода к искусственному интеллекту по принципу «управляет человек», который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются людьми. Предлагается разработать международную систему регулирования платформ цифрового труда, которая обяжет работодателей соблюдать определенные минимальные права и меры защиты. Кроме того, технологические достижения также требуют регулирования использования данных и введения алгоритмической ответственности в сфере труда.

Авторы доклада для обеспечения достойного труда призывают МОТ создать инновационную лабораторию цифровых технологий, которая будет тестировать и поощрять адаптацию и внедрение технологий в поддержку усилий работодателей, работников и органов инспекции труда по мониторингу условий труда и будет предоставлять обучение и поддержку в вопросах анализа и использования полученных данных. На основе деятельности такой лаборатории планируется отслеживать инновации в сфере труда и подготавливать рекомендации о том, как МОТ должна преодолевать связанные с ними вызовы.

Вторым существенным моментом в докладе «Работать ради лучшего будущего» авторы обозначают проблемы инвестиций для обеспечения достойного труда, а точнее достойной и стабильной занятости (ориентированную на человека траекторию роста и развития, ведущую к достойному труду для всех). Ключевую роль для решения данной задачи должны играть государственные инвестиции, средства на которые должны получаться с помощью эффективного применения справедливой налогово-бюджетной политики. Налоговые системы должны быть справедливыми и соответствовать принципам, содействующим достойному труду, экономическому росту и развитию предприятий, а налоговые поступления должны быть достаточными для обеспечения достойной и стабильной занятости.

По мнению авторов доклада, государствам следует уделять приоритетное внимание долгосрочным, устойчивым инвестициям, которые способствуют развитию человека и защищают планету. Новые правила, деловые стимулы и цели экономиче-

ской политики позволяют точнее направлять инвестиции в те области экономики, которые способствуют созданию достойных рабочих мест, гендерному равенству и устойчивому развитию, одновременно создавая основу для деятельности с высокой добавленной стоимостью.

Кроме того, преобразование экономики ухода зависит от государственных инвестиций в качественные услуги по уходу, принятия политики достойного труда для работников экономики ухода, оказания поддержки работникам, предоставляющим неоплачиваемые услуги по уходу и желающим вернуться к оплачиваемой работе, а также переоценки и формализации оплачиваемого труда по уходу. Такие инвестиции должны способствовать гендерному равенству и помогут создать миллионы рабочих мест и новые возможности для микро-, малых и средних предприятий. Одним из приоритетов должно стать развитие сельской экономики, с которой связано будущее многих работников мира. Необходимо направлять инвестиции в высококачественную материальную и цифровую инфраструктуру, чтобы устранить разрывы и способствовать росту услуг высокой стоимости.

Немаловажной составляющей обеспечения достойного труда авторы доклада «Работать ради лучшего будущего» считают развитие социального диалога, в том числе и на международном уровне. Отмечается, что с помощью социального диалога между правительствами и организациями работников и работодателей странам необходимо разработать национальные стратегии в отношении будущей сферы труда. Такие безотлагательные действия, направленные на укрепление общественного договора в каждой стране, должны увеличить возможности для инвестиций в расширение возможностей людей и институтов сферы труда, а также реализации возможностей достойной и стабильной занятости.

Значимой проблемой для авторов доклада «Работать ради лучшего будущего» является глобальная проблема старения населения и обеспечение достойного труда для молодежи. Решение данной проблемы возлагается как на государство, так и на работодателей. Так, государству предлагается расширять возможности достойного труда для молодежи посредством программ занятости и поддержки молодых предпринимателей, а работодатели должны предлагать молодым людям качественное

ученичество и первую работу. Ключевым моментом в решении проблемы обеспечения молодежи достойным трудом является то, что труд молодежи должен вознаграждаться в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности. Особое внимание уделяется расширению доступа и участия в программах обучения на протяжении всей жизни молодежи, которая не работает, не учится и не проходит профессиональную подготовку, что должно обеспечить ее социальную интеграцию. Кроме того, авторы доклада признают необходимость взаимодействия и сотрудничества между странами со стареющим населением и странами с молодым населением, что позволит создать обоюдные выгоды для их рынков труда.

Таким образом, доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» является программным документом для развития и практического внедрения концепции достойного труда как минимум на ближайшие десятилетия. В данном докладе современные вызовы в сфере труда и пути их решения гармонично отобразили основные стратегические приоритеты концепции достойного труда (содействие занятости, разработка и усиление мер социальной защиты, содействие социальному диалогу и трипартизму, соблюдение и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда), сформулированные в Программе достойного труда. Как видим, МОТ как основная международная организация в сфере труда, несмотря на нарастающие глобальные проблемы в данной сфере, и через сто лет своего существования продолжает настаивать на том, что только справедливые и достойные человека условия труда могут сохранить и развивать человеческую цивилизацию.

Список использованных источников

1. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее : Междунар. конф. труда, 97-я сессия, 2008 г. // Сайт Междунар. организации труда. – Женева : МБТ, 2008. – 49 с.
2. Работать ради лучшего будущего – глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда // Междунар. бюро труда. – Женева : МБТ, 2019. – 91 с.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ В ЭПОХУ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ

И. В. Шестерякова,
заведующий кафедрой трудового права
Саратовской государственной юридической академии
доктор юридических наук, доцент

Сегодня Международной организации труда (далее – МОТ) вновь предстоит решать непростые проблемы современных вызовов. Однако сегодня это не односложное решение вопросов, а их комплексное решение.

Представляется, что с помощью международных норм и стандартов необходимо разрешение следующих вопросов:

1. Невыплата (несвоевременная выплата) заработной платы. Этот вопрос неоднократно обсуждался на самых разных уровнях, в том числе и Президентом РФ. И в этом случае не последнюю роль играют международные нормы. По-прежнему серьезную проблему составляет вопрос о выплате заработной платы работникам при банкротстве предприятий. Речь в данном случае идет о Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 1949 г.) и Конвенции МОТ № 173 о защите трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 1992 г.). Как известно, Россия ратифицировала только один механизм по защите требований работников, предусмотренный указанной Конвенцией – механизм привилегий. Однако практика его применения показала, что он не вполне роботоспособен. Несмотря на приоритетность расчета с работниками по заработной плате, на практике это не всегда возможно. Подобную мысль не раз высказывали представители профсоюза, в том числе и на профсоюзных форумах в Саратовской области. Например, работники прокуратуры Удмуртии поделились опытом о том, что они проводят работу с конкурсными управляющими, и с помощью возможности изменения календарной очередности платежей текущих и реестровых им удалось добиться выплат работникам заработной платы более 60 млн рублей.

2. Проблема сочетания рабочего времени и времени отдыха в связи с внедрением цифровизации. В этом случае важным является выполнение на национальном уровне норм конвен-

ции МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 1981 г.) и одноименной рекомендации МОТ № 165 (Женева, 1981 г.). Эти документы обращают внимание на то, что работникам с семейными обязанностями должно быть предоставлено право сочетать их с выполнением трудовых обязанностей. Однако, находясь постоянно на «связи» с работодателем, работники не всегда могут это сделать. Проблема реализации этой конвенции характерна не только для России, но и для большинства стран. Следует отметить, что постоянно быть «в доступе» работники не могут. И в данном случае возникает другая проблема – не юридического, а психологического порядка, когда работник испытывает чувство вины за то, что он не прочитал письма работодателя, а также и за то, что не выполнил то, о чем работодатель просил. Возникает неудовлетворенность от работы, «профессиональное выгорание», конфликт с коллегами, которые находятся «на связи». В свою очередь, все это влияет на возможность карьерного роста такого работника, а также и на размер заработной платы. В конечном итоге необходимо вернуться к пониманию свободы между работником и работодателем и возможностям включения в трудовой договор любых условий. Возможности цифровизации позволяют работнику и работодателю решить эти проблемы на уровне трудового договора, включив в его условия нормы, позволяющие учитывать интерес как работника, так и работодателя, устанавливая определенные рамки.

3. Проблема признания отношений трудовыми. Сегодня стали редкостью так называемые классические трудовые отношения. Сложности вызывает появление нестандартной занятости, например работа на интернет-платформах. Так, признавая отношения трудовыми, суды европейских государств опираются на то, что определяющим признаком в данном случае должно быть доказательство прямого подчинения работника работодателю, выполнение работы с подчинением распорядку и дисциплине. Например, Верховный Суд Франции 28 ноября 2018 г. [1] признал отношения трудовыми, основываясь на том, что работники были оснащены системами геолокации, что давало возможность работодателю отслеживать их передвижение и контролировать их, кроме того, работодатель мог деактивировать их аккаунт, что является проявлением дисциплинарной власти работода-

теля. Другое решение Верховного Суда Франции от 10 января 2019 г. в отношении таксистов компании Uber также было вынесено в пользу работников и их отношения были признаны трудовыми на том основании, что они сами не устанавливали тарифы, это была прерогатива компании; они не имели доступа к клиентской базе, а это значит, что развивать этот бизнес не имели возможности; Uber предоставляет своим водителям поведенческие рекомендации; водители должны были постоянно находиться на связи с работодателем; компания могла деактивировать их учетную запись. Примечательно, что представители компании настаивали на том, что отношения не носят характер трудовых, так как водители могли самостоятельно принимать решение об отключении и не работать в определенный период времени. Однако Верховный Суд эти доводы не принял во внимание, мотивируя это тем, что как только таксисты подключались к платформе, они становились подчиненными Uber [2]. Важно, что суды Франции исходят из того, что Uber является полноценным работодателем, а не только посредником для водителей. Это объясняется влиянием решений Европейского суда по правам человека, в данном случае решения от 20 декабря 2017 г. [3]. Необходимо отметить, что, к сожалению, российская практика по таким делам пока немногочисленна, а та, которая есть, идет вразрез с позицией ЕСПЧ. Например, Мосгорсуд по делу № 33-15213/2018 [4] вынес решение не в пользу водителя и не признал отношения трудовыми.

В связи с развитием цифровизации в трудовом праве стали появляться новые термины, такие как электронный документооборот, цифровое присутствие, цифровая детоксикация и т. д.

Очевидно, что особую роль в данном случае играет рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (Женева, 15.06.2006).

4. Международные трудовые нормы и экстерриториальное применение трудового права в свете развития трудовправовой интеграции. Трудовправовая интеграция является составной частью происходящих в современном мире интеграционных процессов, для которых характерны следующие признаки:

— интеграция в рамках международных организаций, уступила место глобальным интеграционным процессам в рамках экономических союзов и пулов;

— основным видом трудово-правовой интеграции становится трудово-правовая геоинтеграция, имеющая свои характерные особенности: 1) не только посредством международных организаций, а все больше в рамках партнерских образований (пул, клуб и т. д.), не столько политических, сколько экономических; 2) вне фактических границ государств (например, Россия не со всеми странами БРИКС имеет сопряженную границу); 3) правотворчество, обусловленное торгово-экономической деятельностью партнерских образований, непосредственно влияет на национальное трудовое право, причем то или иное государство вынуждено изменить свое национальное законодательство, вплоть до Конституции; 4) установлены «санкции» (рычаги давления) за нарушение прав работников; 5) нормы торговых соглашений становятся модельным законодательством для государств-партнеров; 6) нормы МОТ все чаще и в большем объеме включаются в торговые соглашения;

— охват интеграционными соглашениями участвующих в них государств становится все больше;

— трудовые нормы становятся «обычными» в торговых соглашениях, и, кроме того, они являются основой многонациональных торговых соглашений;

— на трудовые нормы в рамках экономических союзов оказывают влияние международные глобальные рамочные соглашения;

— усиление влияния транснациональных корпораций.

В свете развития таких процессов особое значение придается конвенциям МОТ о защите трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Таким образом, речь идет о взаимодействии международных трудовых норм, принимаемых на глобальном и региональном уровне.

Поводя итог, можно отметить, что сегодня уже мы стоим на пороге чего-то нового. Это новое вокруг нас, а международные трудовые нормы помогут и сегодня в защите трудовых прав работников.

Список использованных источников

1. The decision of the French Supreme Court on employment status – delivery drivers and the Take It Easy app found to be in an employment relationship [Electronic resource] // Ebl Miller Rosenfalck. –

Mode of access: <http://www.millerrosenfalck.com/2019/01/the-decision-of-the-french-supreme-court-on-employment-status-delivery-drivers-and-the-take-it-easy-app-found-to-be-in-an-employment-relationship/>. – Date of access: 07.09.2019.

2. Troubled times for digital platforms [https](https://www.international-law-office.com/newsletters/employment-benefits/france/coblence-associis/troubled-times-for-digital-platforms) [Electronic resource] // International Law Office. – Mode of access: <http://www.international-law-office.com/newsletters/employment-benefits/france/coblence-associis/troubled-times-for-digital-platforms>. – Date of access: 07.09.2019.

3. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017 [Electronic resource] // EUR-Lex. – Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434>. – Date of access: 07.09.2019.

4. Информация по делу № 33-15213/2018/ [Электронный ресурс] // Суды общей юрисдикции города Москвы. – Режим доступа: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1459bc94-c784-41d1-87b1-0aceaaf414ea>. – Дата доступа: 07.09.2019.

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ
РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ № 198
«О ТРУДОВОМ ПРАВООТНОШЕНИИ» 2006 ГОДА
В СТРАНАХ ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ,
ВХОДЯЩИХ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ**

Е. С. Батусова,

старший преподаватель кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
кандидат юридических наук

Интеграционные процессы в странах Европейского союза приводят к необходимости нахождения общих подходов к вопросу о трудовом отношении и трудовом договоре как основании возникновения трудового правоотношения. По нашему мнению, большинство государств Восточной Европы, входящие в Европейский союз (Болгария, Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чехия), в целом разделяют основные положения Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 года (далее – Рекомендация МОТ № 198) [1]. Вместе с тем имеется и определенная специфика.

Рекомендация предусматривает, что основным для защиты прав работников в рамках трудового правоотношения является выявление фактов выполнения работы и выплаты за нее вознаграждения работнику, и суть трудового правоотношения не зависит от названия соглашения (п. 9 Рекомендации МОТ № 198). Таким образом, рекомендация напрямую не требует закрепление понятия трудового отношения. Государствам рекомендуется применять четкие методы, позволяющие ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения (п. 10 Рекомендации МОТ № 198).

Анализ трудового законодательства стран Восточной Европы, входящих в Европейский союз, позволяет сделать вывод о том, что в этих государствах существуют две основные модели реализации Рекомендации МОТ № 198.

Сущность первой модели (Болгария, Венгрия, Польша, Словакия, Чехия) состоит в том, что в законодательстве закрепляются

признаки трудовых отношений без выделения легальной дефиниции трудового договора и его характеристики. Специфика второй модели (например, Румыния) определяется акцентом на легальное понятие трудового договора.

Поскольку в Рекомендации МОТ № 198 отсутствует легальная дефиниция трудового договора, то первая модель в большей степени соответствует данной рекомендации. Однако, по нашему мнению, трудовые отношения не могут быть приравнены к трудовому договору, так как трудовой договор – это основание возникновения трудовых отношений.

Кроме того, отсутствие легальных дефиниций трудового договора и трудового отношения может привести к ухудшению правового положения работника и к произволу работодателя.

Проанализируем каждую модель более подробно.

Болгария пошла по пути закрепления понятия трудового отношения в Трудовом кодексе. В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Болгарии 1986 года трудовое отношение – это отношение, когда работник выполняет работу, на которую добровольно согласился, соблюдает дисциплину труда, а работодатель обеспечивает условия труда и оплачивает произведенную работу. Также законодатель закрепил, что отношения с работниками должны оформляться только как трудовые. Понятие трудового договора в Трудовом кодексе Болгарии отсутствует, но закреплены стороны трудового договора. Болгарский ученый-трудовик Р. П. Рачев указывает, что трудовой договор – это юридический акт, конкретизирующий трудовое отношение между работником и работодателем и являющийся его основанием возникновения [2].

Польский законодатель в ст. 22 Трудового кодекса 1974 года закрепил, что, вступая в трудовые отношения, работник выполняет работу определенного вида в интересах работодателя и под его контролем в месте им определенном, и в соответствии с режимом труда, установленным работодателем, за вознаграждение, уплачиваемое работодателем. Это понятие полностью соответствует Рекомендации МОТ.

Законодатель также определил, что независимо от названия договора работник находится в трудовых отношениях, а также ввел запрет подмены трудового договора гражданско-правовым.

В законодательстве Словакии закреплено лаконичное понятие трудового отношения – это отношение в связи с выполнени-

ем зависимого труда физических лиц для юридических лиц или физических лиц (§ 1 ч. 1 Трудового кодекса Словакии 2001 г.).

В Трудовом кодексе Чехии 2006 года установлено, что трудовые отношения оформляются трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем, то есть фиксируется основание возникновения трудового отношения – трудовой договор. Кроме того, закреплено, что «трудовые отношения – это отношения, возникающие между работником и работодателем по поводу наемного труда» (ст. 1 Трудового кодекса Чехии). Таким образом, легальное определение трудовых отношений в Чехии лаконично и опирается на понятие зависимого труда.

Однако в Чехии также отсутствует легальное понятие трудового договора при указании на то, что он является основанием возникновения трудового отношения в ст. 33 Трудового кодекса Чехии 2006 года. Считаем, что перечень условий трудового договора вряд ли можно рассматривать как его определение.

В Трудовом кодексе Венгрии закреплено, что трудовое отношение должно оформляться трудовым договором, который является основанием его возникновения. В ст. 42 установлено, что в соответствии с трудовым договором работник обязан подчиняться работодателю, а работодатель должен предоставить работу работнику и оплатить ее, то есть признаки трудового отношения зафиксированы как права и обязанности сторон по трудовому договору.

В Трудовом кодексе Румынии (вторая модель реализации Рекомендации МОТ № 198) не определяется понятие трудового отношения, но закрепляется легальная дефиниция трудового договора. Устанавливается, что это договор, в соответствии с которым физическое лицо, являющееся наемным работником, берет на себя обязанности выполнять работу в интересах работодателя за вознаграждение в виде заработной платы. Также закреплено, что работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом (ст. 10 Трудового кодекса Румынии).

Такими образом, анализ трудового законодательства стран Восточной Европы, входящих в Европейский союз, позволяет утверждать, что процесс реализации Рекомендации МОТ № 198 – это динамичный процесс, характеризующийся с позиций наличия общего и особенного в правовом регулировании трудовых отношений в этих государствах.

Представляется, что в дальнейшем под действием глобализационных процессов в мире с учетом того, что страны, законо-

дательство которых рассмотрено, входят в Совет Европы и Европейский союз, будет выработано общее понятие трудового отношения и трудового договора для лучшей защиты трудовых прав работников. В частности, при появлении нетипичных трудовых отношений признаков трудового отношения, а именно работа под руководством и контролем работодателя, соблюдение дисциплины труда, становится основным для выявления того, подпадает ли труд лица под действие трудового законодательства.

Возможность привлечения рабочей силы посредством частных агентств занятости, появление дистанционной формы организации работы, расширение нетипичных отношений в сфере труда ухудшало положение таких лиц. Однако после включения труда таких работников в правовое поле и постепенного закрепления специальных прав и обязанностей, например для работников, привлекаемых агентствами, такие работники стали более защищенными.

Одновременно частные агентства занятости встречаются с тем, что направляемые ими работники обращаются в суд за признанием отношений с фактическими работодателями трудовыми. Сложности возникают при выявлении признака власти – подчинения. Таким образом, необходимо более четко формулировать признаки трудового правоотношения в национальном законодательстве (работа под контролем работодателя, работа в соответствии с полученными указаниями, работа на рабочем месте, которое указано другой стороной, интеграция работника в организационную структуру предприятия или организации, работа по графику, личное выполнение трудовой функции). Это позволит снизить количество трудовых споров.

Список использованных источников

1. Рекомендация МОТ № 198 о трудовых правоотношениях [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 31.05.2006] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2019.
2. Рачев, Р. П. Законодательство Болгарии и России о трудовом договоре: сравнительное исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. П. Рачев ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2006. – 26 с.

ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РФ¹

М. С. Власенко,

доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
Елецкого государственного университета имени И. А. Бунина
кандидат юридических наук, доцент

В зависимости от ряда субъективных и объективных факторов, несовершеннолетние могут сталкиваться с проявлением различных форм дискриминации в сфере труда. Поэтому необходимость специального правового регулирования труда несовершеннолетних как одной из уязвимых групп населения не вызывает сомнений. Выделение несовершеннолетних в качестве специального субъекта трудовых правоотношений характеризуется принятием международных трудовых стандартов, регламентирующих упразднение детского труда, закрепление минимального возраста приема на работу, запрет труда несовершеннолетних на опасных и вредных работах; создание специальных государственных органов по надзору и контролю за обеспечением безопасности несовершеннолетних. В Международном пакте «Об экономических, социальных и культурных правах» 1966 года [7] закрепляется необходимость применения особых мер охраны детей и подростков, мер защиты от экономической и социальной эксплуатации, установления государствами возрастных пределов, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом. Конкретизируют положения Пакта Конвенция ООН «О правах ребенка» 1989 года [3] и Декларация прав ребенка 1959 года [1]. Европейская социальная хартия [2] гарантирует несовершеннолетним право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и охраны здоровья на производстве, обязывает государства обеспечить детям и молодым людям специальную защиту от опасности причинения физического и морального ущерба, которому они могут подвергаться.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00076.

Большинство международных актов в сфере обеспечения безопасности труда несовершеннолетних и его охраны связаны с деятельностью Международной организации труда (далее – МОТ). МОТ создана система норм, обеспечивающих правовое регулирование условий труда несовершеннолетних и молодежи. В докладе Глобальной комиссии МОТ по будущему труда от 22 января 2019 г. [8] проблемы трудовых отношений с молодежью являются одними из ключевых, молодежь представляет собой огромный потенциал, неспособность задействовать который создаст в дальнейшем неблагоприятные последствия для развития государства и общества. Отмечается, что молодые люди нуждаются в сильной поддержке для интеграции на рынки труда, чтобы стать активными членами общества. Рекомендуются расширить возможности для получения достойной работы молодежью через программы занятости. Работа молодых людей должна вознаграждаться в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности. Особое внимание уделяется проблеме содействия доступу к образованию и профессиональной подготовки для молодых людей, не имеющих работы, и их социальной интеграции.

Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте приема на работу 1973 года обязывает проводить национальную политику, направленную на эффективное искоренение детского труда, и постепенно повышать минимальный возраст для приема на работу. МОТ были приняты девять конвенций, устанавливающих минимальный возраст для приема детей на работу в различных отраслях.

Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 года [4] призывает принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда, к которым относятся рабство и принудительный труд, включая торговлю детьми и принудительную вербовку для участия в вооруженных конфликтах; детскую проституцию и порнографию; производство и продажу наркотиков; работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 года также является ключевой в защите детей от некоторых из наихудших форм эксплуатации [5].

Российской Федерацией ратифицировано и применяется судами семь конвенций МОТ, напрямую регулирующих условия труда несовершеннолетних. РФ максимально приблизилась к общемировым стандартам в области регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и приняла на себя обязательства по защите несовершеннолетних граждан от экономической эксплуатации, от выполнения работы, представляющей опасность для их здоровья или являющейся препятствием в получении образования, наносящей ущерб здоровью, а также физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию. В результате анализа международно-правовых норм, регулирующих правоотношения с участием несовершеннолетних как специальных субъектов трудовых правоотношений, можно говорить о пробелах в российском трудовом законодательстве. Следует отметить, что на сегодняшний день в РФ отсутствует системный подход к управлению охраной труда несовершеннолетних граждан на всех уровнях, что является следствием неэффективного функционирования системы управления охраной труда в целом. В России, по свидетельству международных организаций, труд несовершеннолетних применяется именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля [6, с. 75]. Нормы международного права в сфере обеспечения безопасности труда несовершеннолетних граждан не отражены в законодательстве РФ в достаточном количестве. Многообразие источников трудового права, наличие множества ведомственных инструкций, положений, правил, нередко усложненных и противоречивых, неразработанность механизмов реализации принятых правовых актов – все это затрудняет осуществление механизма защиты трудовых прав несовершеннолетних. Необходимо усилить профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства в отношении несовершеннолетних. Охрана безопасности и здоровья несовершеннолетних в трудовых правоотношениях должна обеспечиваться выполнением ими работы под контролем и надзором уполномоченного лица. Необходимо повысить стандарты безопасности труда несовершеннолетних посредством приспособления условий труда к возрастным условиям молодежи. Закрепленный в ТК РФ перечень работ, которые могут причинить вред нравственному развитию

несовершеннолетнего, нельзя считать исчерпывающим. На сегодняшний день не проработан механизм административной ответственности в отношении работодателей за совершение нарушений законодательства по охране труда такого специального субъекта, как несовершеннолетний работник. Таким образом, необходимо усилить защиту прав лиц, не достигших 18 лет, повысить стандарты безопасности трудовой деятельности в целях приспособления условий труда к возрастным особенностям молодежи.

Список использованных источников

1. Декларация прав ребенка : [принята 20.11.1959 Резолюцией 1386 (XIV) на 841-м пленарном заседании Генер. Ассамблеи ООН] // Международная защита прав и свобод человека : сб. документов. – М. : Юридическая литература, 1990. – С. 385–388.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [принята в г. Страсбурге 03.05.1996] // Бюллетень междунар. договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.
3. Конвенция ООН о правах ребенка : [заключена в г. Нью-Йорке 20.11.1989] // Сб. междунар. договоров СССР. – Вып. XLVI, 1993.
4. Конвенция № 182 МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда : [заключена в г. Женеве 17.06.1999] // Бюллетень международных договоров. – 2004. – № 8. – С. 3–11.
5. Конвенция № 29 МОТ относительно принудительного или обязательного труда : [заключена в г. Женеве 28.06.1930] // Ведомости ВС СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.
6. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – М. : АНО Центр социально-трудовых прав, 2015. – 192 с.
7. Об экономических, социальных и культурных правах : междунар. пакт // Бюллетень Верх. Суда Рос. Федерации. – № 12. – 1994.
8. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work [Electronic resource] // International Labour Organization. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. – Date of access: 30.03.2019.

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

К. В. Добромыслов,

доцент кафедры мировой экономики, финансов и страхования
Академии труда и социальных отношений
кандидат экономических наук

В конце XX начале XXI вв. информационно-коммуникационные технологии стали одним из наиболее важных факторов, влияющих на формирование общества XXI в. Российская Федерация в составе «Группы восьми» 22 июля 2000 г. ратифицировала Окинавскую Хартию Глобального информационного общества, в которой содержатся положения о развитии информационно-коммуникационных технологий (ИТ), их революционном воздействии на образ жизни людей, их образование и работу. Они дают возможность более эффективно и творчески решать социальные проблемы, открывая обществу огромные возможности [1].

На текущем этапе исторического развития человечества бурный рост ИТ в сочетании с другими отраслями производства можно считать революционным явлением, и сегодня этот период обозначают как Четвертую промышленную (или индустриальную) революцию. О последствиях Четвертой промышленной революции ученые, политики и экономисты активно заговорили в 2016 – 2017 годах на Давосском экономическом форуме и на аналогичных форумах, включая Петербургский, состоявшийся в июне 2017 г. Президент РФ Владимир Путин в своем послании к Федеральному собранию в 2016 году предложил запустить масштабную системную программу развития экономики нового технологического поколения – цифровую экономику. Впоследствии это было закреплено Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (в ред. от 19.07.2018) [2].

Дискуссия о путях развития и последствиях продолжается до сегодняшнего дня с учетом изменений за прошедший период и их анализа в социально-экономической сфере. По мнению уче-

ных и политиков, Четвертая индустриальная революция может привести мир к полностью автоматизированному цифровому производству, управляемому интеллектуальными системами в режиме реального времени в постоянном взаимодействии с внешней средой. Такие системы смогут выходить за границу одного предприятия и объединяться в глобальную промышленную сеть. Это позволяет выйти на новый уровень организации производства и управления цепочкой создания стоимости товаров на протяжении всего жизненного цикла выпускаемой продукции. Смена технологического уклада приведет к резкому скачку производительности труда и экономическому росту. Тем не менее, необходимо учитывать, что основные изменения будут происходить в организации трудового процесса на основе информационно-коммуникационных технологий, позволяющих повысить скорость обработки больших массивов данных и скорости передачи этих данных на большие расстояния. Расстояния для передачи данных в масштабах планеты Земля уже сегодня перестают играть существенную роль. Географическое расположение трудового ресурса и производства также становится малозначительным фактором. Однако следует учитывать, что традиционные технологические платформы в области энергетики, транспорта, материаловедения, энергетической эффективности и другие за последние 30 – 40 лет не претерпели существенных, кардинальных изменений, позволяющих говорить о революционном прорыве. Налицо всего лишь предпосылки для перестройки некоторых, но далеко не всех аспектов в функционировании реального сектора мировой экономики [3]. Эти процессы неизбежно будут отражаться на социальной сфере, что потребует ее серьезной модернизации.

Новые технологии приводят к появлению новых видов и форм занятости, увеличению продолжительности жизни и трудоспособности. Однако бесконтрольное повышение производительности труда без учета рынков сбыта и потребления – это путь в никуда. Производство ради производства не имеет экономической целесообразности, так как противоречит основной идее предпринимательской деятельности – извлечению прибыли. Обратной стороной медали резкого повышения производительности труда и изменения технологического уклада станет сокращение потребности в рабочей силе и изменение видов занятости.

Уже сегодня географическая привязка к рабочему месту перестает быть актуальной. Появляется такой вид занятости, как удаленная занятость. На некоторых предприятиях понятие трудового коллектива фактически исчезает, так как работники могут не знать о существовании друг друга. Деформируется понятие рабочего времени и рабочего места. На деловых форумах обсуждаются вопросы о сокращении рабочей недели с пяти дней до четырех и сокращении времени рабочего дня. В этих условиях вопросы оценки стоимости труда и оплаты труда приобретают совершенно иное звучание.

В формируемых новых условиях действующие социальные институты будут давать сбои в финансовой стабильности, так как уже не смогут эффективно исполнять возложенные на них функции по пенсионному страхованию, выплате пособий по временной нетрудоспособности, страхованию от потери работы, медицинскому страхованию. Возникает насущная потребность в их модернизации или замене на совершенно иные подходы в их организации и финансировании.

Фундаментом благополучия трудящихся всегда являлась достойная заработная плата, которая используется не только на текущее потребление семьи работника, но и на создание долгосрочных резервов в виде собственных накоплений и приобретаемых материальных благ. На основе оплаты труда работника формируются бюджеты в системе обязательного социального страхования, позволяющие работнику поддерживать свое материальное положение в случае временной или постоянной утраты трудоспособности в связи со старостью, инвалидностью или потерей работы.

Возникающие экономические кризисы и новые технологические уклады приводят к увеличению расслоения населения по уровню доходов, бедные становятся беднее, а богатые – богаче. В условиях повышения дифференциации населения по доходам важнейшими задачами становятся сохранение социальной справедливости путем сокращения огромной диспропорции в доходах населения, повышение благосостояния трудящихся в общей массе как за счет роста заработной платы, так и за счет натурального удовлетворения разнообразных социальных потребностей.

Новые технологии, прежде всего информационные, проникают во все сферы жизнедеятельности общества. Это не просто

использование интернета дома или на рабочем месте. Информационные технологии приводят к принципиальным изменениям в организации жизни людей, их трудового процесса и форм социальной защиты. Рабочие места, на которых действия работников можно описать математически и формализовать четким алгоритмом, в скором времени могут быть заменены роботами. Поэтому на рынке труда может появиться значительный избыток низкоквалифицированной рабочей силы и несвойственные сегодняшнему дню виды и формы занятости.

Что касается «сложного» труда, то новые технологии потребуют не только более высокого уровня образования, но и постоянного повышения квалификации и переобучения в целях освоения новых профессий. Информационные технологии диктуют переход к новому типу занятости с высокой производительностью труда, предполагающему иное распределение ролей и факторов производства, более гибкие формы организации трудовых отношений. Ярким примером является организация «стартапов», автоматизирующих труд юристов.

В условиях внедрения новых технологий обостряется вопрос эффективной реализации системы обязательного пенсионного страхования в отсутствие стабильной занятости работников и больших перерывов в трудовой деятельности. Действующие сегодня условия приобретения пенсионных прав на получение пенсии в страховой системе могут быть невыполнимы в будущей системе трудовых отношений. Отсутствие стабильной занятости и большие перерывы в трудовой деятельности порождают необходимость защиты работника не только от безработицы. Действующий в текущее время институт защиты работника от потери работы построен на обеспечительном принципе за счет средств федерального бюджета и не связан со страхованием. Периоды выплаты пособия и размер пособия остаются крайне низкими. Такие выплаты из системы социальной защиты от безработицы не позволяют трудовому человеку поддерживать нормальную жизнедеятельность в условиях поиска работы в течение необходимого времени для решения возникшей проблемы. Проводимые в настоящее время многими странами эксперименты по выплате «безусловного базового дохода» пока не принесли обнадеживающего результата. Поэтому данный институт с большим трудом можно рассматривать как альтернативу системе социального страхования.

Контуры будущей системы социальной защиты населения сегодня представляются крайне размытыми. Однако граничные условия для определенных видов страхования или обеспечения вполне очевидны. К этим параметрам можно отнести нижние границы социального обеспечения, которые прописаны в международных нормативных актах, таких как Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» 1952 года, Европейская социальная хартия и другие. Человечеству предстоит решить достаточно сложную гуманитарную задачу по оптимизации между экономической целесообразностью производства товаров потребления, занятостью населения и перераспределением национального продукта между всем населением с учетом обеспечения достойного качества жизни для каждого человека в различных возрастах. Только в этих условиях можно будет говорить об относительной стабильности общественного устройства государств без войн и социальных потрясений.

Список использованных источников

1. Окинавская хартия глобального информационного общества : [принята на о. Окинава 22.06.2000] // Дипломатический вестник. – 2000. – № 8. – С. 51–56.
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента Рос. Федерации, 7 мая 2018 г., № 204 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
3. Евстафьев, Д. Четвертая промышленная революция: пропагандистский миф или «знак беды»? / Д. Евстафьев // Инвест-Форсайт. Деловой журнал. – Режим доступа: <https://www.if24.ru/4-promyshlennaya-revolutsiya-mif/>. – Дата доступа: 15.02.2018.

ПРИОРИТЕТ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОДНОВРЕМЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ СПОРТСМЕНА И ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗЕРКАЛЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

А. В. Завгородний,

доцент кафедры трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

На практике может возникнуть ситуация, когда обе стороны (спортсмен и физкультурно-спортивная организация – работодатель) изъявляют желание прекратить трудовые отношения, причем каждая по своей инициативе. Чаще всего подобная ситуация возникает в случае совершения спортсменом дисциплинарного проступка. Предполагая возможность расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя, спортсмен подает заявление об увольнении его собственному желанию до издания работодателем приказа об его увольнении за дисциплинарный проступок.

Возможна и другая ситуация, спортсмен первым выражает желание расторгнуть трудовой договор и подает заявление об увольнении по собственному желанию, но работодатель производит увольнение спортсмена по своей инициативе, так как последний в период срока предупреждения после подачи заявления совершает дисциплинарный проступок.

В обоих случаях спортсмен стремится доказать приоритет его права на увольнение по своей инициативе или что он первым изъявил желание прекратить трудовой договор и поэтому оформление его увольнения по инициативе работодателя является незаконным и ущемляет его интересы.

Так возникают споры, которые в юридической литературе условно были названы спорами о *приоритете инициативы прекращения трудового договора* [1, с. 142, 143].

Подобный спор возникает на основании того факта, что в один и тот же отрезок рабочего времени обе стороны выразили желание по своей инициативе расторгнуть трудовой договор и оспаривают по существу приоритет своего права. Отношения,

связанные с одновременным заявлением сторон прекратить трудовой договор, прямо не регулируются трудовым законодательством. Этим и объясняются сложности, возникающие в судебной практике при разрешении споров, основанных на указанных обстоятельствах.

Споры о приоритете инициативы расторжения трудового договора выражаются, как правило, в виде исков работника об изменении формулировки основания увольнения. Работник просит отменить его увольнение по основаниям ст. 81 или ч. 1 ст. 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и считать его уволенным по своей инициативе (по собственному желанию).

Если признать приоритет за спортсменом в случае подачи им заявления об увольнении по собственному желанию, то тогда придется исключить право работодателя применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию. Однако установление подобного преимущества ограничивало бы право работодателя на расторжение трудового договора по своей инициативе и в том случае, когда спортсмен совершил дисциплинарный проступок еще до подачи своего заявления. В подобных ситуациях нарушитель трудовой дисциплины смог бы беспрепятственно расторгнуть трудовой договор, ибо процедура подачи заявления и увольнения по собственному желанию более проста в отличие от процедуры увольнения работника по инициативе работодателя с учетом порядка, определенного в ст. 193 ТК РФ.

Хотелось бы обратить внимание, что некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом также законодателем отнесены к дисциплинарным взысканиям (ст. 348.12 ТК РФ). К таким основаниям можно отнести спортивную дисквалификацию спортсмена на срок шесть и более месяцев, а также использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов [2], выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом. Поэтому при увольнении спортсмена по этим основаниям работодателем должен соблюдаться порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленный в ст. 193 ТК РФ.

Представляется, что следует признать право работодателя на расторжение трудового договора со спортсменом по своей инициативе и в случае, если спортсмен ранее подал заявление об увольнении по собственному желанию, понимая при этом, что по истечении срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию спортсмен вправе прекратить работу. Физкультурно-спортивная организация (работодатель) обязана выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению спортсмена копии документов, связанных с его работой, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Рассматриваемое право спортсмена прекратить работу имеет значение лишь на момент истечения срока предупреждения. До наступления указанного момента на спортсмена распространяется действующее трудовое законодательство в полном объеме, и он может быть привлечен работодателем как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности в установленном законом порядке. Однако обнаружение проступка спортсмена после расторжения трудового договора не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности и изменения основания увольнения в приказе работодателя.

Следовательно, стремление сторон трудового договора расторгнуть его по своей инициативе вводит в действие для нашего случая одновременно ст. ст. 348.12 и 193 ТК РФ. При определенных обстоятельствах это может привести к ограничению правомочий работодателя по применению основания расторжения трудового договора по своей инициативе временем, оставшимся от срока его предупреждения со стороны спортсмена, если он первым подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию.

При этом работодатель вынужден ориентироваться не на срок применения дисциплинарного взыскания, указанного в ст. 193 ТК РФ, а на период, оставшийся до окончания срока его предупреждения со стороны спортсмена после подачи им заявления об увольнении по собственному желанию.

По существу, создается новое правовое положение, ограничивающее срок применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения спортсмена по соответствующе-

му основанию при предварительном изъяснении спортсменом желания расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Следует учитывать, что работодатель может применить к спортсмену и другие виды дисциплинарных взысканий (кроме увольнения), указанных в ч. 1 ст. 192 ТК РФ, и не препятствовать ему уволиться по собственному желанию. В соответствии с п. 10 Рекомендации МОТ № 166 [3] работодатель может отказаться от своего права прекратить трудовые отношения со спортсменом за совершенный последний проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.

Также в соответствии со ст. ст. 7, 11 Конвенции МОТ № 158 [4] трудовые отношения с работником не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с предъявленными ему обвинениями. Однако подобное требование не касается случаев, когда от работодателя нельзя обоснованно ожидать предоставления работнику такой возможности, так как работник совершил серьезный дисциплинарный проступок, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения.

Хотелось бы обратить внимание, что в зарубежных странах, например в Германии, увольнение работника по инициативе работодателя возможно за ненадлежащее его поведение при условии, что ему будет сделано официальное предупреждение о недопустимости такого поведения и о том, что в случае повторного нарушения им своих трудовых обязанностей он будет уволен [4].

Под ненадлежащим поведением рассматриваются, как правило, следующие дисциплинарные проступки совершаемые работником: отказ от участия в соревнованиях без уважительных причин, симуляция болезни, нарушение тренировочного режима и т. п. Представляется, что подобное предупреждение может послужить толчком для спортсмена использовать свое право на прекращение трудовых отношений по своей инициативе. При этом работодатель вряд ли будет оспаривать подобную инициативу спортсмена на увольнение по собственному желанию, а тем более препятствовать такому увольнению.

Денежные выплаты спортсменом в пользу работодателя

Российский законодатель установил, что в случае расторжения трудового договора спортсменом по собственному желанию, а также в случае увольнения его по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, у спортсмена возникает обязанность осуществления определенной денежной выплаты работодателю. К подобным выплатам следует отнести средства, затраченные на подготовку и совершенствование мастерства спортсмена, а также средства, выплаченные его предыдущему работодателю, и убытки, которые понесет организация в результате ухода игрока из команды.

Следует заметить, что подобные выплаты являются новым самостоятельным видом ответственности в трудовом праве. Существует мнение, что этот подобный вид ответственности в определенной степени имеет признаки гражданско-правового характера, поскольку размер денежной выплаты хоть и устанавливается трудовым договором, но порой не ограничивается затратами, понесенными работодателем на подготовку спортсмена [5, с. 467].

Представляется, что указанные выплаты, осуществляемые спортсменом, требуют строгого контроля со стороны спортивных федераций в целях предотвращения возможных злоупотреблений со стороны физкультурно-спортивных организаций. Размер денежной выплаты имеет большое значение с учетом того, что спортсмен обязан произвести в пользу работодателя выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором (ч. 5 ст. 348.12 ТК РФ).

Отсутствие четкости в вопросе определения размера денежных выплат работодателю со стороны спортсмена может привести к тому, что при заключении трудового договора работодатель будет устанавливать более высокие размеры этих выплат при досрочном увольнении спортсмена. Снизить зависимость спортсмена от подобных «кабальных» условий, порой навязываемых работодателем спортсмену, могут общероссийские спортивные федерации, установив, например, в централизованном порядке определенные размеры денежных выплат со стороны спортсмена в зависимости от стажа работы у данного работодателя и других обстоятельств.

Список использованных источников

1. Безина, А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика / А. К. Безина. – Казань : Казан. гос. ун-т, 1976. – 175 с.
2. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте : [принята Генер. конф. Организации Объединенных Наций по вопросам образования и культуры (ЮНЕСКО), 33-я сессия, 3 – 21 октября 2005 года, г. Париж] // Сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/doping_in_sport.shtml. – Дата доступа: 03.05.2019.
3. Рекомендация МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : [принята в г. Женеве 22.06.1982] // Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1991–1996.
4. Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя и Рекомендация МОТ № 166 с одноименным названием : [приняты в г. Женеве 22.06.1982] // МОТ. Конвенции и Рекомендации, 1957 – 1990 гг. –Т. 2. – С. 1987.
5. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов. – М. : Статут, 2018. – 480 с.
6. Леонов, А. С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров / А. С. Леонов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2009. – С. 245–247.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ, РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННЫЕ СТАНДАРТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРАНАХ АРКТИЧЕСКОГО РЕГИОНА

Т. А. Зыкина,

доцент кафедры международного права и сравнительного
правоведения Северного (Арктического) федерального
университета имени М. В. Ломоносова
кандидат юридических наук, доцент

Определяющим фактором экономического развития любого государства, несмотря на развивающиеся технологии автоматизации, является труд и трудовые ресурсы, а основным средством регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями является трудовое право.

Среди множества понятий и институтов трудового права особое место в системе социально-трудовых отношений занимает оплата труда (заработная плата), которая на международном уровне определяется как вознаграждение за труд.

Страны Арктического региона представлены участниками Арктического совета: Россия, Соединенные Штаты Америки, Канада, Финляндия, Швеция, Норвегия, Дания и Исландия.

Право на вознаграждение за труд является общепризнанным принципом международного права и нашло свое отражение в ряде международных актов.

Так, например, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закрепляет право каждого человека на труд, а каждого работающего – на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи [1]. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах в ст. 7 провозгласил право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату [2]. Европейская социальная хартия обязывает стороны, подписавшие Хартию, признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни [3].

В указанных документах сформулированы основные постулаты, определяющие оплату труда, которые можно расценивать в качестве моделей, позволяющих не только осмыслить пра-

вовую действительность, но и целенаправленно, рационально воздействовать на нее. Являясь абстрактными образами, модели представляют собой не только результат научных исследований, но также признание этого результата юридическим научным сообществом [4, с. 112].

Модели оплаты труда приполярных стран отражают особенности правовых семей, к которым они принадлежат: романо-германской, представленной Россией и странами Скандинавии, и англосаксонской, к которой относятся США и Канада.

В данных государствах, являющихся экономически высоко развитыми, работник защищен от утраты трудовых способностей вследствие производственных травм, профессиональных заболеваний, а также работник должен быть защищен от утраты заработка по причине временной нетрудоспособности, вызванной общим заболеванием. Имеются реальные государственные гарантии медицинского обслуживания, а также социального страхования на случай временной и полной нетрудоспособности, которые представляются важными элементами социальной политики государства, обеспечивающей достойный уровень жизни.

Основной региональной моделью оплаты труда в странах Арктического региона следует считать социально ориентированную модель, для которой характерно понимание труда как ресурса восполняемого, дополняемого и исчерпаемого. Восполняемость труда как ресурса связана с такой целью оплаты труда, как выплата необходимого и достаточного для возобновления трудовой функции человека вознаграждения. Дополняемость трудового ресурса коррелирует с квалификацией работника, которая должна являться основополагающим фактором при определении заработной платы, а государство на законодательном уровне предоставляет работнику ряд гарантий, связанных с получением образования и повышением квалификации. Исчерпаемость ресурса труда может возникнуть в любое время и по любому основанию.

Практическая роль выработанных в течение длительного исторического развития каждой из восьми приарктических стран трудовправовых конструкций так или иначе связана с защитой интересов сторон трудового договора, защитой работников от дискриминации в оплате труда. В процессе нормотворчества

в области оплаты труда модели в трудовом праве выступают также в качестве средств построения нормативного материала как особые средства юридической техники.

Моделирование в трудовом праве можно рассматривать как программу действий для достижения поставленной цели. Например, при разработке конкретных шагов по выравниванию внутригосударственных трудовых стандартов в области оплаты труда с целью их соответствия международным стандартам труда или гармонизация законодательства разных государств для достижения определенной ими цели.

Объективно существующая потребность государств Арктического региона во взаимодействии уже проявилась в создании ряда неправительственных организаций и требует выработки общего курса правового развития, принятия сходных юридических правил при осуществлении совместных действий в Арктике. В том числе при регулировании труда, без которого невозможно освоить разведанные запасы углеводородов, продолжить развитие туризма и активизировать научную и иную деятельность в Арктике.

Оплату труда в современных условиях, что относится и к законодательству стран Арктического региона, отличает увеличение числа стимулирующих выплат, а также изменение в занятости в пользу нестандартных рабочих мест. Эта тенденция также требует сравнения применяемых в отдельных приарктических странах способов оплаты труда.

Наибольшего успеха в деле унификации показателей оплаты труда добились страны, относящиеся к скандинавской модели, поскольку они отличаются тесными историческими и экономическими связями. В отличие от международных конструкций, практика этих стран состоит в расширении и значительной детализации компонентов, входящих в заработную плату, выплачиваемую как в денежной, так и натуральной форме.

США и Канада, несмотря на принадлежность к одной правовой семье, не демонстрируют подобную странам Скандинавии близость правового регулирования оплаты труда, их отличает использование различных способов стимулирования.

Например, почасовая оплата труда в американских компаниях все чаще используется в сочетании с гибкими формами оплаты труда. Для работников с твердыми окладами предусма-

тривается вознаграждение по результатам работы на принципах долевого участия в прибылях компании на основе их индивидуальной квалификации и личного трудового оклада. Такая система оплаты труда не только побуждает их к высокой производительности труда, но и ставит их заработок в зависимость от успехов компании. Гибкие системы находят широкое применение в промышленном секторе, в банковской системе, в сфере услуг и здравоохранении [5, с. 55].

Динамичное развитие трудового права стран Арктического региона, его нацеленность на многие ранее не изученные проблемы, свидетельствует о необходимости более тщательного рассмотрения вопросов, связанных с регулированием отношений в сфере оплаты труда, анализом существующих в нем конструкций.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН] // Права человека : сб. междунар. договоров. – Нью-Йорк : ООН, 1978.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19.12.1966 // Бюллетень Верх. Суда Рос. Федерации. – 1994. – № 12.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [ратифицирована Федер. законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ] // Бюллетень междунар. договоров. – № 4. – 2010. – С. 17–67.
4. Давыдова, М. Л. Юридическая техника (общая часть) : учеб. пособие / М. Л. Давыдова. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2009. – 292 с.
5. Рыночные модели оплаты труда / под общ. ред. В. Н. Гончарова. – Харьков : Основа, 2000. – 247 с.

МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Е. А. Ковалева,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины
кандидат юридических наук, доцент

Международная организация труда (далее – МОТ) была создана в 1919 году и призвана на мировом уровне содействовать установлению и поддержанию прочного мира на основе социальной справедливости. Акты МОТ нацелены также на установление социального взаимодействия в рамках организаций, включая и внутренний трудовой распорядок. Так, Филадельфийская декларация от 10 мая 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда» одной из программных задач закрепляет «действительное признание права на коллективные переговоры, совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество трудящихся и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка» [1, с. 29].

Одним из первых актов МОТ, относящихся к регулированию внутреннего трудового распорядка, является Рекомендация № 94 о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия 1952 года. Рекомендация закрепляет, что на уровне предприятия должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда. Рекомендация также определяет пути такого сотрудничества: посредством добровольных соглашений между сторонами, либо посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций и обеспечения сотрудничества и определяющего их сферу деятельности, функции, структуру и порядок работы с надлежащим учетом специфических условий отдельных предприятий, либо с помощью обеих методов [2].

В развитие Рекомендации 1952 года МОТ в 1967 году принимает Рекомендацию № 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии (далее – Рекомендация № 129). Данная Рекомендация предлагает организациям трудящихся и предпринимателям создавать на предприятиях такую систему взаимодействия (социальных связей), которая содействовала бы формированию атмосферы взаимопонимания и доверия. Создание такой атмосферы возможно путем распространения более полной и объективной информации по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся и обмена такой информацией [3].

Анализ указанных актов МОТ и трудового законодательства Республики Беларусь позволяет нам сделать вывод, что наше законодательство по вопросам установления внутреннего трудового распорядка соответствует международным стандартам.

Например, в п. 3 Рекомендации № 129 указывается: чтобы политика связей на предприятии была эффективной, необходимо до принятия администрацией решения по важным вопросам доводить информацию об этом и между заинтересованными сторонами проводить консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон [3].

В соответствии с ч. 2 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. А ст. 195 ТК закрепляет, что разработка локальных правил внутреннего трудового распорядка должна осуществляться с участием профсоюзов, то есть совместно представителями от нанимателя и от профсоюза [4].

В п. 15 Рекомендации № 129 зафиксировано, что предоставляемая администрацией информация должна быть адресована либо представителям трудящихся, либо трудящимся и должна по мере возможности включать все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся в настоящее время и в будущем. В частности, администрация должна предоставлять информацию относительно следующих вопросов:

- 1) общих условий занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;

2) описания обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия;

3) общих условий труда [3].

Правила внутреннего трудового распорядка у нанимателя разрабатываются в соответствии со ст. 195 ТК, в которой не содержится каких-либо условий или принципов создания основного локального акта о дисциплине. Для сравнения отметим, что первый Кодекс законов о труде Белорусской ССР 1929 года включал разд. 6 «Правила внутреннего распорядка» и состоял из пяти статей. В ст. ст. 50 и 51, в частности, определялось, что правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда предприятия, учреждения и хозяйства, в которых работает не менее 5 рабочих или служащих. Эти правила обязательны для рабочего или служащего лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке и доведены до сведения рабочих или служащих. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе указания на общие и специальные обязанности рабочих или служащих и администрации и ответственность за их нарушение [5].

На основании ст. 195 ТК локальные правила внутреннего трудового распорядка создаются на основании Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 (далее – Типовые ПВТР). Структурно Типовые ПВТР включают семь разделов: общие положения, порядок приема и увольнения работников, обязанности работника, обязанности нанимателя, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины [6].

Исходя из практики создания локальных правил, структурно они содержат те же разделы, что и Типовые, отражают специфику своего производства и отношение нанимателя к поддержанию и укреплению дисциплины труда. Таким образом, информация, содержащаяся в правилах внутреннего трудового распорядка, соответствует международным трудовым стандартам.

Типовые ПВТР в большинстве воспроизводят нормы Трудового кодекса, а в связи с существенными его изменениями и дополнениями Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г.

№ 219-З «Об изменении законов» [7] нанимателям следует вносить изменения и в свои правила. Это в основном касается вопросов рабочего времени и дисциплинарной ответственности. При изменении ПВТР нанимателям необходимо учитывать, в частности:

1. В разд. 5 «Рабочее время и его использование» Типовых ПВТР дано легальное определение рабочеГО времени, которое ранее содержалось в ст. 110 ТК. Обновленная ст. 110 ТК имеет следующие отличия, которые также необходимо зафиксировать в локальных ПВТР:

1) в рабочее время работник обязан находиться не только на рабочем месте, но и в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности. Такое дополнение связано с распространением дистанционного и домашнего труда, когда работа выполняется за пределами организации;

2) понятие рабочего времени расширилось за счет включения в него работы сверх установленной продолжительности рабочего времени – сверхурочной работы, работы в выходные дни, в государственные праздники и праздничные дни;

3) существенно увеличен перечень актов, в соответствии с которыми работник обязан находиться на рабочем или ином согласованном месте (ТК, иные акты законодательства о труде, локальные правовые акты, условия трудового договора).

2. Часть 6 ст. 123 ТК дополнена нормой, согласно которой в случае производственной необходимости (ст. 33) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены. Это правило также целесообразно отразить в ПВТР.

3. В связи с изложением ст. 42 ТК в новой редакции, уточнением ст. 47 ТК изменились и дополнены основания увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания, что обязательно необходимо отразить в ПВТР, поскольку речь идет о юридической ответственности, а за незаконное привлечение работника к ответственности наниматель сам может быть подвергнут наказанию.

Список использованных источников

1. Международная организация труда и права человека : авт.-сост. А. А. Войтик. – Минск : Тесей, 2002. – С. 28–35.
2. Рекомендация МОТ № 94 о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 04.06.1952] // Сайт Междуна- р. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r094_ru.htm. – Дата доступа: 25.08.2019.
3. Рекомендация МОТ № 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 07.07.1967] // Сайт Междуна- р. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r129_ru.htm. – Дата доступа: 25.08.2019.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ре- сурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. За- конодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Кодекс Законов о Труде Белорусской ССР, 1929 г. [Электрон- ный ресурс] // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Ре- жим доступа: http://www.pravo.by/ImgPravo/pdf/KZoT_BSSR_1929.pdf. – Дата доступа: 26.08.2019.
6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [Элек- тронный ресурс] : постановление Министерства труда Респ. Беларусь: 5 апр. 2000 г., № 46 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Бела- русь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
7. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Бе- ларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Рес- публики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

ОТРАЖЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОНВЕНЦИИ МОТ № 158 В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Т. В. Ковалева,

старший преподаватель

Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины
магистр юридических наук

Для охраны и защиты трудовых прав работников установлены определенные гарантии при прекращении трудового договора: закреплен исчерпывающий перечень оснований и порядок увольнения. Так, основной из задач Международной организации труда (далее – МОТ) является защита прав человека, в том числе права на труд, которая обеспечивается созданием и принятием международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций.

В целях реализации указанной задачи МОТ была принята Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя от 22 июня 1982 г. № 158 (далее – Конвенция № 158) [1]. Указанный акт посвящен именно вопросам увольнения по инициативе нанимателя, в законодательстве Беларуси которым посвящена ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [2]. Так как инициатором увольнения и по иным основаниям может выступать наниматель, например по соглашению сторон, в связи с истечением срока действия контракта, в дальнейшем будут рассмотрены и иные основания увольнения.

Конвенция № 158 Республикой Беларусь ратифицирована не была. Несмотря на это, некоторые ее положения нашли свое отражение в национальном законодательстве.

1. Статья 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит исчерпывающий перечень оснований увольнения работников, который в локальном порядке расширять запрещено. В ст. 42 ТК перечисляются конкретные основания увольнения работника по инициативе нанимателя как за виновные действия, так в связи с иными обстоятельствами (состоянием здоровья, уровнем подготовки работника).

2. В ст. 4 Конвенции № 158 указано, что «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со

способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы» [1].

В частности, увольнение работника по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по п. 5 ст. 35 ТК должно быть вызвано обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. В противном случае такое увольнение судом будет признано незаконным (абз. 2 п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», далее – постановление Пленума № 2) [3].

Для увольнения работника вследствие недостаточной квалификации необходимым является заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности, а по состоянию здоровья – заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии в отношении состояния здоровья работников-инвалидов либо врачебно-консультационной комиссии – в отношении остальных работников.

При расторжении трудового договора с предварительным испытанием наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания (ч. 2 ст. 29 ТК).

При увольнении работника за виновные действия в приказе отражаются мотивы привлечения к дисциплинарной ответственности (ч. 5 ст. 199 ТК). При этом бремя доказывания обоснованности применения дисциплинарной ответственности лежит на нанимателе (абз. 2 п. 32 постановления Пленума № 2).

3. В ст. 5 Конвенции № 158 перечислены основания, которые не являются законными причинами увольнения. Они касаются основных прав работника, в частности:

«...а) членства в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности;

б) выполнения функций представителя работников;

с) подачи жалобы или участие в деле, возбужденном против нанимателя;

д) расы, цвета кожи, пола, семейного положения, семейных обязанностей, беременности, вероисповедания, политических взглядов, национальности или социального происхождения;

е) отсутствия на работе в период пребывания в отпуске по материнству» [1].

Согласно ст. 11 ТК основными правами работника являются право на:

- объединение в профессиональные союзы (п. 2);
- участие в собраниях (п. 3);
- судебную и иную защиту трудовых прав (п. 9).

Реализация указанных прав не может повлечь прекращения трудовых отношений с работником.

В ст. 14 ТК также закреплен запрет дискриминации в трудовых отношениях в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера.

В соответствии с п. 1 ч. 3 ст. 268 ТК закреплены гарантии при увольнении по инициативе нанимателя для беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких родителей, имеющих ребенка в возрасте до трех лет.

4. В соответствии со ст. 12 Конвенции № 158 работник имеет право на «...выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которые выплачиваются непосредственно работодателем или из фонда, созданного из взносов нанимателя...» [1].

В ст. 48 ТК перечислены случаи выплаты выходного пособия, которые допускается расширять в локальном порядке в коллективных договорах и соглашениях. В частности, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы в пунктах 55.21, 55.28 реализовано указанное право и нанимателю рекомендуется включать в коллективные договоры положения о выплате выходного пособия в размере:

- не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие со-

стояния здоровья и неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности; — не менее двухнедельного среднего заработка работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем [4].

Выходное пособие по законодательству Республики Беларусь рассчитывается исходя из среднего заработка работника и не дифференцируется применительно к стажу работы. Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем. Таким образом, наниматель самостоятельно может определять размер выходного пособия, но не менее предусмотренного в законодательстве. При этом целесообразно учитывать стаж работы работника, причины увольнения, поведение работника, предшествующее прекращению трудового договора, и другое.

5. Согласно ч. 1 ст. 11 Конвенции № 158 «...работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от нанимателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения» [1].

Термин «разумный срок» в трудовом законодательстве не закреплен, является оценочным и представляет собой период времени, достаточный для совершения какого-либо действия. В соответствии со ст. 295 Гражданского кодекса Республики Беларусь [5] вывод о разумности или неразумности срока делается исходя из целесообразности исполнения того или иного действия и зависит от конкретных обстоятельств. Гражданским законодательством определены общие рамки «разумного срока» для тех случаев, когда стороны по-разному трактуют его для себя: обязательство, не исполненное в разумный срок, должник обязан исполнить в семидневный срок со дня поступления письменного требования кредитора о его исполнении.

Применительно к отдельным основаниям увольнения законодатель установил следующие виды сроков уведомления о прекращении трудовых отношений:

— не менее чем за два месяца до увольнения при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, прекращении деятельности адвоката (ч. 3 ст. 43 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [6]);

— не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта (п. 7 ч. 1 ст. 2612 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»).

О возможности увольнения работник может узнать не позднее 7 дней при уведомлении об изменении существенных условий труда (п. 3.2 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций») [7].

Таким образом, несмотря на то, что Конвенции № 158 не была ратифицирована, Республика Беларусь стремится соответствовать международным стандартам в области прекращения трудовых отношений, закрепив ее основы в Трудовом кодексе.

Список использованных источников

1. Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 22.06.1982 // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm. – Дата доступа: 27.08.2019.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верх. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] : 24 дек. 2018 г., № 10 // Министерство труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf>. – Дата доступа: 27.08.2019.

5. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

7. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И РОССИЙСКОЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

Ю. Б. Корсаненкова,

доцент кафедры трудового права юридического факультета
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова
кандидат юридических наук, доцент

Наряду с отпуском по беременности и родам, отпусками при усыновлении ребенка и другими, носящими социальный характер, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предназначен выполнять особую социальную функцию трудового права – это способ реализации конституционных гарантий по охране материнства, детства, семьи (ст. 38 Конституции РФ). Данные виды отпусков имеют особенности правового регулирования: в частности, право работника во время отпуска по уходу за ребенком прервать данный отпуск или передать его другому члену семьи либо родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком; право воспользоваться учебным отпуском в период данного отпуска, а также право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени.

При этом ни международное законодательство, ни российское трудовое законодательство (ст. ст. 93, 256 ТК РФ [1]) не устанавливают минимальное количество часов, на которое может быть сокращена нормальная продолжительность нормального рабочего времени для признания его неполным, на что не раз ссылались суды, вставая на сторону работодателя в спорах о праве работника на выплату пособия [2].

Точку в этом вопросе, казалось бы, поставил Верховный Суд РФ. По результатам рассмотрения дела Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда НА вынесла Определение от 18 июля 2017 г. по делу № 307-КГ17-1728 [3], в котором предыдущие выводы арбитражных судов, вставших на сторону работодателя, были признаны неправомерными и в силу этого отменены, а в удовлетворении иска было отказано. При этом Верховный Суд РФ опирался на следующие выводы: страховое обеспечение в виде ежемесячного пособия по уходу за ребен-

ком предоставляется согласно Федеральном законе от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» в связи с таким социальным страховым риском, как утрата застрахованным заработка при наступлении страхового случая – осуществление ухода за ребенком в возрасте до полутора лет, – в связи с чем данное пособие призвано компенсировать заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время продолжать осуществлять уход за ребенком. Однако сокращение рабочего времени менее чем на пять минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. Таким образом, в рассматриваемой ситуации, по мнению Верховного Суда РФ, *пособие уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования*, в связи с чем указанные обстоятельства свидетельствуют о *злоупотреблении работодателем правом в целях предоставления своему работнику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств Фонда*.

Однако при рассмотрении данного вопроса следует принять во внимание ряд следующих положений международного социально-трудового законодательства.

Во-первых, ратифицированная Россией 2 марта 2016 г. и вступившая в действие на территории Российской Федерации Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.) [4] определяет, что «трудящийся, занятый неполное время» – это лицо, работающее по найму, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнительной ситуации. Из данного определения следует, что под неполным рабочим временем следует понимать такой вид рабочего времени, который меньше нормальной продолжительности рабочего времени.

Следует также отметить, что приказом Министерства труда России от 29 декабря 2016 г. № 848 [5] признано утратившим силу Постановление Госкомтруда СССР от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 [6], которое предусматривало, что режимы труда,

устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могли предусматривать сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество именно *рабочих часов* во все дни рабочей недели (ст. 8), и при этом продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели – менее 20 – 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

Во-вторых, ст. 4 Конвенции МОТ № 175 также предусматривает принятие государствами мер в целях равной защиты работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, наравне с трудящимися, занятыми полное рабочее время, в том числе в области защиты материнства (ст. 7).

Нормы Конвенции № 175 согласуются со ст. 93 ТК РФ в том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений его других трудовых прав. Следовательно, выход работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на работу на условиях неполного рабочего времени не должен отменять его право на специальный отпуск для лиц с семейными обязанностями, подлежащий оплате за счет страхового пособия.

Рекомендацией МОТ № 67 об обеспечении дохода (1944 г.) [7] предусмотрено, что пособия должны заменять утраченный заработок с надлежащим учетом семейных обязанностей *до такого предела, который возможен без снижения желания возобновить работу, если это возобновление возможно.*

Причем средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную предельную базу для начисления страховых взносов в ФСС (в 2017 году – 755 000 руб., в 2018 году – 815 000 руб., в 2019 году – 865 000 руб.), в связи с чем размер пособия за календарный месяц ограничивается максимальным размером и с 1 января 2019 г. составляет 26 152,27 руб.

Кроме того, если застрахованное лицо в течение расчетного периода не имело заработка, а также если средний заработок за эти периоды в расчете за полный календарный месяц оказался ниже МРОТ (с 1 января 2019 г. МРОТ равен 11 280 руб.), то средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, принимается равным МРОТ. Таким образом, в данном случае страховое пособие не выполняет своей цели – компенсации заработка.

Следует отметить, что лицам, состоящим в трудовых отношениях с несколькими работодателями, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается только по одному месту работы по выбору застрахованного лица, однако страховые взносы в связи с материнством и временной нетрудоспособностью в ФСС за работника отчисляются всеми работодателями по всем местам работы (основному и по совместительству).

Следовательно, предоставляя гражданам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, право работать неполный рабочий день или на дому, государство, не обеспечивая такого предела пособия, предусматривает компенсацию заработка с помощью гарантий трудового права – право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Принимая во внимание установленные международные стандарты обеспечения права каждого человека на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека [8]); обеспечения права ребенка на достойный уровень жизни, необходимый для физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития ребенка (ст. 27 Конвенции ООН о правах ребенка [9]), а также конституционные гарантии охраны материнства и детства, семьи (ст. 38 Конституции РФ), следует прежде всего решить проблемы правового регулирования, связанные с данным страховым пособием для работающих граждан. В частности, увеличить его размер на уровне хотя бы не менее 2/3 заработка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, решить вопрос о достойной оплате второй части отпуска по уходу за ребенком (от 1,5 до 3 лет).

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 2 августа 2019 г. // Сб. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Об отказе в передаче дела в Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ : определение ВАС Рос. Федерации от 11 апр. 2013 г. № ВАС-4041/13; постановление ФАС Уральского округа от 26 мая 2010 г. № Ф09-3400/10-С2 по делу № А50-31400/2009 ; постановление ФАС Уральского округа от 10 дек. 2008 г. № Ф09-9217/08-С2 по делу

№ А71-2756/08 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

3. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 18 июля 2017 г. по делу № 307-КГ17-1728 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс» – М., 2019.

4. Конвенция МОТ № 175 О работе на условиях неполного рабочего времени [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 24.06.1994] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов союза ССР и РСФСР : приказ Министерства труда Российской Федерации, 29 дек. 2016 г., № 848 // Бюллетень трудового и соц. законодательства Рос. Федерации. – 2017. – № 2.

6. Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время : постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апр. 1980 г. № 111/8-51 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8.

7. Рекомендация МОТ № 67 об обеспечении дохода [Электронный ресурс] : [принята в г. Филадельфии 20.04.1944] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

8. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН // Права человека : сб. междунар. договоров. – Нью-Йорк : ООН, 1978. – С. 1–3.

9. Конвенция о правах ребенка : [заключена 20 нояб. 1989 г.] // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1990. – № 45. – Ст. 955.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ТРУДА В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

О. Т. Панасюк,

доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко
кандидат юридических наук

1. Столетие Международной организации труда (далее – МОТ) создает особый повод для рассмотрения сути и роли международных стандартов труда в развитии трудового права Украины как средства содействия социальной справедливости и достижения достойного труда.

МОТ не является единственной международной организацией, деятельность которой предполагает влияние на формирование и обеспечение реализации международных стандартов труда. Однако авторитет МОТ в этой сфере очевиден, а результаты деятельности имеют непосредственное влияние на механизм правового регулирования трудовых отношений. Именно благодаря деятельности МОТ значительное количество условий труда стали универсальными и воспринимаются как нечто само собою разумеющееся.

Несмотря на то, что практика взаимодействия правовых актов МОТ и законодательства о труде Украины имеет устоявшийся характер, существуют вопросы проблемного содержания, требующие внимание со стороны науки трудового права.

Проблемное поле образуют, в частности, вопросы о понятии «международные стандарты труда», об их нормативной силе, о порядке их применения как в связи регулированием трудовых отношений, так и в связи с рассмотрением трудовых споров. В том числе следует учесть, что до недавнего времени международные трудовые акты считались источниками международного частного трудового права [1, с. 28–44]. Это делало их частью предмета международного частного права, что не могло не отразиться на приемах и способах их изучения.

Совокупность ответов на указанные проблемные вопросы имеет существенное значение для методологии развития трудового права, в том числе для обеспечения с его помощью достижения целей, декларируемых программными документами МОТ.

2. Единого понимания сути международных стандартов труда среди представителей правовой науки нет.

Важное методологическое ограничение в этой связи имеет то обстоятельство, что этимологическое толкование слова «стандарт» как образца, нормы и т. п. преимуществ для характеристики их правовой природы практически не дает.

Особо следует отметить невозможность связывать понимание сути стандартов труда с тотальной стандартизацией технологического процесса, свойственного промышленным и индустриальным революциям. Хотя развитие международного правового регулирования труда получило значительный импульс на определенном этапе развития индустриальной промышленности, но правовая природа международных стандартов труда противопоставлена индустриальной промышленной стандартизации.

Как правовые явления международные стандарты труда рассматриваются в следующих значениях: *как совокупность международно-правовых актов, как общие нормы труда, как числовое выражение конкретных условий труда, как универсальные гарантии в сфере труда.*

Каждое из указанных значений отражает определенное влияние на методологию трудового права Украины.

3. Для обозначения совокупности конвенций и рекомендаций МОТ в специальной литературе довольно часто используются термины «Международный трудовой кодекс» или «Международный кодекс труда» [2].

Взаимодействие «Международного трудового кодекса» и законодательства Украины о труде определяется правилом о «примате» международных правовых актов (договоров, соглашений). В настоящий момент это правило существует в редакции ст. 81 Кодекса законов о труде Украины, появившейся в результате «фундаментальных» изменений, внесенных 20 марта 1991 г. Эта статья имеет название «Соотношение международных договоров о труде и законодательства Украины» и указывает на то, что *если международным договором или международным соглашением, в которых Украина принимает участие, установлены другие правила, чем те, которые содержит законодательство Украины о труде, то применяются правила международного договора или международного соглашения* [3].

В проекте Трудового кодекса Украины, подготовленного ко второму чтению, в редакции от 24 июля 2017 г., правило

о примате международных актов сформулировано в ст. 13, имеющей название «Международные договоры», в виде набора более сложных правовых конструкций следующего содержания: «1. *Международный договор Украины, который регулирует трудовые отношения*», *согласие на обязательность которого представлено Верховным Советом Украины, является частью национального трудового законодательства*. 2. *Если в международном договоре Украины, заключенном в установленном законом порядке, содержатся другие правила, применяются правила соответствующего международного договора, кроме случаев установления для работников законами, другими нормативно-правовыми актами Украины, коллективными соглашениями и коллективными договорами, трудовыми договорами более благоприятных условий или более высокого уровня защиты их прав*» [4].

Несмотря на значительное содержание «международного трудового кодекса» как «свода» документов различного правового содержания, поставить знак равенства между ними и международными стандартами труда, скорее всего, не представляется возможным, поскольку непосредственную регулирующую роль выполняет не документ, а норма. Именно, нормы и в определенной мере правовые конструкции являются носителями нормативности.

Собственно, правило о примате международных актов – это «всего лишь» коллизионная привязка к действию источников. Использование этого правила в практике рассмотрения трудовых споров судами в Украине трудно определить точно в силу нераспространенности [5]. Хотя исключить такой «прецедент» тоже нельзя.

4. Рассмотрение международных стандартов труда в качестве источников трудового права Украины неоднозначно по причине отсутствия однозначности понимания их регулирующего воздействия на трудовые отношения.

Очевидно, что свойство влияния на правовое регулирование трудовых отношений – это не то же самое, что их непосредственное нормативно-правовое регулирование. Поэтому статус международных стандартов труда как источников трудового права Украины требует отдельного внимательного изучения с целью подтверждения, уточнения и т. д.

При этом следует отметить, что в специальной литературе имеет место тенденция «перевода» вопроса о международных

стандартах в плоскость рассмотрения трудовых прав [6], что содействует качеству непосредственной нормативности.

Непосредственную близость к указанному аспекту имеет рассмотрение международных стандартов труда в виде цифровых характеристик условий труда. «Оцифрование» условий труда с одновременным приданием им универсального значения способствует повышению формальности, однозначности смысла. Но это не облегчает возникновения необходимой нормативности, поскольку переход цифровых характеристик условий труда в плоскость взаимных прав и обязанностей предполагает зависимость от толкования.

5. Представляется, что пониманию правовой природы международных стандартов труда содействует их генетическая связь с явлением, которое традиционно обозначается как стандарты жизни (англ. *Standart of Life, Standart of Comfort, Standart of Living*) [7, с. 582–584].

Отражая уровень культурного развития человеческого общества в целом и являясь цивилизационными достижениями, стандарты жизни получают универсальный характер благодаря закреплению в международных правовых актах. Благодаря этому они становятся частью правовой системы, правовой культуры отдельных стран, способствуя при этом повышению качества всех сфер жизнедеятельности их граждан.

В полной мере это относится к стандартам труда как показателям уровня жизни и жизнедеятельности работников. Их международно-правовая регламентация, именуемая иногда как правовая глобализация [8], способствует утверждению социальной справедливости в отношениях работника и работодателя для достижения на этой основе целей достойного труда.

Список использованных источников

1. Довгерт, А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений : учеб. пособие / А. С. Довгерт. – Киев : УВК ВО, 1992. – 248 с.
2. Неверова, А. С. К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс» / А. С. Неверова // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 1. – С. 132 – 136 ; Черноус, О. В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. В. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4 (46). – С. 249–253.

3. Кодекс законів о труде України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 01.09.2019.

4. Проект Трудового Кодекса України от 27.12.2914 № 1658 // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступу: 01.09.2019.

5. Единый государственный реестр судебных решений [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Page/2/>. – Дата доступу: 01.09.2019.

6. Краснов, Є. В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Є. В. Краснов. – Одеса : ОНЮА, 2008. – 20 с. ; Ходос, Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці [Електронний ресурс] / Л. В. Ходос // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 381–388 . – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2010-1/10xlvcrp.pdf>. – Дата доступу: 01.09.2019.

7. Погребняк, О. Ю. Конвенції МОП як джерела трудового права / О. Ю. Погребняк // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнар. наук. конф., м. Одеса, 16 – 17 травня 2013 р. / відп. за вип. В. М. Дрьомін; НУ «ОЮА». Півд. регіон. центр НАПрН України. – Одеса : Фенікс, 2013. – Т. 1. – С. 582–584.

8. Мануилов, А. Уровень жизни / А. Мануилов // Энциклопедия Брокгауза и Эфорона. – Режим доступу: <https://ru.wikisource.org/wiki/>. – Дата доступу: 01.09.2019.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ МЕХАНИЗМОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ВО ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Н. С. Пилипенко,

доцент кафедры теории и истории права
Гродненского филиала Частного учреждения образования
«БИП – Институт правоведения»
кандидат юридических наук, доцент

Международно-правовое регулирование труда занимает особое место в системе трудового права любого государства. На протяжении свыше ста лет международные акты о труде и социальных вопросах служат единым общемировым ориентиром для разработки внутригосударственных норм о труде. Международные нормы по вопросам труда и трудовых отношений интегрируют общепризнанные принципы и концепции по защите прав трудящихся в конкретные правовые системы в целях глобальной унификации и гармонизации трудовправовых положений законодательства различных стран. Так, заключение международных соглашений, регулирующих условия труда и охрану законных прав работников, является одной из разновидностей защиты прав человека в целом.

Первым документом, закрепившим основные права и свободы человека в сфере трудовых отношений, стала Всеобщая декларация прав человека [1], одобренная резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. В декларации нашли свое отражение важнейшие трудовые права человека: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на отдых, право на создание профсоюзов и вступление в них и др. Однако Всеобщая декларация прав человека является программным политическим документом, так как не имеет обязательного характера для государств. При этом, как отмечает Э. М. Аметистов, «моральный авторитет Декларации позволил ей оказать несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда» [2, с. 65].

Безусловно, тот факт, что права человека являются предметом международно-правового регулирования, служит подтверждением того, что они признаются независимо от их закрепления в законодательных актах конкретных государств и могут быть объектом международно-правовой защиты. Но и это обстоятельство свидетельствует о необходимости придания юридической формы так называемым «естественным» правам. Без этого невозможны ни надлежащая их реализация, ни должная защита как на международном, так и на государственном уровнях. Неслучайно только в результате закрепления прав человека в законодательстве того или иного государства они становятся (официально признаются) правами граждан соответствующей страны. Так, в ст. 2 Конституции Республики Беларусь [3], признается, что человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства. Основные права и свободы человека юридически закрепляются в разделе IV «Личность, общество и государство» Конституции.

Международное регулирование труда и имплементация общепринятых в этой области международных норм основывается также на положениях Устава ООН, где определяются задачи международного сотрудничества по обеспечению соблюдения прав и основных свобод человека.

Трудовые права граждан более широко сформулированы в международных пактах, одобренных Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году. Пакты содержат конкретные обязательства государств по имплементации этих прав. Большое число норм и нормативных положений, которые устанавливают права человека в области труда, определены в Уставе и актах Международной организации труда (МОТ). Одна из первоочередных целей Устава МОТ – улучшение условий и рынка труда, предотвращение безработицы, обеспечение достойного уровня заработной платы, защита работников-мигрантов и др. [4, с. 46].

Конвенции и рекомендации МОТ, с одной стороны, устанавливают международные трудовые стандарты, а с другой – предоставляют государствам возможность самостоятельно определять объем принимаемых на себя обязательств, выбрать различные средства имплементации, которые призваны решать задачи, связанные с нормативной деятельностью по международным трудовым отношениям. Осуществляя разработку, при-

нятие и контроль за соблюдением международных норм о труде, МОТ регулирует вопросы защиты прав человека в области труда и занятости, оказывает содействие государствам в проведении исследований в области труда, рассматривает жалобы относительно нарушений государствами обязательств по соблюдению международных трудовых норм.

Уставом МОТ предусматривается возможность имплементации международных норм о труде через включение в них обязанностей диспозитивного характера, что позволяет в определенной мере приспособлять международную норму к национальному праву и практике применения с целью постепенного их развития.

Сегодня во всем мире все больше внимания уделяется вопросам предотвращения и урегулирования трудовых споров. Системы предотвращения и разрешения трудовых споров созданы во многих странах. Данные системы включают различные учреждения и структуры с разным распределением обязанностей как по предотвращению, так и по разрешению трудовых споров. МОТ всегда оказывала и оказывает содействие государствам-членам и организациям работников и работодателей в создании и укреплении системы урегулирования споров. Так, в некоторых странах под эгидой МОТ созданы институционные механизмы, предусматривающие в рамках органа регулирования вопросов труда специализированное подразделение по урегулированию споров либо учреждение независимых и автономных органов в соответствии с национальным законодательством. Как указывается в Руководстве МОТ по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров, «кто бы ни занимался спорами – органы регулирования вопросов труда, независимые комиссии либо иные структуры – в их деятельности всегда есть место для совершенствования» [5, с. 9]. Реформы, направленные на укрепление, создание и оздоровление механизмов урегулирования споров, должны быть тщательно продуманы. Логично начать реформу с оценки существующей ситуации – проанализировать, кто и чем занимается, насколько хорошо работает система с точки зрения принципов эффективного управления и соответствует ли она общепризнанным принципам урегулирования споров.

В разных странах системы урегулирования споров различаются. Так, в Рекомендации МОТ № 92 [6] о добровольном при-

мирении и арбитраже 1951 года, во второй статье, указывается, что системы урегулирования споров должны соответствовать национальным условиям. Это необходимо для эффективного функционирования системы рассмотрения споров и поддержания доверия к национальной системе. Во многих государствах можно найти системы урегулирования споров, действующие на приемлемом уровне, однако много есть и таких, которые работают неэффективно, без учета конкретной ситуации и нуждаются в реформировании. Для проведения такого реформирования рекомендации МОТ определяют критерии оценки существующей системы рассмотрения спора. В частности, в Рекомендации № 92 определяются конкретные элементы действенной системы урегулирования споров. Так, для действенной системы регулирования трудовых споров характерны определенные черты:

1. Упор на предотвращение споров (ст. 1 Рекомендаций № 92). Указывается, что органы по добровольному примирению, созданные государством, должны способствовать предупреждению трудовых конфликтов.

2. Ресурсами по предотвращению споров и конфликтов, которыми могут воспользоваться работодатели и работники, могут быть консультативные и информационные услуги, обучение процессу диалога на уровне предприятий.

Статья 3 (2) Рекомендаций № 92 предусматривает, что эти услуги могут предоставляться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон, а также инициированы государственным органом, занимающимся трудовыми отношениями. Также данная статья предусматривает, что примирительная процедура должна быть бесплатной.

3. Соблюдение принципа добровольности. Данный принцип является основополагающим в Рекомендации № 92, которая предусматривает, что процедуры примирения, разработанные государством, являются добровольными.

4. Простота действий и процедур. Действенная система урегулирования трудовых споров предусматривает максимальное избежание сходства с судебным заседанием. Это является залогом того, что процедуры добровольного примирения, разработанные государством, будут оперативными и своевременными, как это предусмотрено ст. 3 (2) Рекомендации № 92.

5. Урегулирование трудового спора через новаторство. Гибкий подход и учет конкретной ситуации, широкий набор форм работы с ситуацией (проведение расследований, установление оценки конкретных фактов, укрепление контактов, эффективное использование информационных технологий и т. д.).

6. Совместное участие в нахождении компромисса. Залогом эффективного разрешения спора является участие в принятии решений всех заинтересованных сторон. Это отражено ст. 2 Рекомендации № 92.

7. Верховенство права. Для эффективного разрешения трудового спора нужны соответствующие правовые рамки и непредвзятая правоприменительная практика.

В каждой стране действует множество заинтересованных сторон в разрешении спора и сталкивается множество мнений. При эффективном управлении трудовым спором происходит согласование разных интересов и достигается консенсус, что отвечает интересам спорящих сторон.

Развитие белорусской экономики и активная позиция Беларуси на международной арене обуславливают необходимость постоянного и конструктивного анализа национальных социально-трудовых норм в контексте общемировых тенденций правового регулирования данной сферы. Использование подходов и концепций, признанных в глобальном масштабе и принятых большинством демократических стран в качестве обязательного минимума и обязанностей субъектов трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений, позволяют имплементировать в белорусском праве решения, неоднократно доказывающие свою целесообразность, одновременно избегая ошибок, и заведомо отказаться от неэффективных направлений развития внутригосударственного трудового права.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН]. – Минск : Представительство ООН, 2000. – 30 с.

2. Аметистов, Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации междунар. норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.

4. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие // Д. К. Бекашев. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Перспектив», 2008. – 336 с.

5. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров / Группа техн. поддержки по вопр. достойного труда, Бюро Междунар. орг. труда для стран Вост. Европы и Центр. Азии. – М. : МОТ, 2013. – 256 с.

6. Рекомендация № 92 МОТ о добровольном примирении и арбитраже : [принята в г. Женеве 29.06.1951] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конф. труда, 1919 – 1956 : в 2 т. / Междунар. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1045, 1046.

РАВЕНСТВО ИЛИ НЕДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ЗА ЧТО БОРЕТСЯ ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ?

О. М. Рым,

докторант кафедры социального права
Львовского национального университета имени Ивана Франко
кандидат юридических наук

Принцип равенства играет важную роль среди основных принципов права Европейского союза (далее – ЕС). Историю его правового становления начал Суд ЕС, ведь учредительные договоры Европейского сообщества угля и стали (1951 г.), Европейского сообщества по атомной энергии (1957 г.) и Европейского экономического сообщества (1957 г.) закрепляли запрет дискриминации только касательно ограниченного перечня оснований и стремились ввести равное отношение к факторам производства на внутреннем рынке.

Немалое количество дел, которые были предметом рассмотрения Суда ЕС, в течение последних двадцати лет свидетельствует об отсутствии четкого разграничения принципов равенства и недискриминации этой европейской институцией. Согласно судебной практике это, скорее, смежные, чем отличные понятия. Например, в деле *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA* утверждается, что общий принцип недискриминации относится к основным правам, которые являются составной частью общих принципов права ЕС, а принцип равенства упоминается в контексте необходимости унификации его применения с правом Союза [1].

Отсутствие четкости применения принципов равенства и недискриминации в практике Суда ЕС отчасти является следствием фрагментарного правового обеспечения равенства и недискриминации на этапе становления ЕС. Первоначально евроинтеграционные процессы не имели целью введения всеобщего равенства. Поэтому запрет дискриминации касался сферы конкуренции и занятости по признаку гражданства и пола. Однако впоследствии, благодаря практике Суда ЕС, который признал двойное экономическое и социальное направление принципа равенства, этот принцип прочно укрепился в статусе одной из основ Союза [2; 3; 4].

Со временем под влиянием концепции основных прав человека, сфера применения наднациональных правил равного отношения расширилась, а сам принцип был закреплен в учредительных договорах. В частности, действующая редакция Договора о ЕС в ст. 2 устанавливает, что одной из ценностей, на которых основан Союз и которые являются общими для всех государств-членов, является равенство. А ст. 3 делает акцент на поддержке равенства женщин и мужчин. Придерживаться принципа равенства своих граждан ЕС должен во всех своих действиях, как это предусмотрено ст. 9 Договора о ЕС.

Положение о равенстве закрепляются также в Договоре о функционировании ЕС (далее – ДФЕС). В частности, ст. 8 предусмотрено, что в своей деятельности Союз направляется на устранение неровностей и содействие равенству женщин и мужчин. Статья 10 ДФЕС дополняет это утверждение и предусматривает, что при определении и реализации политики и действий Союз направляется на борьбу против дискриминации. Кроме этого, согласно положениям ст. 45 ДФЕС свобода движения работников предусматривает отмену любой дискриминации на основании государственной принадлежности работников государств-членов в вопросах занятости, оплаты труда и других условий труда и трудоустройства. А ст. 157 требует, чтобы каждое государство-член обеспечивало применение принципа равной оплаты работникам мужского и женского пола за одинаковую работу или работу, имеющую одинаковую стоимость.

Положения действующих учредительных договоров ЕС о равенстве дополняются большим массивом вторичного законодательства. Прежде всего необходимо указать на Хартию основных прав ЕС, в которой признается всеобщее равенство и запрещается любая дискриминация. Также нельзя обойти вниманием Директиву № 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., которая имплементирует принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения. Согласно ей принцип равного отношения означает, что никто не может быть прямо или косвенно дискриминирован через расовое или этническое происхождение, в том числе и в сфере занятости и профессиональной деятельности.

Следующая директива, которая гарантировала реализацию принципа равенства, была принята 27 ноября 2000 г. Это, в част-

ности, Директива № 2000/78/ЕС об установлении общих правил равного отношения в сфере занятости и профессиональной деятельности. По мнению ее разработчиков, ограничение или лишение прав определенной группы лиц может повредить достижению целей ЕС, особенно достижению высокого уровня занятости и социальной защиты, повышению уровня жизни, экономической и социальной взаимосвязи, а также свободному передвижению лиц. Именно поэтому Директивой № 2000/78/ЕС была запрещена любая прямая или косвенная дискриминация по критериям религии или вероисповедания, ограниченных возможностей, возраста или сексуальной ориентации в сферах, которые ею охватываются.

Правовое обеспечение реализации принципов равных возможностей и равноправного обращения в отношении мужчин и женщин в вопросах трудоустройства и занятости дополнительно обеспечивает Директива № 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 г.

Принцип недискриминации в сфере занятости применяется также по защите лиц, заключивших трудовые договоры разных видов. В частности, Директива № 2008/104/ЕС о труде в агентствах временной занятости, Директива № 97/81/ЕС относительно Рамочного соглашения о неполной занятости, Директива № 1999/70/ЕС относительно рамочного соглашения о работе на определенный срок, заключенный ETUC, UNICE и CEEP (Европейской ассоциацией профсоюзов, Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы и Европейским центром предприятий с государственным участием) и Рамочное соглашение о дистанционном труде предусматривают применение к соответствующим категориям работников принципа равного отношения по сравнению с лицами, которые работают на условиях нормального рабочего времени.

Принятие указанных антидискриминационных директив модернизировало общий принцип равенства, что повлекло совершенствование способов защиты от дискриминации и расширило круг случаев для применения принципа равенства.

Нынешнее понимание принципа равенства является отражением судебной интерпретации положений правовых актов ЕС по этим вопросам. В частности, этот принцип предусматривает одинаковое отношение ко всем лицам, если только не существует объективных оснований для другого, и выражается через га-

рантирование равенства или запрет дискриминации. Поэтому, несмотря на то, что равенство и недискриминация гарантируются и обеспечиваются различными статьями актов первичного и вторичного права ЕС, все же это две неотъемлемые составные части единой основополагающей основы права ЕС. Несмотря на различия доктринального понимания и судебной интерпретации этих понятий, все же общим и неизменным остается понимание принципа равенства права ЕС как требования абсолютно одинакового отношения к лицам в подобных ситуациях, за исключением случаев, когда существует объективное оправдание разному обращению. Все больше прослеживается постепенный отказ от правового подхода, который основывается исключительно на негативной обязанности «не дискриминировать», а взамен расширяет свои границы положительная обязанность способствовать равенству. То есть ликвидация дискриминации и содействие равенству – это две стороны одной медали.

Список использованных источников

1. Case-13/05, *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. ECLI:EU:C:2006:456.
2. Case-43-75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* ECLI:EU:C:1976:56.
3. Case-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* ECLI:EU:C:2001:358.
4. C-320/00, *A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. ECLI:EU:C:2002:498.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТОВ МОТ В ПРАКТИКЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В. А. Сафонов,

доцент кафедры трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

В современных условиях развития интеграционных процессов в межгосударственных отношениях возрастает роль международных норм о труде, которые «с одной стороны, аккумулируют в себе синтезированный опыт различных правовых систем, содействуют его использованию, с другой стороны, они способствуют созданию единообразных норм и моделей в этих системах» [1, с. 37].

При формировании национального законодательства и в правоприменительной практике необходимо руководствоваться принципами, выработанными международным сообществом, учитывая при этом национальные, социальные, культурные особенности конкретного общества, реалии его экономического и политического развития, воплощенные в Конституции соответствующего государства. Поскольку именно Конституция представляет собой основополагающий документ, который воплощает идеалы развития общества и государства, и этим идеалам придает нормативно-правовое общеобязательное значение, конвенции Международной организации труда (МОТ) и другие международные договоры о труде в иерархии источников находятся по общему правилу на втором после Конституции месте и им отдается приоритет перед национальными законами [2, с. 52].

Стабильность конституционных положений не исключает их творческого развития, адаптирования к изменяющимся реалиям, что является задачей органов конституционного правосудия. В ходе конституционно-правового анализа конкретных законоположений и правоприменительной практики органы конституционного правосудия широко используют общепризнанные принципы и нормы международного права, положения которых выступают в качестве одного из аргументов в оценке проверяе-

мых норм как самих по себе, так и в толковании, которое прида-
ется им судебными органами.

В частности, Конституционный Суд Российской Федерации обращался в своих решениях к актам МОТ приблизительно в 150 случаях. Приведем несколько примеров.

Так, в постановлении от 4 февраля 1992 г. № 2П-3 [3] Конституционный Суд отметил, что положение п. 11 ст. 33 КЗоТ РСФСР, допускавшее расторжение трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста при наличии права на получение полной пенсии по старости, противоречит обязательствам, принятым государствами, подписавшими и ратифицировавшими Конвенцию МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятости 1958 года, а именно ее ст. 2, согласно которой государства обязались проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области. Суд отметил, что согласно п. 2 ст. 1 указанной Конвенции дискриминацией не считаются только такие различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, которые основаны на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой. Увольнение по достижении пенсионного возраста не связано с такими требованиями и подпадает под признаки недопустимой согласно международно-правовым нормам дискриминации, которая в соответствии с пунктами «а» и «б» ст. 1 Конвенции № 111 определяется как любое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию либо нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. При аргументации решения о признании несоответствующим Конституции обыкновения правоприменительной практики расторжения трудового договора по достижении работником пенсионного возраста при наличии права на получение полной пенсии по старости использовались также положения рекомендаций МОТ № 162 о пожилых трудящихся 1980 года и № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя 1982 года.

В то же время положения п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 использовались для оценки специальных норм, обусловленных специфическими (квалификационными) требованиями, связан-

ными с определенной работой, как не противоречащих требованиям Конституции РФ. Так, Конституционный Суд Российской Федерации отмечал, что специальные нормы, которые регулируют служебные отношения лиц, замещающих должности государственной службы, могут отличаться от норм, регламентирующих отношения, возникающие в процессе реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду в иных формах (в частности, путем заключения трудового договора). Это не может рассматриваться как нарушение конституционного принципа равенства, который не препятствует законодателю при осуществлении специального правового регулирования труда (прохождения службы) устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям (например, постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 6 июня 1995 г. № 7-П [4], от 30 июня 2011 г. № 14-П [5], определение Конституционного Суда Российской Федерации от 3 октября 2002 г. № 233-О [6]).

Статьи 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, посвященные праву организаций работников вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий, использованы, в частности, в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 24 октября 2013 г. № 22-П [7], которым положения абзацев первого – восьмого ст. 3 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» были признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации в той мере, в какой эти положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – рассматривались как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в том числе создавать профсоюзные организации и структурные подразделения профсоюзных организаций, не упомянутые в данном Законе. При этом

Конституционный Суд РФ, основываясь на нормах Конституции РФ о праве каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и свободе деятельности общественных объединений (ч. 1 ст. 30), указал, что правомочие профсоюзов самостоятельно определять свою организационную структуру обусловлено самой правовой природой и статусом профсоюзов как общественных объединений. Создание тех или иных структурных подразделений профсоюза в значительной степени обусловлено структурой организации-работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.

Таким образом, акты МОТ посредством их использования в практике органов конституционного правосудия становятся не только источниками правового регулирования, но и частью конституционного правопорядка соответствующей страны.

Список использованных источников

1. Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Государство и право. – 1995. – № 3. – С. 30–39.
2. Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода: новые источники / С. А. Иванов // Государство и право. – 1996. – № 1. – С. 43–53.
3. По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 11 статьи 33 КЗоТ РСФСР : постановление Конституц. Суда РСФСР, 4 февр. 1992 г., № 2П-3 // Ведомости СНД и ВС Рос. Федерации. – 1992. – № 13. – Ст. 669.
4. По делу о проверке конституционности абзаца 2 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР от 18 апр. 1991 г. «О милиции» в связи с жалобой гражданина В. М. Минакова : постановление Конституц. Суда Рос. Федерации, 6 июня 1995 г., № 7-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 24. – Ст. 2342.
5. По делу о проверке конституционности положений пункта 10 части 1 статьи 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 201 Закона Российской Федерации «О милиции» в связи с жалобами граждан Л. Н. Кондратьевой и А. Н. Мумолина : постановление Конституц. Суда Росс. Федерации, 30 июня 2011 г., № 14-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 28. – Ст. 4261.

6. По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», статьи 14 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» и статьи 201 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации : определение Конституц. Суда Рос. Федерации, 3 окт. 2002 г., № 233-О // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 12. – Ст. 1174.

7. По делу о проверке конституционности абзацев первого – восьмого ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации : постановление Конституц. Суда Рос. Федерации, 24 окт. 2013 г., № 22-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 44. – Ст. 5796.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ОТПУСКА НА ЧАСТИ: СООТНОШЕНИЕ НОРМ МОТ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Б. Б. Синьков,

заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
кандидат юридических наук, доцент

В 1918 году впервые в законодательство о труде были введены ежегодные оплачиваемые отпуска. Советский закон установил, что рабочие и служащие всех отраслей труда, проработавшие на предприятии не менее 6 месяцев без перерыва, имеют право один раз в течение года получить отпуск с сохранением содержания и выдачей его наперед. Это положение было зафиксировано в постановлении Совета Народных Комиссаров от 14 июня 1918 г. «Об отпусках». Продолжительность отпуска определена в постановлении в две недели. Для лиц, работавших во вредных производствах, устанавливался отпуск в один месяц [1]. Для того времени это было огромным достижением и являлось пропагандой социалистического строя. Ни одна страна мира не гарантировала на законодательном уровне предоставление трудящимся регулярных оплачиваемых отпусков для отдыха [2, с. 6–8].

В дальнейшем происходили изменения только в количестве дней отпуска. И если раньше этим вопросом руководили политики, экономисты, то на современном этапе развития общества в дискуссию включены социологи, физиологи, медики, юристы. В настоящее время актуальными являются вопросы не только по количеству дней отпуска, но и периодичности его предоставления.

Ныне действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривается следующая периодичность в предоставлении отпусков: за первый рабочий год отпуск предоставляется не ранее чем через 6 месяцев (ст. 166 ТК); за второй и последующие рабочие годы отпуска предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков (ст. 167 ТК). Перерыв между отпусками (после второго и последующих отпусков) без нарушения законо-

дательства может иметь длительность 1 год 10 месяцев. Таким образом работник может находиться без отпуска достаточно продолжительный период, что может привести к повышенному утомлению работника и снижению его работоспособности. В условиях напряженной трудовой деятельности в течение года, сопровождающейся накоплением утомления, целесообразно включение в общий годовой ритм кратковременного второго периода отдыха с тем, чтобы периоды от одного отпуска до другого продолжались не год, а полгода.

Согласно ч. 1 ст. 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З). Данная формулировка в Белорусском законодательстве соответствует нормам международного права, так в Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году) в ст. 8 предусмотрено:

«1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся предпринимателя и заинтересованного работающего по найму лица, и при условии, что продолжительность работы такого лица дает ему право на это, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель» [3].

Разделение отпуска на части по соглашению между работником и администрацией предусматривалось еще в Правилах об очередных и дополнительных отпусках 1930 года (п. 19). В начале 70-х годов прошлого столетия некоторые республики бывшего Советского Союза воспроизводили в своих КЗоТ данную норму, но только в Республике Украина регламентировался порядок разделения отпуска на части, так согласно ст. 79 КЗоТ УССР каждая из частей отпуска не могла быть менее 7 дней для взрослых и 15 дней для несовершеннолетних.

Целесообразность разделения отпуска как минимум на две части рекомендуют медики и физиологи в целях сохранения и поддержания биоритмов для здоровья человека [4, с. 105]. Также при определении времени трудового отпуска необходимо соблюдать равномерный интервал от одного отпуска до друго-

го на протяжении каждого рабочего года. Разделение годовых периодов труда на более короткие отрезки особенно оправдано во второй половине жизни, когда работоспособность начинает снижаться (примерно после 45 лет), а также в период роста, когда необходимо обеспечить возможности для полноценного развития организма (до 25 лет).

Общей закономерностью физиологической рационализации длительных периодов деятельности является дробление нагрузки, разделение этих периодов на части, чередование их с периодами отдыха. Такой период оказывается физиологически более эффективным, так как пролонгирует и повышает работоспособность в сравнении с традиционными режимами чередования длительных периодов деятельности и отдыха.

Заслуживает внимания и дальнейшего изучения процесс замедленного вработывания и постепенного возрастания работоспособности в первые дни работы после длительного отпуска. Это находит подтверждение в исследованиях физиологов, которые утверждают, что длительный отпуск приводит к нарушению рабочего стереотипа, следствием чего является растягивающееся на два – три дня вработывание. На примере исследования труда рабочих-бурильщиков был изучен «вахтовый» способ организации труда и установлено, что следует учитывать не только предупреждение переутомления и снижение из-за этого работоспособности работающих людей, но также пути сокращения периода вработывания после длительного отдыха. При изучении труда шахтеров установлено, что применение щадящих режимов адаптации и реадaptации (сокращение рабочего времени, рабочего задания, снижение тяжести труда вначале и постепенное их увеличение путем проведения по специальным режимам) предотвращает функциональную перегрузку и обусловленный ею срыв адаптации, одновременно сокращая сроки адаптации (реадаптации) примерно вдвое и повышая производительность труда [5, с. 131]. Данный процесс экономически невыгоден, так как невозможно сделать ритм работы производства зависимым от темпа вработываемости работника после длительного отпуска.

Рациональным выходом из этой ситуации может являться разделение отпуска на части с регламентацией этого в локальных нормативных правовых актах. Например, в некоторых

коллективных договорах предусмотрено, что при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника с разделением его на две части. В целях организации полноценного отдыха работника не следует в коллективном договоре допускать чрезмерное «дробление» отпуска на части. Можно отметить, что наибольшее распространение деление отпуска на части получило на предприятии РУП ПО «Беларуськалий» в г. Солигорске, где работникам предоставляются продолжительные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда.

Законодательство большинства зарубежных стран с разной степенью детальности регламентирует порядок использования отпусков. Например, в тех странах, где возможно использование отпуска по частям, устанавливается обязательная минимальная продолжительность непрерывного отдыха или количество дней, на которые можно делить отпуск, с тем чтобы одна из используемых частей отпуска имела достаточную продолжительность для восстановления трудоспособности и отдыха – от одной до четырех недель. Во Франции продолжительность непрерывного отдыха должна быть не менее двух недель, а государственные служащие, имеющие 6-недельный отпуск, могут разбить его на три части. В Румынии отпуск может предоставляться по частям, если одна часть составляет не менее 15 рабочих дней. В Швеции одна часть отпуска должна составлять не менее четырех недель. В Японии работник может самостоятельно распоряжаться пятью днями отпуска: ему обязаны предоставить их в удобное для него время, остальные дни – в сроки, указанные администрацией. В законодательстве некоторых стран (Франция, Италия, Финляндия) в связи с ростом продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска существуют нормы об обязательном разделении отпуска на части. Такие нормы введены в интересах производства для сокращения периода времени, в течение которого предприятия прекращают работу в связи с массовыми отпусками. Например, в Кодексе труда Франции предусмотрено, что отпуск не может продолжаться непрерывно более 24 дней, а недоиспользованная часть отпуска может быть использована в другое время [6].

Зарубежный опыт представляет интерес для Республики Беларусь своим оригинальным подходом к решению вопроса

правового разделения трудового отпуска на части, некоторые формулировки зарубежного законодательства могут быть использованы в коллективных договорах, соглашениях или трудовых договорах.

Законодательство Республики Беларусь обеспечивает трудящимся высокий уровень гарантий и прав при решении вопросов права на отпуск, порядка предоставления, использования отпусков и др. В то же время на законодательном уровне может быть введено в обязанность нанимателя разделение отпуска как минимум на две части по желанию работника. В первую очередь это должно устанавливаться для работников, работающих в напряженном режиме, в стрессовых ситуациях и имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, а также за работу с вредными условиями труда.

Список использованных источников

1. Об отпусках [Электронный ресурс] : постановление Совета Народных комиссаров РСФСР, 14 июня 1918 г., № 43 / А. И. Штейнер // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Москва, 2019.
2. Гинцбург, Л. Я. Отпуска рабочих и служащих / Л. Я. Гинцбург. – М. : АН СССР, 1961. – 163 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году) [Электронный ресурс] // Сайт Корсорциум Кодекс. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1901050>. – Дата доступа: 01.03.2019.
5. Биоритмы и труд / К. М. Смирнов [и др.]. – Л. : Наука, 1980. – 144 с.
6. Передерий, Г. С. Физиологические режимы трудовой реабилитации забойщиков угольных шахт после болезни : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Г. С. Передерий. – Киев, 1982. – 23 с.
7. Трудовое право зарубежных стран [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studme.org>. – Дата доступа: 22.03.2019.

РАЗДЕЛ II

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В СВЕТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ КАК МЕРА, НАПРАВЛЕННАЯ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ И ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Г. А. Василевич,
заведующий кафедрой конституционного права
юридического факультета
Белорусского государственного университета
доктор юридических наук, профессор

В новой редакции ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит ответы на многие возникавшие ранее на практике вопросы. В частности, дано определение того, что является отстранением от работы, предусмотрена процедура отстранения (издание приказа или распоряжения нанимателя, ознакомление с ним работника, оформление факта отказа от ознакомления и др.). Отстранение от работы – это фактически временное недопущение работника к исполнению им своих обычных обязанностей, обусловленных его трудовой функцией, на определенный срок, по истечении которого он либо допускается к исполнению своих обязанностей, либо с ним трудовой договор расторгается. Решение в этом случае принимается нанимателем либо в связи с актом органа, не состоящего в трудовых отношениях с данным лицом.

Отстранение от работы возможно: 1) в случаях, предусмотренных законодательством, субъектом, не являющимся стороной по трудовому договору; 2) по решению нанимателя.

Согласно ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – УПК) прокурор, его заместитель либо Председатель Следственного комитета Республики Беларусь, Председатель Комитета государственной безопасности Респу-

блики Беларусь или лица, исполняющие их обязанности, а также следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, они будут препятствовать предварительному расследованию и судебному разбирательству уголовного дела, возмещению причиненного преступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь. Отстранение от должности заключается в запрещении подозреваемому или обвиняемому исполнять должностные полномочия, выполнять работу, которую они выполняли, или заниматься деятельностью, которой они занимались, о чем выносится соответствующее постановление (определение), подлежащее немедленному исполнению.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 2 ноября 2004 г. № П-111/2004 «О порядке выплаты ежемесячного государственного пособия в соответствии с ч. 3 ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь при отстранении работника от должности» было обращено внимание на то, что отстраненный от должности в порядке ст. 131 УПК подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие в порядке, установленном законодательством, если они не могли поступить на другую работу по не зависящим от них обстоятельствам. Кроме того, Конституционным Судом отмечено, что положение ч. 3 ст. 131 УПК о праве на ежемесячное государственное пособие лишь в случае, если подозреваемый или обвиняемый не могли поступить на другую работу по не зависящим от них обстоятельствам, не согласуется с нормами трудового законодательства.

Согласно ч. 3 ст. 131 УПК временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается.

Наниматель ежемесячно направляет органу, ведущему уголовный процесс, требование на выплату пособия подозреваемому или обвиняемому по форме согласно приложению.

Датой прекращения выплаты пособия подозреваемому или обвиняемому является соответственно дата вынесения органом, ведущим уголовный процесс, постановления (определения) об отмене временного отстранения подозреваемого или обвиняемого от должности либо дата увольнения подозреваемого или обвиняемого.

При прекращении уголовного дела за отсутствием общественно опасного деяния, предусмотренного уголовным законом, отсутствием в деянии состава преступления, недоказанностью участия в совершении преступления либо при вынесении оправдательного приговора за весь период временного отстранения от должности подозреваемому или обвиняемому производятся выплаты в соответствии с законодательными актами.

Расходы органов, ведущих уголовный процесс, на выплату пособия в 2007 году возмещаются в установленном порядке Министерством финансов за счет средств республиканского бюджета на основании представленных органами, ведущими уголовный процесс, документов, подтверждающих фактические расходы на эти цели.

В соответствии со ст. 25 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудники органов внутренних дел в целях выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел, в пределах своей компетенции имеют, в частности, право останавливать транспортные средства и отстранять от управления ими лиц, находящихся в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, а равно не имеющих права управления транспортными средствами, запрещать участие в дорожном движении транспортных средств, если их конструкция или техническое состояние не отвечают требованиям технических нормативных правовых актов, требовать от соответствующих организаций устранения неисправностей дорог, приостанавливать или запрещать проведение ремонтных и других работ на дороге, выполняемых с нарушением технических требований по обеспечению безопасности дорожного движения.

Согласно ст. 45 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» введение защитного периода не является основанием для отстранения руководителя должника от должности или прекращения трудового договора (контракта) с ним либо освобождения других органов управления должника – юридического лица от исполнения их обязанностей. В процедуре защитного периода по ходатайству лица, участвующего в деле об экономической несостоятельности (банкротстве), содержащему достоверные сведения о воспрепятствовании руководителем должника – юридического лица действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях законодательства, хозяйственный суд вправе отстранить руководителя должника – юридического лица от должности на срок, определяемый хозяйственным судом, и возложить на временного управляющего управление делами должника – юридического лица и обязанности его руководителя. При этом хозяйственный суд выносит определение об отстранении руководителя должника от должности.

Законом Республики Беларусь от 24 июля 2002 г. № 117-З «О чрезвычайном положении» (далее – Закон о чрезвычайном положении) предусмотрено, что в случае введения чрезвычайного положения при наличии обстоятельств, в дополнение к чрезвычайным мерам и временным ограничениям, на территории, на которой вводится чрезвычайное положение, указом Президента Республики Беларусь о введении чрезвычайного положения могут быть предусмотрены следующие чрезвычайные меры и временные ограничения:

- временное отселение жителей в безопасные районы с обязательным предоставлением им временных жилых помещений;

- введение карантина, проведение санитарно-противоэпидемических, ветеринарных и других мероприятий;

- использование материальных ценностей государственного и (или) мобилизационного материальных резервов, мобилизация ресурсов организаций, изменение режима их работы, переориентация организаций на производство необходимой в условиях чрезвычайного положения продукции и иные не-

обходимые в условиях чрезвычайного положения изменения производственно-хозяйственной деятельности;

— отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей;

— отстранение от работы на период действия чрезвычайного положения руководителей негосударственных организаций в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением ими мер, предусмотренных абз. 8 ст. 11 и абз. 4 ст. 12 Закона о чрезвычайном положении, и назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей;

— привлечение в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, трудоспособного населения и транспортных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда.

В ряде иных актов законодательства, в том числе ведомственных нормативных правовых актов, устанавливаются основания и порядок отстранения лиц от работы по инициативе компетентных органов и должностных лиц. Среди них можно назвать Закон от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (в ред. Закона от 12.07.2013), ряд инструкций, утвержденных Министерством здравоохранения по вопросам допуска к работе, учебе больных туберкулезом, о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей механических транспортных средств, а также положения о дисциплине, например, авиационного персонала, работников метрополитена, лиц, занятых технической эксплуатацией систем водоснабжения и водоотведения населенных пунктов, лиц, занятых кассовой работой, и др.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, нанятый обязан не допускать к работе, а если лицо уже приступило к работе, то отстранять от работы в случаях, установленных в ч. 6 ст. 49 ТК. Среди таких случаев: появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; непрохождение инструктажа, стажировки

и проверки знаний по вопросам охраны труда; неиспользование средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; непрохождение медицинского осмотра либо освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В настоящее время ст. 49 позволяет нанимателю исходя из конкретной ситуации, поведения, предполагаемой вины работника принять к последнему определенные меры. Однако риск ответственности за правильность решения здесь в большей мере ложится именно на нанимателя. Это может выражаться в том, что при неподтверждении вины работника в совершении хищения судом либо органом, наделенным правом накладывать административное взыскание (комиссией по делам несовершеннолетних), наниматель обязан выплатить заработную плату за период отстранения от работы. Ранее в ст. 49 ТК было закреплено право нанимателя на отстранение работника, если он задержан по месту работы «в момент совершения кражи», что можно было неоднозначно трактовать. Однако нанимателю о совершении хищения может стать известно по прошествии определенного времени (например, на следующий день). В этом случае согласно ч. 7 ст. 49 ТК отстранение от работы допустимо. К работнику, совершившему хищение имущества нанимателя, могут быть применены не только дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы не исключает привлечения к дисциплинарной, материальной и иной ответственности.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 настоящей статьи. Так, при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК.

COLLECTIVE LABOUR RELATIONS IN DIGITAL ECONOMY: REPRESENTING THE INTERESTS OF THE “NEW WORKERS”

G. Tavits,

Professor of Social Law
Director of School of Law of Faculty of Social Sciences,
University of Tartu (Estonia)

Introduction

Collective labour relations are well-known and important part of modern labour relations. The right to organise and to bargain collectively with the employer has been determined by different International Agreements. The International Labour Organization (further – ILO) has adopted two fundamental conventions: convention 87 [1] and C 98 [2] that very clearly state the right for association and the right for collective bargain. The same right has also been foreseen in the European Social Charter [3] and also by the Charter of the Fundamental Rights of the European Union [4].

There are no doubts that the collective labour rights do exist and they must be respected.

The collective labour rights are granted to the employees. The collective labour relations do not function without the notion of the employees. This also means that „the collective“ will be formulated by a certain number of employees, who will be able to protect their rights collectively and are granted by the right to create unions and by the right for collective bargaining

1. Employee and new forms of employment.

The new forms of employment – platform work, crowd work, telework etc. raise the important question whether there is still a possibility for the collective labour relations or not? The important question is who can by the new forms of employment form „the collective“ ? There different court decisions about the status of an employee by the new forms of employment, have not clarified the status of an employee for the collective labour relations [5; 6]. As the trade unions can decide by themselves who are the members of the trade unions and who are not, the status of an employee is not the key issue.

The collective relations by the new forms of employment play an even more important role than individual employment relations. There have been already examples where the platform workers have

unionised and started to protect their rights for adequate labour conditions [7]. Also Estonia has already faced collective actions by the rideshare drivers. The important question by such collective actions is whether it is possible to qualify such collective actions as a strike? Can strikes be organised only by employees, or also by the employee-like people or self-employed? So far one can observe that the collective actions (like strikes) are mainly reserved for the employees.

Although the ILO conventions mentioned above do not exclude self-employed from the right to organise or to bargain collectively, those rights are mostly guaranteed and recognised for employees. Estonian Collective Labour Disputes Resolution Act also follows the same trend [8]. The right to collective actions is mainly guaranteed for the employees, for trade unions or the employees' trustees. So far the Estonian labour legislation does not recognise any collective labour relations for the self-employed or the employees-like people.

II. Self-employed – weaker position in bargaining?

The European Committee of Social Rights had to for the first time to deal with the question, whether the self-employed can bargain collectively and to conclude a collective agreement? It can be argued, that the right for collective bargaining and right to conclude a collective agreement is guaranteed only for the employees. In case any other group of people would like to conclude an agreement about the conditions of services, this agreement could be viewed as an agreement that violates the rules of the competition law. Although the committee of social rights recognised the rights for collective bargaining also for the self-employed, still it was stressed in the decision, the self-employed have a “weaker position in bargaining” [9]. What does this exactly mean and why self-employed have a weaker bargaining position was not clarified yet.

Estonian competition law does not contain any rules about the possible agreements with the self-employed [10]. The Collective Agreements' Act allows collective agreements only with employees, all other workers are excluded from the scope of application of the Collective Agreements Act [11].

To analyse whether the self-employed can conclude a “collective agreement” about the possible prices, it is necessary to observe what kind of contracts according to the competition law are allowed and whether there is an exclusion of the specific contracts determined certain employment conditions.

Thus one can see that by the collective labour relations for the self-employed two important aspects must be mentioned:

- 1) whether collective actions are allowed or not;
- 2) whether there is still the possibility to agree on general conditions of activity that's concern the self-employed persons.

According to the Estonian legislation self-employed have no possibilities to conclude a collective agreement. Although the competition law does not forbid it, at the same time the legal acts on collective labour do not foresee any special rules for the self-employed.

Conclusion

There are no doubts that the new forms of employment do exist, but it needs more legal research on how collective labour relations can be developed in the new situation. In the legal literature, there has been much discussion about the individual employment relationships and protection of self-employed in labour relations. Still, it is questionable, whether and to what extent the "new-employees" and self-employed can be guaranteed with the collective labour rights.

List of references

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention [Electronic resource] // ILO. – 1948. – № 87 // International Labour Organization. – Mode of access: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087/. – Date of access: 31.08.2019.
2. Right to Organise and Collective Bargaining Convention [Electronic resource] // ILO. – 1949. – № 98 // International Labour Organization. – Mode of access: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098/. – Date of access: 31.08.2019.
3. Art 5 and 6 of the European Social Charter (revised) [Electronic resource] // Council of Europe. – Mode of access: <https://rm.coe.int/168007cf93>. – Date of access: 05.09.2019.
4. Art 28 of the Charter of the Fundamental Rights of the European Union [Electronic resource] // European Parliament. – Mode of access: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf. – Date of access: 31.08.2019.
5. Uber loses appeal against landmark UK workers' rights ruling, 19.12.2018 [Electronic resource] // CNBC. – Mode of access: <https://www.cnbc.com/2018/10/31/uber-loses-appeal-against-landmark-uk-workers-rights-ruling.html/>. – Date of access: 31.08.2019.

6. Spanish Courts Rule Against Deliveroo: 'Riders Are Not Self-Employed', 26.08.2019 [Electronic resource] // Forbes. – Mode of access: <https://www.forbes.com/sites/anagarciavaldivia/2019/08/26/spanish-justice-rules-against-deliveroo-riders-are-not-self-employed/#2da1a2e45781>. – Date of access: 31.08.2019.

7. See e.g. Rideshares United [Electronic resource] // Rideshare Drivers United. – Mode of access: <https://drivers-united.org/about>. – Date of access: 31.08.2019.

8. Collective Labour Disputes Resolution Act (kollektiivse töötüli lahendamise seadus) [Electronic resource] // Riigi Teataja. – Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/526062018001/consolide>. – Date of access: 31.08.2019.

9. European Committee of Social Rights, Decision on Merits, 12.12.2018, case: Complaint No 123/2016 [Electronic resource] // Consul of Europe. – Mode of access: https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFkjmH2bYG/content/no-123-2016-irish-congress-of-trade-unions-v-ireland?inheritRedirect=false. – Date of access: 01.09.2019.

10. Competition Act (Konkurentsiseadus) [Electronic resource] // Riigi Teataja. – Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/510042019001/consolide>. – Date of access: 01.09.2019.

11. Collective Agreements Act (Kollektiivlepingu seadus) [Electronic resource] // Riigi Teataja. – Mode of access: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/518062018002/consolide>. – Date of access: 31.08.2019.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ РФ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРАКТИКА ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

Г. В. Хныкин,

профессор кафедры трудового права
Московского государственного университета
имени М. В. Ломоносова
доктор юридических наук, доцент

В электронных библиотеках сети Интернет размещено более 2 тысяч нормативных документов, посвященных охране труда. Явная избыточность правовых источников однотипной тематики, особенно ведомственного характера, несомненно, требует комплексной ревизии охранительного законодательства в целях устранения противоречащих друг другу правовых предписаний. Неслучайно в Генеральном соглашении правительства, ФНПР и РСПП на 2018 – 2020 годы предусмотрено проведение работы по исключению из законодательного и нормативного правового регулирования дублирования вопросов безопасности работников (п. 5.2).

Основу системы законодательства об охране труда составляют 12 конвенций МОТ, ратифицированных СССР и Россией: от № 13 (1921 г. – малярное дело) до № 187 (2006 г.), посвященной Национальной системе безопасности и гигиены труда. Последняя, кстати, предусматривает, что Национальная система, помимо прочего, должна включать: а) законодательные и нормативные правовые акты, коллективные договоры и *любые другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда* (курсив мой – Г.Х.); б) меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.

Национальные стандарты играют заметную роль при формировании как первого, так и второго направлений обозначенной Национальной системы, но, к сожалению, не являются специальным объектом исследования. А зря, по целому ряду причин они заслуживают внимание специалистов.

Но вначале определимся с терминологией. Термин «национальный стандарт Российской Федерации» (далее, как правило,

«НС») появился в 2003 году в связи с принятием Федерального закона «О техническом регулировании». Заметим, что словосочетание не самое удачное. Языковое выражение и смысл слова «национальный», да еще в связке со «стандартом» в государстве, имеющем почти 200 национальностей, не совпадают. Неслучайно, НС нередко называют добровольной программой, образцом для соответствия (подражания), эталоном и даже шаблоном. Постановлением Госстандарта России от 30 января 2004 г. № 4 «О национальных стандартах Российской Федерации» государственные и межгосударственные стандарты, принятые до 1 июля 2003 г., признаны национальными.

Мир стандартов поистине необъятен. Их можно классифицировать по различным основаниям. Исходя из уровня стандартизации, они подразделяются на международные, региональные (межгосударственные), национальные и стандарты организаций (СТО). Каталог национальных стандартов, который ведет Росстандарт, насчитывает 2108 страниц наименований и включает 20 тыс. названий. Информация о них размещается на официальном сайте ведомства в сети Интернет. Они, как правило, имеют добровольное применение (исключение составляют стандарты оборонной продукции и имеющие статус государственной и иной тайны).

Понятийный аппарат данного явления представлен в Федеральном законе от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации». Национальный стандарт определен как документ, разработанный по результатам экспертизы в техническом комитете по стандартизации, утвержденный федеральным органом исполнительной власти в сфере стандартизации и в котором для всеобщего применения устанавливаются общие характеристики объекта стандартизации, а также правила и общие принципы в отношении объекта стандартизации.

Некоторые НС в области охраны труда носят переводной характер с соответствующих международных документов, а другие – российские научные продукты, подготовленные на коллективной основе. Среди разработчиков часто упоминаются ООО «Экожилсервис» и ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет».

Весьма примечательны принципы национальной стандартизации: добровольность применения, комплексность, доступ-

ность данной информации и др. (ст. 4). Доступность проблематична, и этот факт подробно описала Википедия в разделе, посвященном НС. Основной вывод таков: несмотря на обязанность Росстандарта публиковать на своем официальном сайте все тексты национальных стандартов, данный орган не выполняет своих обязательств и продолжает распространять официальные тексты стандартов на платной основе.

Базовым понятием в данном словосочетании является термин «стандарт», основным синоним которого – «типовой». Примечательно сопоставление НС и типовых положений, подготовленных Минтруда по одним и тем же вопросам. По сути, это весьма похожие документы как по структуре, так и по содержанию. И все же отличия есть. Например, сравнивая межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007, введенный в действие приказом Росстандарта от 10 июля 2007 г. № 169-ст, и Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Минтруда от 19 августа 2016 г. № 438н, отметим, что первый документ содержит более объемный материал, включающий термины и определения, схематические изображения, библиографию и публикации по данному вопросу. Иными словами, это детально проработанная научная работа, посвященная заданной охранительной тематике.

Вопрос о правовой природе НС неоднозначен. Возможно поэтому специалисты в области охраны труда обходят вниманием данные документы [1, с. 18–37]. В отдельных комментариях справедливо отмечается, что, как правило, многие национальные стандарты РФ утверждены для добровольного применения и служат методической основой для разработки нормативных актов [2]. Или утверждается, что не следует путать стандарты безопасности труда с ГОСТами, так как это различные виды документов, отличающиеся главным образом своей юридической силой [3]. Позиция федеральных органов исполнительной власти по данному вопросу такая же. Так, Минобрнауки в письме от 7 мая 2014 № АК-1261106 и Роструд в приказе от 30 декабря 2016 г. № 538 не считают ГОСТ 12.0.004-2015, посвященный обучению по охране труда, правовым актом.

Но здесь следует сделать особую оговорку, которая присуща белорусскому законодателю, связанная с тем, что стандарты и ГОСТы включены в Национальный фонд технических нормативных правовых актов [4].

Вместе с тем в российской практике есть и случаи, когда в комментариях к ТК РФ без всяких оговорок НС включены в число стандартов безопасности труда [5]. Видимо, в данной ситуации авторов подвела созвучность терминов и сложная конфигурация ГОСТов в обозначении которых прежде всего фигурирует наименование «Система стандартов безопасности труда» (ССБТ). Включать НС в число стандартов безопасности труда, конечно, не следует. Последние (ч. 13 ст. 209 ТК РФ), по мысли законодателя, являются составной частью государственных нормативных требований охраны труда (ч. 10 ст. 209 ТК РФ). Часть 3 ст. 211 ТК РФ не только подчеркивает нормативность стандартов и, соответственно, государственных требований, но и специально оговаривает обязательность их исполнения.

Порядок применения стандартов безопасности труда разъяснен в письме Минтруда России от 14 апреля 2017 г. № 15-2/ООГ-10: стандарты и правила по охране труда, зарегистрированные Минюстом РФ, являются нормативными правовыми актами и обязательны для исполнения; в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ документы национальной системы стандартизации применяются на добровольной основе одинаковым образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции (товаров, работ, услуг), если иное не установлено законодательством РФ.

Отметим особую роль НС как составной части российской системы управления охраной труда. Они являются ориентиром для разработки локальной концепции (политики) по охране труда, позволяют установить ее целевые показатели, организовать трудовые процессы с принятием необходимых мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников и создание социально-ориентированного производства.

Например, в соответствии с НС, утвержденным приказом Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст, участие работников является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации (п. 4.2.1). Обращает на себя внимание редакция пунктов стандарта, посвященных данной тематике. Здесь текст обычно начинается со слов «работодатель должен»: привлекать работников и их представителей по всем аспектам охраны труда; обеспечивать создание, формирование и эффективное функционирование комитета (комиссии) по охране труда

(п. 4.2.2 – 4.2.4). Поэтому отдельные нормотворцы в противовес федеральному законодателю (ст. 218 ТК РФ) воспользовались рекомендациями и установили обязательное создание комитетов (комиссий) по охране труда в организациях с численностью более 10 работников (Закон Московской области от 6 ноября 2001 г. № 170/2001-ОЗ). В другом законе об охране труда г. Москвы от 12 марта 2008 г. № 11 общественным инспекторам профсоюзов предоставили право выдачи работодателям представлений, содержащих обязательные к выполнению требования (ч. 6 ст. 370 ТК закрепляет лишь право на представления, обязательные для рассмотрения работодателями).

Отметим альтернативность как особое свойство НС. Они нередко формируют различные подходы при создании систем управления охраной труда. Иными словами, правоприменителю предложено несколько вариантов на одну тему. Так, Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015 был принят качестве НС приказом Ростехрегулирования от 9 июня 2016 г. № 601-ст и является российской разработкой. Он устанавливает основные требования и систематизирует процедуры принятия решений по оценке соответствия систем управления охраной труда данному НС. Но ранее с 1 января 2013 г. в качестве НС был принят ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования», который в международной практике используется в основном в системах корпоративного управления западного типа, имеет приоритет экономических интересов работодателя и мало ориентирован на национальное законодательство об охране труда.

Следует заметить, что законодатель в ТК РФ не упоминает национальные стандарты в числе полутора десятков основных понятий охраны труда (ст. 209 ТК РФ). Нет их и среди двух десятков основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ). Возможно, они находятся внутри такого направления, как распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Несомненная польза от НС проявляется уж в том, что российский законодатель использует международную терминологию, которая приводится в достаточно обширном словаре терминов и определений. Правда, весьма своеобразно. Например, в отли-

чие от определения МОТ, посвященного «системе управления охраной труда», российская модель представлена только как локальная, то есть как комплекс элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя, включая процедуры по достижению этих целей.

НС выступают и в роли популяризаторов новых направлений развития охраны труда, передовых опытов и направлений совершенствования трудового законодательства. Однако практическое воплощение передовых идей НС происходит вялотекуще. Так, межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.3-2016, посвященный оценке результативности и эффективности системы управления охраной труда, введенный в действие в качестве национального стандарта приказом Росстандарта от 31 мая 2017 г. № 471-ст, остается невостребованным. Нет новых редакций Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н. Безучастен и законодатель: ТК РФ, несмотря на заверения правительственных чиновников, не содержит соответствующих норм о профилактической деятельности в области охраны труда. Вместо законодательных изменений пока лишь приняты Методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда, утвержденные приказом Роструда от 21 марта 2019 г. № 77, которые, в частности, предусматривают разработку еще одного национального стандарта.

Список использованных источников

1. Петров, А. Я. Охрана (безопасность и гигиена) труда: актуальные вопросы трудового права : учеб.-практ. пособие / А. Я. Петров. – М. : Проспект, 2016. – 351 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / отв. ред. Ю. П. Орловский. – 8-е изд., испр., доп. и перераб. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Бикметов, Р. И. Комментарий к разделу X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации (постатейный) / Р. И. Бикметов, Р. В. Кирсанов, Р. В. Тишин // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Система управления охраной труда. Требования : СТБ 18001-2009. – Введ. 24.04.2009. – Минск : Белор. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2009 ; ГОСТ 12.4.011-89 : введ. РБ 17.12.92. – Минск : Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 1992.

5. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л. В. Чистяковой, А. В. Касьянова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2018 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

А. И. Бондарев,

старший преподаватель кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета

Современный менеджмент (в широком смысле этого слова), а также различные виды кадровой работы предполагают оборот огромного количества документов – бумажных, электронных, видео- и аудиодокументов и других всевозможных видов и форм документов и их квазиформ и разновидностей. Вместе с тем очевидно, что на настоящий момент существует проблема поиска и установления некоего общего, типового набора правил, которыми должен руководствоваться управленец, кадровик, чиновник, любое лицо, работающее с документами, и прежде всего с документами на бумажных носителях. Сложность установления таких правил заключается в том, что эти документы должны нести в себе некую фиксацию юридических фактов, поскольку известно, что не все документы такую фиксацию предполагают.

Прежде всего отметим, что в области документооборота действует ряд нормативно-правовых актов, которые формулируют общие правовые требования к работе с документами. Эти требования выражены в законах, следовательно, опираются на государство и его авторитет и потому носят императивный характер. Можно сказать, что это выраженные в законах правовые принципы работы с документацией.

Оценивая направленность, формы и интенсивность юридического воздействия на процессы документирования, можно сказать, что правовое регулирование означенных вопросов осуществляется как минимум на «трех уровнях права»: 1) федеральное законодательство (понимаемое в узком смысле, то есть регулирование с помощью законов Российской Федерации); 2) федеральное и ведомственное нормотворчество (осуществляется на уровне инструкций и правил подзаконного характера, утверждаемых Правительством РФ и федеральными исполнительными органами власти); 3) акты локального (местного) нормотворчества, реализуемого на местах, а также отдельными организациями, предприятиями и т. д. В совокупности все нормативные правила всех этих трех уровней составляют достаточ-

ную фундаментальную основу правового регулирования документирувания. Вместе с тем представляется, что именно третий уровень регламентации является наиболее значимым с позиций индивидуальной кадровой работы, и в конечном итоге именно его состояние непосредственно влияет на реализацию трудовых прав работников.

Локальное регулирование достаточно глубоко исследуется теоретиками права [1; 2, с. 119], представителями науки трудового права [3; 4]. Еще в начале XX в. Л. С. Таль совершенно правильно считал локальные акты (он их называл «автономными актами») «источниками частного правопорядка». При этом он совершенно справедливо подчеркивал, что надо отказаться от мысли, что «весь действующий в данный момент правопорядок создается прямо или косвенно государственной властью» [5, с. 433]. По его мнению, «...автономия фактически составляет одну из реальных правосозидательных сил, действующих в известной точно очерченной сфере наряду с признанными источниками официального права» [5, с. 435].

Итак, локальное нормотворчество суть автономия, осуществляемая предприятиями, учреждениями, вообще юридическими лицами, которые в случаях, предусмотренных законами, Трудовым кодексом РФ, иными правовыми актами, коллективным договором, издают (принимают и вводят в действие) правовые акты, содержащие правила делопроизводства и правила документирувания, правила движения документов (документооборот). Особенность такого рода актов заключается в том, что они имеют свое юридическое действие только на работников данной организации.

По мнению Л. И. Антоновой, локальное регулирование выполняет важные функции, в частности это: а) реализация законодательных предписаний; б) детализации, конкретизации законодательных предписаний; в) восполнение пробелов в праве; г) экспериментальная проверка законодательных положений; д) первичное правовое регулирование общественных отношений; д) критика законодательных актов, не соответствующих потребностям правового регулирования [1, с. 79]. Для исследуемого нами вопроса наибольший интерес вызывает первичное правовое регулирование как нормативная основа документирувания.

Локальные акты могут включать в себя перечни организационно-распорядительных документов (постановления, приказы, распоряжения, инструкции, правила и др.), фиксировать необходимость применения унифицированных форм документов, устанавливать правила подготовки и оформления документов. На локальном уровне правового регулирования, как правило, определяется, кто изготавливает документы и снабжает документы соответствующими реквизитами. Представляется, что это необходимый элемент правовой регламентации данной проблемы.

Собственные наблюдения автора за опытом десятков и сотен работников, которые проводят различные операции с документами в различных учреждениях, позволяют обобщить и сформулировать эти правила, которые носят утилитарный, но разумный и естественный для управленческого и документационного процесса характер. Совокупность правил собственной индивидуальной деятельности по работе с документами и фиксации юридических фактов имеет следующий вид:

1. Любой факт, случай, требующий официального реагирования вышестоящего работника, требует письменного оформления (закрепления в знаковой форме на твердом носителе).

2. Если существует официальная форма документа, она подлежит обязательному использованию, заполнению и применению.

3. Запрещается оформлять какой-либо факт произвольно, если для такого факта нормативно установлена унифицированная форма первичной документации.

4. Не принимается к рассмотрению (не влечет правовых последствий) документ, не зарегистрированный в надлежащем порядке и процедуре.

5. Исходящие документы подлежат подписанию и визированию.

6. Необходимо соблюдать разумные общеизвестные и общепринятые рациональные правила, предъявляемые к реквизитам подготавливаемого документа (адресат документа, дата документа, место совершения и т. д.).

7. Текст документа оформляется в соответствии с правилами грамматики и пунктуации русского языка [6].

8. Текст документа, как правило, излагается в деловом стиле и нейтральной эмоциональной окраской.

9. В необходимых случаях текст документа должен содержать указания на имевшие место в действительности реальные жизненные факты (правило точности и истинности фактической основы документа).

10. Справедливость и адекватность общепринятым этическим нормам резолютивных решений по существу документа.

11. Для усиления аргументации в документе применяются отсылки к нормам действующего законодательства.

12. При использовании оценочных понятий («добросовестное выполнение», «существенный вред» и т. д.), которые неизбежно придают тексту документа нечеткость и размытость, следует стремиться к их минимизации и достаточности.

13. Следует использовать общепринятую композицию (порядок) изложения фактов в документе в соответствии с выбранным принципом (хронологический принцип, логический принцип (от общего к частному, по степени важности и т. д.).

14. Автор свободен в инициировании подготовки и оформлении документа и несет ответственность (моральную, юридическую, корпоративную) за последствия, вызванные его рассмотрением и реализацией.

15. Информация, содержащаяся в документе, должна соответствовать правовому положению организации и органа, в чьей компетенции находится рассмотрение изложенных в документе фактов и обстоятельств.

16. Необходимо соблюдать разумные (в необходимых случаях – установленные правовыми нормами) сроки подготовки, оформления и направления документа в соответствии с его подведомственностью.

17. Запрещается распространение информации о содержании документов среди сторонних лиц и организаций, а также в сети Интернет без санкции вышестоящего руководителя.

Таким образом, при условии соблюдения названных правил представляется возможным констатировать, что среди приоритетных правил, регулирующих документальную работу по оформлению и закреплению юридических фактов в сфере трудовых правоотношений, выступают нормы федерального законо-

дательства – с одной стороны (прежде всего Трудового кодекса РФ), и нормы локальных правовых актов, регулирующих внутрифирменный документооборот, с другой стороны.

Список использованных источников

1. Архипов, С. И. Понятие и юридическая природа локальных норм права / С. И. Архипов // Правоведение. – 1987. – № 7. – С. 29–34.
2. Перевалов, В. Д. Теория государства и права / В. Д. Перевалов. – М. : Высшее образование, 2005. – 496 с.
3. Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование / Л. И. Антонова. – М., 1985. – 152 с.
4. Ведяшкин, С. В. Функции локального регулирования в трудовом праве России / С. В. Ведяшкин // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сб. ст. – Томск : Изд-во ТГУ, 2000. – Ч. 5. – С. 209–213.
5. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 538 с.
6. О государственном языке Российской Федерации : Федер. закон от 1 июня 2005 г. № 53-ФЗ // Российская газета. 2005. – 7 июня.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОМ, ИМЕЮЩИМ НЕСНЯТОЕ (НЕПОГАШЕННОЕ) ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ

С. Г. Василевич,

доцент кафедры конституционного права
юридического факультета
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Внесение изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), осуществленных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З, потребуют тщательного анализа ученых и практиков.

Обратим внимание на такое основание для прекращения трудового договора, как увольнение за неисполнение без уважительных причин обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК). Согласно ч. 1 ст. 203 ТК, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола). Обратим внимание на некоторые нормы, которые следует учитывать при применении п. 6 ст. 42 ТК. Если проанализировать в совокупности ст. 198 (в ней предусмотрено в качестве взыскания лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев) и 203 ТК (предусмотрено, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию), то можно сделать вывод, что законодатель увязал исполнение наложенного взыскания с исчислением годичного срока, в течение которого обычно считается, что работник имеет взыскание. Возможно, что для такого взыскания, как лишение полностью или частично до двенадцати месяцев стимулирующих выплат, следовало бы в ТК предусмотреть исчисление годичного срока со дня его исполнения. Схожий подход предусмотрен в Кодексе

Республики Беларусь об административных правонарушениях по отношению к административным правонарушениям. К тому же взыскание в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат является более суровой мерой, чем замечание или выговор.

Увольнение по п. 6 ст. 42 ТК (ранее п. 4 ст. 42) не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины, а возможно в том случае, если работник вновь нарушил трудовую дисциплину.

Расторжение трудового договора по п. 6 ст. 42 ТК невозможно при отсутствии конкретного дисциплинарного проступка, а также в случае, когда за этот проступок уже было наложено дисциплинарное взыскание. Однако допустимо не только наложение нового дисциплинарного взыскания, но и увольнение, если противоправные действия работника продолжались, несмотря на наложение взыскания. При этом не все санкции, применяемые нанимателем к нарушителю трудовой дисциплины, относятся к числу дисциплинарных взысканий. Так, не учитываются такие меры правового воздействия, как полное или частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры, поскольку они не предусмотрены законодательством о дисциплинарной ответственности (ч. 4 ст. 198 ТК).

Ранее в практике некоторых судов были случаи, когда при увольнении по п. 4 ст. 42 ТК учитывались те правонарушения, за которые не было наложено взыскание. Однако наложение дисциплинарного взыскания входит в компетенцию нанимателя, и суд не вправе, разрешая спор и вынося решение, учитывать те нарушения, которые допущены работником, но в связи с совершением которых наниматель никаких приказов не издавал.

При разрешении споров об увольнении по п. 6 ст. 42 ТК суды признают его правомерным лишь в том случае, если дисциплинарные взыскания за предшествующие увольнению проступки были наложены с соблюдением порядка, установленного законодательством о дисциплинарной ответственности. Случаи нарушения трудовой дисциплины, ранее допущенные работником, на которые своевременно, в установленном законом порядке наниматель не реагировал, не могут быть основанием для увольнения.

Дисциплинарные взыскания налагаются нанимателем и другими уполномоченными на то должностными лицами. До применения взыскания от нарушителя должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В отношении некоторых категорий работников законодательством установлены дополнительные гарантии при привлечении к дисциплинарной ответственности.

На практике иногда наниматели за один и тот же проступок вначале налагают взыскание (замечание, выговор), а затем увольняют работника, что недопустимо, поскольку согласно ст. 199 за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. В то же время суды в некоторых случаях восстанавливали на работе явных прогульщиков или тех, кто систематически (не один – два раза и более) нарушал трудовую дисциплину, и только потому, что за последнее правонарушение были применены две меры взыскания, включая увольнение по п. 4 ст. 42 ТК (в настоящее время – п. 6 ст. 42). В таких случаях суду следовало бы выяснять, какое из взысканий наниматель оставляет в силе, при условии

соблюдения всех иных требований к применению соответствующей нормы ТК.

Более того, наниматель до вынесения судом решения вправе, на наш взгляд, отменить один из своих приказов, которым было наложено взыскание в виде замечания, выговора, лишения полностью или частично до двенадцати месяцев стимулирующих выплат, сохранив приказ в той части, где речь идет непосредственно об увольнении, тем более что право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Конечно, при наложении взыскания в виде увольнения по п. 6 ст. 42 ТК в таком случае важно соблюсти требования относительно сроков увольнения, затребования объяснения и т. п. Формирование соответствующей практики находится в компетенции судов, и позиция автора комментария является его мнением. При этом органам, рассматривающим трудовой спор, желательно отказаться от формального подхода, отдавая предпочтение содержанию (сущности) спора.

Следует пересмотреть подход судов при реализации норм законодательства, предусматривающих гарантии для некоторых категорий работников. На практике традиционно по прежнему месту работы, независимо от основания увольнения по инициативе нанимателя, восстанавливались лица, уволенные в период временной нетрудоспособности, женщины в период беременности и др. Правильным является подход, закрепленный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому судам разъяснено следующее. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно про-

изводиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Злоупотребление правом нельзя рассматривать как правомерное поведение, поскольку оно является разновидностью неправомерного поведения. Некоторые ученые даже говорят в этой связи о его «составе» по аналогии с правонарушением.

Злоупотребление правом возможно посредством бездействия. Это неправомерное поведение, особенностью которого является то, что за него может быть установлена ответственность либо она может отсутствовать в традиционном ее понимании, но в связи со злоупотреблением субъективным правом, которое рассматривается как правонарушение, лицо может лишиться установленных законом гарантий.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом, на наш взгляд, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае наниматель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Так ориентирует суды Верховный Суд России. Полагаем, правильно. Это неудивительно, ведь в Российской Федерации, несмотря на некоторые трения между Конституционным и Верховным Судами, этими инстанциями много сделано для развития национального законодательства с учетом принципов и норм международного права, опыта работы Европейского суда по правам человека. Полагаем, что в судах должны защищаться интересы не только работника, но и нанимателя.

СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА: НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

Е. А. Волк,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
кандидат юридических наук, доцент

В соответствии с п. 4 Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 91 о коллективных договорах 1951 года (далее – Рекомендация № 91) «положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного» [1, с. 1043].

Общее правило, установленное белорусским законодателем о том, что коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен, соответствует Рекомендации № 91. Основным и по сути единственным представителем работников в Республике Беларусь является профсоюз. В большинстве случаев коллективный договор заключается от имени работников – членов профсоюза, соответственно, распространяется на них же.

Если в организации действует несколько профсоюзов, то каждому из них предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. При этом следует учитывать п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», в котором закреплена рекомендательная норма о том, что на всех уровнях коллективных трудовых отношений целесообразно заключать один договор, соглашение.

В связи с этим на практике выработаны подходы для обеспечения участия всех представительных органов работников в заключении единого коллективного договора. В п. 49 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы подробно описан механизм участия всех представительных органов работников в коллективных переговорах [2].

Рекомендацией № 91 определено, что в коллективном договоре может предусматриваться иное правило о его сфере действия. Данное положение может быть реализовано в Республике Беларусь двумя путями.

1. В законодательстве нет запрета на представление в процессе коллективных переговоров профсоюзом интересов всех работников организации, независимо от их членства в профсоюзе. Следовательно, в коллективном договоре может быть указано, что он распространяется на всех работников организации вне зависимости от членства в профсоюзе.

2. Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», который вступает в силу 27 января 2020 г., внесены изменения в ст. 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), которая регулирует сферу действия коллективного договора. Часть 2 ст. 365 ТК предусматривает новое правило о том, что если коллективный договор заключается от имени работников – членов профсоюза, то в отношении всех работников организации применяются положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемые в соответствии с законодательством. На основании ч. 3 ст. 365 ТК коллективным договором может быть предусмотрен порядок и условия распространения действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, за исключением положений, указанных в ч. 2 ст. 365 ТК.

Приведенные новые нормы в целом отвечают положению п. 5 Рекомендации № 91 о том, что «...должны приниматься меры, определяемые законодательством каждой страны и отвечающие существующим в ней условиям, для распространения всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора».

При этом новые нормы вызывают ряд дискуссионных вопросов.

1. В ч. 2 ст. 365 буквально указано, что на всех работников организации распространяются положения коллективного дого-

вора о рабочем времени и времени отдыха и иных институтов трудового права, *предоставляемые в соответствии с законодательством.*

Рабочее время, время отдыха, внутренний трудовой распорядок, нормы труда, формы, системы, размеры оплаты труда, гарантии и компенсации в первую очередь регулируются трудовым законодательством. Нормы перечисленных институтов могут устанавливаться и коллективным договором. В ряде случаев ТК напрямую указывает коллективно-договорный способ регулирования ряда положений, например ч. 2 ст. 111, ч. 2 ст. 132 ст. 135, ч. 1 ст. 174 и др. Также стороны коллективного договора вправе устанавливать локальные договорные нормы права, даже если законодатель прямо не предусмотрел коллективно-договорный способ регулирования определенных отношений. Стороны не вправе предусматривать иные правила, чем те, что закреплены в законодательстве в императивной форме. Например, в законодательстве установлен запрет на работу женщин на определенных видах работ, на увольнение беременных женщин по ряду оснований и т. д.

Если на работников – нечленов профсоюза будут распространяться только информационные условия коллективного договора (т. е. фактически повторяющие законодательство) в сфере указанных институтов, то нет смысла в дополнительных действиях по распространению сферы действия коллективного договора на указанных работников.

Полагаем, что правило ч. 2 ст. 365 призвано обеспечить определенный компромисс между работниками – членами и нечленами профсоюза. На наш взгляд, целесообразно, если на работника – нечлена профсоюза будут распространяться нормативные положения коллективного договора, которые устанавливают отличные от трудового законодательства правила в сфере рабочего времени, времени отдыха и т. д. как минимум в случаях, когда законодательство о труде прямо установило коллективно-договорный порядок регулирования. Если же в коллективном договоре предусмотрены нормативные условия в сфере рабочего времени, времени отдыха и т. д., когда коллективно-договорное регулирование не предусмотрено законодательством, то их сфера действия может определяться на основании ч. 3 ст. 365 ТК.

Стороны могут прийти к соглашению о том, что все положения коллективного договора, касающиеся рабочего времени,

времени отдыха, внутреннего трудового распорядка, норм труда, форм, систем, размеров оплаты труда, гарантий и компенсаций, распространяются на всех работников организации. Такой более либеральный подход может способствовать привлечению новых членов в профсоюз, поскольку работники смогут удостовериться на личном опыте в действенной работе профсоюза по улучшению правового положения работников.

2. Коллективным договором может быть предусмотрен порядок и условия распространения действия коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался, за исключением положений, указанных в ч. 2 ст. 365 ТК. При этом следует учитывать, что не допускается ухудшение правового положения работника по сравнению с законодательством (ст. 362 ТК).

2.1. На наш взгляд, в коллективном договоре может быть установлено правило о том, что его положения распространяются на работников, от имени которых коллективный договор не заключался, если они выразят на это согласие в письменной форме и при согласии представителей сторон коллективного договора. Полагаем, необходимо определить порядок получения согласия представителей сторон коллективного договора: должно ли это быть общее решение представителей сторон, вырабатываемое путем взаимного согласования позиции либо работнику необходимо обращаться отдельно к каждому представителю сторон коллективного договора за получением согласия.

Если работник, от имени которого коллективный договор не заключался, вступает в профсоюз, то согласие представителей сторон, на наш взгляд, не требуется, достаточно письменного согласия самого работника.

Также представляется необходимым выработка оснований для согласования обращений работников о распространении на них действия коллективного договора. Полагаем, что согласие представителей сторон коллективного договора не может основываться на личностных отношениях. Возможно, в качестве такого основания может выступать положение работника, когда он особенно нуждается в дополнительной защите (возраст до 18 лет, беременность, тяжелое материальное положение и т. д.).

2.2. Дискуссионным представляется в качестве условия распространения коллективного договора на работника, от имени которого он не заключался и не являющегося членом профсоюза, закрепление требования уплаты взноса, аналогич-

ного профсоюзному взносу. Полагаем, что данный вопрос требует дополнительной проработки в части; 1) налогообложения; 2) правовых основ уплаты таких взносов, в том числе необходимости выработки на законодательном уровне четкого механизма его уплаты; 3) определения размера взноса; 4) целей использования.

В заключение можно отметить, что в целом положения ТК о сфере действия коллективного договора соответствуют Рекомендации № 91. При этом надеемся, что практика их применения будет повышать мотивацию работников вступать в эффективно работающий профсоюз и исключать ущемление прав работников (работники, не желающие вступать в профсоюз по каким-либо принципиальным мотивам, фактически лишены возможности участвовать в коллективно-договорном регулировании отношений, поскольку на сегодняшний день единственным полномочным представителем работников в социальном партнерстве является исключительно профсоюз).

Список использованных источников

1. Рекомендация № 91 МОТ о коллективных договорах : [принята в г. Женеве 06.06.1951] // Конвенции и рекомендации, принятые Международн. конф. труда, 1919 – 1956 : в 2 т. / Международн. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1042–1044.

2. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] // Министерство труда и соц. защиты. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf>. – Дата доступа: 01.09.2019.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ КОНВЕНЦИЙ МОТ О ТРУДЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

А. А. Греченков,

профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии МВД Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент

Приступая к рассмотрению вопросов заявленной темы, следует отметить два существенных момента. Во-первых, сам термин «социальные отпуска» в конвенциях МОТ не используется, он применяется (наряду с термином «трудовые отпуска») для обозначения отпусков в законодательстве о труде ряда государств на постсоветском пространстве (Республика Беларусь, Республика Казахстан и др.). Во-вторых, в конвенциях МОТ не используется системный подход к характеристике социальных отпусков, в них затрагиваются вопросы предоставления и использования некоторых социальных отпусков отдельным категориям работников. Этим вопросам посвящены, в частности, конвенции МОТ № 140 об оплачиваемых учебных отпусках (1974 г.) (далее – Конвенция № 140), № 183 о пересмотре конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (2000 г.) (далее – Конвенция № 183) и др.

Так, Конвенцией № 140 государствам предлагается разрабатывать и осуществлять политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей: профессиональной подготовки на любом уровне; общего, социального или гражданского образования; профсоюзной учебы.

Конвенцией № 183, имеющей широкое нормативное содержание, установлено, что по представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальным законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель (ст. 4); в соответствии с национальным законодательством или любым иным способом, соответствующим национальной практике, женщинам, отсутствующим на работе в связи с отпуском по беременности и родам, предоставляются денежные пособия. При этом денежные пособия устанавлива-

ются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни (ст. 6); увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам или в период после ее возвращения на работу, устанавливаемый национальным законодательством, является незаконным, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. По окончании отпуска по беременности и родам женщине гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам (ст. 8).

Можно констатировать, что перечисленные требования положены в основу законодательства Республики Беларусь о соответствующих видах социальных отпусков. Вместе с тем в сфере регулирования социальных отпусков (гл. 12 и другие главы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) существует немало проблемных вопросов. На ряд таких вопросов нами обращалось внимание при работе в составе рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (принят 18 июля 2019 г. как Закон Республики Беларусь № 219-З «Об изменении законов») (далее – Закон № 219-З). Рассмотрим подробнее некоторые из них.

Так, полагаем, что предусмотренная ч. 2 ст. 150 ТК система социальных отпусков является недостаточно точной, она не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях гл. 12 и других глав ТК. Часть 2 ст. 150 ТК предусматривает следующие виды социальных отпусков: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с получением образования; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера. Вместе с тем в ст. ст. 185, 266 и 271 ТК речь идет не об отпуске по уходу за детьми, а об отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; в ч. 2 ст. 326 ТК говорится не об отпуске в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, а об отпуске отдельной категории работников – работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чер-

нобыльской АЭС, и приравненным к ним лицам. Статья 189 ТК предусматривает не только отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера, но и отпуска отдельным категориям работников вне зависимости от наличия у них каких-либо уважительных причин; в ст. 191 ТК предусматриваются отпуска по уважительным причинам производственного характера, не учтенные в ч. 2 ст. 150 ТК. На основании сказанного предлагаем ч. 2 ст. 150 ТК изложить в новой редакции и предусмотреть в ней следующие виды социальных отпусков: по беременности и родам; по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; в связи с получением образования; отдельным категориям работников (предоставляемые по желанию работников в обязательном порядке); по уважительным причинам личного, семейного или производственного характера (предоставляемые по договоренности между работником и нанимателем). При этом здесь для более удобного правоприменения целесообразно сделать ссылки на конкретные статьи гл. 12 и других глав ТК, предусматривающие соответствующие виды социальных отпусков.

Требует уточнения норма о целевом назначении социальных отпусков. В соответствии с ч. 1 ст. 183 ТК указанные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Таким образом, предоставление социальных отпусков увязывается законодателем с наличием определенных социальных целей, в числе которых отдых не фигурирует. Полагаем, однако, что целью ряда социальных отпусков, как и отпусков трудовых, является отдых, причем данная цель имеет социальный характер. В последнем убеждает толкование формулировки ч. 1 ст. 150 ТК, где в легальном определении отпуска говорится о целевом назначении отпуска – «для отдыха и иных социальных целей». В качестве примера социальных отпусков, предоставляемых для отдыха, можно указать отпуска, предусмотренные ст. ст. 189, 191 и ч. 2 ст. 326 ТК. Вполне очевидно, что социальной целью таких отпусков является именно отдых, поскольку работники в эти периоды свободны от работы и используют их по своему усмотрению. С учетом сказанного полагаем, что существующие подходы белорусского законодателя к делению отпусков в зависимости от их целевого назначения (отдых

и иные социальные цели) на трудовые и социальные нуждаются в корректировке, и предлагаем ч. 1 ст. 183 изложить в следующей редакции: «Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и для других социальных целей».

Отметим, что Законом № 219-З воспринято наше предложение о том, что в статьях ТК, где говорится о гарантиях, предоставляемых на время трудовых и социальных отпусков, речь должна идти о сохранении не «заработной платы», а «среднего заработка», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил исчисления заработной платы. С учетом этого внесены, в частности, соответствующие коррективы в ч. 1 ст. 150 ТК, где слова «заработной платы» заменены словами «среднего заработка». Однако в ч. 3 ст. 183 ТК после внесения в нее корректив речь почему-то идет о том, что на время социальных отпусков сохраняется «заработная плата (средний заработок)». Также в названии и при характеристике ряда социальных отпусков (ст. ст. 186, 189–192 ТК) по-прежнему фигурирует выражение «без сохранения заработной платы» (хотя следовало бы говорить «без сохранения среднего заработка»).

Требует уточнения норма о порядке предоставления социальных отпусков. Согласно ч. 5 ст. 183 ТК социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. Таким образом, по смыслу данной нормы все социальные отпуска предоставляются за текущий календарный год. Вместе с тем очевидно, что некоторые социальные отпуска предоставляются не за текущий календарный год, а в иные периоды времени. Это касается, к примеру, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (которые предоставляются в любые периоды времени с учетом срока беременности или возраста ребенка); отпусков в связи с получением образования (которые предоставляются в учебном году, не совпадающим с календарным годом). С учетом сказанного предлагаем ч. 5 ст. 183 ТК изложить в следующей редакции: «Социальные отпуска предоставляются за текущий календарный год, в котором работник получил на них право, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

Нуждается в уточнении норма о последствиях неиспользования социального отпуска. В соответствии с ч. 6 ст. 183 ТК в случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении. Мы разделяем позицию тех специалистов, которые считают, что в данном случае допущена технико-юридическая ошибка и здесь следует вести речь о том, что социальный отпуск не переносится на следующий календарный год [1, с. 126]. С учетом изложенного предлагаем ч. 6 ст. 183 ТК изложить в следующей редакции: «В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий календарный год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении».

В заключение считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска с учетом отсутствия легального определения в ТК: «Социальный отпуск – связанное с определенными обстоятельствами освобождение работника от работы для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

Список использованных источников

1. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь: по-статейный комментарий : в 2 ч. / Л. Я. Островский. – Минск : Техно-принт, 2000. – Кн. V. – Ч. 2. – 192 с.

О КОНЦЕПЦИИ МОДЕЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПРОФСОЮЗАХ И ИНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ РАБОТНИКОВ» ДЛЯ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ ЕАЭС¹

Т. А. Избиенова,

доцент кафедры частного права России
и зарубежных стран Марийского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Право на объединение, включая право работников на создание профессиональных союзов, иных представительных органов, получило свое закрепление в огромном количестве международных актов, в том числе в Конвенциях Международной организации труда (далее – МОТ) № 87, № 98, № 135 и других.

Государства – члены Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) из перечисленного списка ратифицировали конвенции МОТ № 87 и № 98. Конвенция № 135 ратифицирована Российской Федерацией, Республикой Армения и Республикой Казахстан, что, прежде всего, объясняется спецификой правовых систем, а также экономическими и политическими условиями в каждом государстве.

Безусловно, положения вышеназванных актов должны соблюдаться ратифицировавшими их государствами – членами Евразийского экономического союза, ведь, несмотря на то, что основной из целей создания ЕАЭС (ст. 4) заявлено формирование единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов, ее успешная реализация подразумевает формирование единого правового поля для регулирования труда наемных работников, в том числе в области обеспечения права работников на объединение.

Страны ЕАЭС должны стремиться иметь единообразную нормативную базу для регулирования трудовых отношений в области защиты права на объединение в профсоюзы, иные представительные органы. Поэтому важно сопоставить национальное законодательство государств – членов ЕАЭС для того, чтобы выявить его основные закономерности.

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержания РФФИ научного проекта № 19-011-00466 А.

Итак, характеризуя законодательство о представительных органах отдельных государств – членов ЕАЭС, в первую очередь можно отметить следующее.

Законодательство Республики Армения о праве на объединение включает в себя Закон Республики Армения от 30 декабря 2000 г. № ЗР-135 «О профессиональных союзах», который устанавливает порядок создания профессиональных союзов, принципы их деятельности и отношения с государственными органами, органами местного самоуправления, юридическими и физическими лицами, а также регулирует отношения, связанные с защитой прав и интересов профессиональных союзов и их участников (членов).

Законодательство Армении о праве на создание профсоюзов вызвало ряд вопросов у Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, которые были и направлены Правительству Армении.

Так, в 2016 году в прямом запросе в рамках 106-й сессии Международной конференции труда Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, например, отметил следующее: в соответствии со ст. ст. 23, 25, 45, 55 и 56 Трудового кодекса Республики Армения как профсоюзы, так и «представители трудящихся» имеют равное право заключать коллективные соглашения на уровне предприятий, что противоречит ст. 4 Конвенции МОТ № 98, и просил Правительство Армении внести поправки в законодательство, чтобы гарантировать, что в тех случаях, когда нет профсоюза, представляющего 50 % работников компании, иные существующие профсоюзы приобрели право вести коллективные переговоры от имени своих членов, поскольку прямые переговоры между предприятием и его работниками в обход представительных организаций, где они существуют, наносят ущерб принципу поощрения переговоров между работодателями и организациями работников [1]. Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций также отметил недостаток отдельных положений Закона Республики Армения «О профессиональных союзах» и Трудового кодекса Республики Армения [2, с. 52].

Правовые основы деятельности профсоюзов в Республике Казахстан определены рядом нормативных правовых актов, основным из которых является Конституция Республики Казахстан,

где в ст. 23 закреплено право на свободу объединений, а также установлено, что деятельность общественных объединений в этой стране регулируется законодательными актами.

Статья 7 Трудового кодекса Республики Казахстан запрещает дискриминацию в сфере труда, в том числе в зависимости от принадлежности к общественным объединениям.

Так, 27 июня 2014 г. принят Закон Республики Казахстан № 211-V ЗРК «О профессиональных союзах», состоящий из 7 глав и 34 статей, в котором формально содержится значительный перечень гарантий для профсоюзов и их участников, направленный на защиту от дискриминации (ст. 25).

Закон неоднократно подвергался критике со стороны Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, который считал, что закон ограничивает свободное осуществление права создавать организации и вступать в них, а также право трудящихся свободно решать, хотят ли они объединяться или становиться членами более высокого уровня профсоюзной структуры [3]. Комитет настоятельно призывал государственные органы Казахстана изменить указанные ранее ст. ст. 12 – 14 Закона о профсоюзах [4].

Право каждого на свободу объединения, как и в других странах – участницах ЕАЭС, закреплено в ст. 35 Конституции Кыргызской Республики.

5 октября 1998 г. в стране был принят особый Закон Кыргызской Республики «О профессиональных союзах».

Как и в Республике Казахстан, в Кыргызстане применяется принцип ассоциированного членства – первичные профсоюзы, их представительные органы функционируют по уставу республиканского, межпрофсоюзного, территориального или отраслевого объединения профсоюзов (ст. 8 Закона о профсоюзах), что также идет вразрез с международными нормами (например, Конвенцией МОТ № 87) о праве организаций трудящихся вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно организовывать свой аппарат и свою деятельность.

Как можно заметить, по большинству вопросов нормативная база, регламентирующая право работников на объединение в государствах – членах ЕАЭС, имеет схожие черты. Такими особенностями нормативного регулирования права на объединение (создание профсоюзов) в ЕАЭС является:

— избыточное государственное вмешательство в вопросы, связанные с учредительством профессиональных союзов, их внутрипрофсоюзной деятельностью, членством в общественных объединениях, влекущее за собой серьезные нарушения ст. ст. 2, 3 Конвенции МОТ № 87 и ст. 2 Конвенции МОТ № 98;

— установление ассоциированного членства профсоюзных организаций, соблюдение которого в некоторых странах ЕАЭС является важнейшим условием признания легитимности профсоюза, что фактически означает установление монополии единого профсоюза и противоречит ст. ст. 2, 3 Конвенции МОТ № 87 и ст. 2 Конвенции МОТ № 98;

— попытка ослабления профессиональных союзов посредством нарушения нормы ст. 5 Конвенции МОТ № 135 и ст. 4 Конвенции МОТ № 9, то есть предоставления иным выборным представителям права на ведение коллективных переговоров в обход созданных у работодателей профсоюзных организаций, объединяющих свыше 50 % работающих членов, и другое.

Учитывая изложенные особенности и говоря о перспективах сближения подходов к регулированию отношений по профсоюзному представительству в государствах – участниках ЕАЭС, полагаем, что гармонизации будет способствовать разработка концепции модельного закона «О профсоюзах и иных представительных органах работников» для государств – участников ЕАЭС, который будет служить научно-методической основой для развития национального нормотворчества и включать в себя в том числе следующие модельные положения:

«Статья 1. Государства – участники Евразийского экономического союза гарантируют работникам, без какого бы то ни было различия, право создавать по своему выбору организации трудящихся (профессиональные союзы, иные выборные организации) без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних. Такое право признается и за иностранными гражданами из государств – участников Евразийского экономического союза во всех странах Евразийского экономического союза.

Статья 2. Организации трудящихся имеют право свободно вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, формировать и ор-

ганизовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Органы государственной власти, органы местного самоуправления должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Организации трудящихся должны пользоваться соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны государства.

Статья 3. В случае, если у одного и того же работодателя существуют как представители профсоюза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того чтобы поощрять сотрудничество между ними.»

Список использованных источников

1. Direct Request (CEACR) [Electronic resource] : adopted 2016, published 106th ILC session (2017) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Armenia (Ratification: 2006) // International Labour Organization. – Mode of access: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3301071:NO. – Date of access: 09.08.2019.

2. Application of International Labour Standards 2014 (I) : International Labour Conference, 103rd Session, 2014 / International Labour Office Geneva. – Geneva : ILO. – P. 52.

3. «Мы не враги» Нарушения прав работников в Казахстане [Электронный ресурс] // Human Rights Watch. – Режим доступа: <https://www.hrw.org/ru/report/2016/11/24/296914>. – Дата доступа: 15.08.2019.

4. Kazakhstan: WFTU Secretariat sends letter of protest to President Nazarbayev [Electronic resource] // World Federation of Trade Unions. – Mode of access: <http://www.wftucentral.org/kazakhstan-wftu-secretariat-sends-letter-protest-president-nazarbayev/>. – Date of access: 15.08.2019.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ГОСУДАРСТВАХ – УЧАСТНИКАХ СНГ¹

И. А. Комоцкая,

начальник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»
кандидат юридических наук

Конвенция ООН о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., вступившая в силу 3 мая 2008 г. (далее – Конвенция), является основным международным актом, который закрепил правовые основы такого механизма, как абилитация лиц с инвалидностью. До названной Конвенции понятие «абилитация» не использовалось в международных актах. В рассматриваемой Конвенции данная правовая категория не раскрывается, не установлены однозначные положения, которые определяют ее правовое значение.

Так, в ст. 26 Конвенции закреплено право инвалидов на абилитацию и реабилитацию. В частности, установлена необходимость организовать, укреплять и расширять комплексные абилитационные и реабилитационные услуги и программы, особенно в сфере здравоохранения, занятости, образования и социального обслуживания, с целью надления инвалидов возможностью для достижения и сохранения максимальной независимости, полных физических, умственных, социальных и профессиональных способностей и полного включения и вовлечения во все аспекты жизни. Также данной статьей Конвенции были обозначены основные требования к абилитации и реабилитации, в том числе они должны:

- быть добровольными и доступными;
- начинаться как можно раньше и осуществляться на основе многопрофильной оценки нужд и сильных сторон индивида;
- способствовать вовлечению и включению в местное общество и во все аспекты жизни общества.

В целях всестороннего исследования вопросов правового закрепления механизма абилитации, осмысления специфических особенностей и закрепления их в законодательстве представля-

¹ Подготовлено в рамках гранта БРФФИ Г18М-041 от 30 мая 2018 г.

ется актуальным изучение и освоение опыта правового регулирования абилитации в зарубежных странах.

Анализ правового обеспечения абилитации в государствах – участниках Содружества Независимых Государств показал, что, несмотря на присоединение всех стран данной региональной международной организации к Конвенции, в законодательстве лишь отдельных государств нашли отражение вопросы абилитации лиц с инвалидностью.

Так, понятие «абилитация» было закреплено в законодательстве таких стран, как Азербайджан и Российская Федерация, при этом отсутствуют четкие критерии разграничения абилитации от реабилитации, перечни абилитационных мероприятий не закреплены.

Азербайджан один из первых присоединился к Конвенции – 2 октября 2008 г., и уже в 2014 году был представлен доклад о реализации данной Конвенции, который был одобрен ООН. В целях реализации Конвенции была подготовлена Национальная программа действий по защите прав лиц, являющихся инвалидами.

В рамках ее выполнения 31 мая 2018 г. принят Закон Азербайджанской Республики «О правах лиц с инвалидностью». Названным законом были закреплены определения терминов «реабилитация лиц с инвалидностью» (под которой понимается полное или частичное восстановление независимости, физических, умственных, бытовых, социальных и профессиональных способностей инвалидов с помощью системы медицинских, психологических, педагогических, спортивных, социально-экономических и других мер, направленных на устранение или компенсацию инвалидности) и «абилитация» (расширение возможностей лица с инвалидностью к самостоятельной жизни через максимальное развитие существующего в нем потенциала).

Анализ названных дефиниций показывает, что в определении термина «реабилитация» учитывается лишь восстановление способностей (как и в Конвенции). Однако стоит обратить внимание, что, помимо способностей, важно также восстановление навыков и функций. При наличии способности человек может приобрести навыки и знания, а при ее отсутствии умения, знания, навыки можно получить посредством длительного обучения чему-либо. В отношении функций отметим, что в на-

званном контексте предусматриваются механизмы восстановления нарушенных функций органов, организма или их компенсации.

Понятие абилитации является очень широким и не содержит определяющих признаков, которые позволяют отличать данную правовую категорию от реабилитации. Содержащиеся в легальном определении абилитации признаки являются второстепенными, поскольку характерны также и для реабилитации, то есть реабилитация и абилитация должны быть направлены на расширение возможностей лиц с инвалидностью для участия во всех сферах жизнедеятельности общества путем развития их потенциала. Только в случае реабилитации мероприятия направлены на восстановление утраченных способностей, при абилитации применяются мероприятия, которые осуществляются с целью обучения новым навыкам, способностям, умениям.

Законодательство Азербайджанской Республики не содержит перечня мер, которые принимаются в целях реализации механизма абилитации лиц с инвалидностью. В соответствии с Указом Президента Республики Азербайджан от 18 июля 2018 г. № 213 «О применении Закона Азербайджанской Республики № 1153-VQ от 31 мая 2018 г. «О правах инвалидов»» № 181-ФЗ Кабинету министров Азербайджанской Республики было поручено разработать порядок приема инвалидов в целях абилитации.

В Российской Федерации определение термина «абилитация инвалидов» получило легальное закрепление в 2014 г. в Федеральном законе Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», под которой понимается система и процесс формирования отсутствующих у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности. В данном определении закреплено указание лишь на способности, при этом не учитываются такие важные признаки данного понятия, как навыки и умения, что имеет, на наш взгляд, существенное значение. Реабилитация и абилитация инвалидов направлены на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности инвалидов в целях их социальной адаптации, включая достижение ими материальной независимости и интеграцию в общество.

Называются следующие основные направления реабилитации и абилитации инвалидов:

- медицинская реабилитация, реконструктивная хирургия, протезирование и ортезирование, санаторно-курортное лечение;

- профессиональная ориентация, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах);

- производственная адаптация;

- социально-средовая, социально-педагогическая, социально-психологическая и социокультурная реабилитация, социально-бытовая адаптация;

- физкультурно-оздоровительные мероприятия, спорт.

В Республике Беларусь после ратификации Конвенции разработан Национальный план действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов в Республике Беларусь, одной из планируемых мер которого является включение в законодательство терминов «абилитация», «абилитационные мероприятия», «медицинская абилитация».

Анализ национального законодательства позволяет сделать вывод о том, что термин «абилитация» применяется в отдельных нормативных правовых актах Республики Беларусь, однако не раскрывается его содержание. При этом определение термина «абилитация инвалида» сформулировано в ст. 1 проекта Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» как комплекс мер, направленных на формирование и развитие отсутствовавших у инвалида ранее функций, способностей, навыков к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности. Однако данное определение, полагаем, требует уточнения, поскольку не включает всех признаков, характерных для данного понятия. Вместе с тем не закреплен комплекс мероприятий и особенности абилитации инвалидов, в том числе детей с инвалидностью, критерии оценки эффективности проводимой реабилитации и абилитации инвалидов, а также отсутствуют комплексные государственные программы по развитию данного направления.

В законодательстве иных государств – участников СНГ понятие «абилитация» не закреплено, при этом реабилитация опре-

деляется как восстановительные мероприятия и не содержит такого признака, как формирование новых функций, способностей и навыков. В Казахстане согласно Закону Республики Казахстан от 13 апреля 2005 г. «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» формирование новых функций, способностей и навыков закреплено лишь в рамках профессиональной реабилитации. В Армении Закон Республики Армения от 24 мая 1993 г. № 39-III «О социальной защите инвалидов в Республике Армения» не содержит определений терминов «реабилитация» и «абилитация». Закреплено лишь определение медицинской реабилитации, под которой понимается система мер по лечению различных заболеваний, травм, физических, умственных и других нарушений с целью предупреждения развития и утяжеления увечий и заболеваний, приведших к инвалидности.

Полагаем, что под абилитацией лиц с инвалидностью следует понимать систему мер, направленных на формирование и развитие функций, способностей и навыков, не сформированных ранее у лиц с инвалидностью, в целях улучшения качества его жизни, расширения рамок независимости и интеграции в общественную жизнь, а также создание необходимых условий для независимого существования лиц с инвалидностью.

Анализ абилитационных и реабилитационных мероприятий показал, что в ряде случаев не представляется возможным их разграничить, в связи с чем целесообразно проводить абилитационные и реабилитационные мероприятия в их взаимосвязи в рамках единой программы абилитации и реабилитации. Более того, все мероприятия должны строиться таким образом, чтобы выполнять основную цель – интеграцию лиц с инвалидностью во все сферы жизнедеятельности общества.

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПРОГРАММЫ МОТ ПО РАЗВИТИЮ СФЕРЫ ТРУДА

В. В. Коробченко,

доцент кафедры трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

В 2017 году в рамках реализации одной из семи выдвинутых Генеральным директором Международного бюро труда инициатив столетия МОТ, а именно инициативы, касающейся будущего сферы труда [1], была образована Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, включающая видных представителей мирового бизнеса, профсоюзов, научно-исследовательских центров, правительств и неправительственных организаций. Задачей этой комиссии стало осмысление перспектив развития сферы труда с учетом тех вызовов времени, с которыми пришлось столкнуться человечеству в социально-экономической сфере (безработица, в том числе среди молодежи; бедность работающего населения; значительная доля неформальной занятости; производственный травматизм; превышение допустимой продолжительности рабочего времени; снижение темпов роста заработной платы; неравенство в доходах, включая гендерный разрыв в оплате труда, и др.), а также определение дальнейших шагов, которые следует предпринять государствам, представителям работодателей и работников с тем, чтобы обеспечить лучшее будущее сферы труда.

Результатом этой масштабной аналитической работы стал доклад под названием «Работать ради лучшего будущего» (далее – доклад Глобальной комиссии МОТ) [2], предложенный для обсуждения на 108-й сессии Международной конференции труда в июне 2019 г. и положенный в основу итогового документа, принятого на указанной сессии – Декларации столетия МОТ [3]. Упомянутые документы в их единстве можно рассматривать как своеобразную программу МОТ, включающую в себя комплекс задач, нацеленных на формирование максимально отвечающей интересам людей социально-трудовой среды. Если охарактеризовать эту программу в самом общем виде, то она предполагает, что центральное место в экономической и социальной политике должен занять человек и его труд, а в качестве основных направ-

лений, по которым должны осуществляться преобразования в сфере труда, выступают увеличение инвестиций в развитие: а) способностей человека, б) институтов рынка труда и в) достойной и стабильной занятости. Основной идеей данной программы является принципиально важный тезис о том, что в сфере трудовых отношений технологии будущего должны быть направлены на обеспечение достойного труда и призваны служить интересам человека труда, а не заменить его. При этом подход к искусственному интеллекту осуществляется на основе принципа «управляет человек», то есть окончательные решения, влияющие на организацию труда, по-прежнему должны приниматься людьми.

В силу этого трудовое право, исторически сформировавшееся как социально-ориентированная отрасль права, не нуждается (по крайней мере в настоящее время) в коренном пересмотре базовых постулатов и фундаментальных теоретических конструкций, а изменения и дополнения, которые, безусловно, будут вноситься в трудовое законодательство в соответствии с потребностями времени, должны быть направлены главным образом на восполнение объективно возникающих пробелов и адаптацию основных трудовоправовых институтов к новым социально-экономическим реалиям.

Если говорить о конкретных перспективах развития российского трудового законодательства в свете обозначенных в указанных выше программных документах МОТ задач, то в обозримом будущем первостепенными векторами соответствующих законодательных изменений должны выступать повышение качества трудовой жизни (включая стабильную занятость, достойные условия труда и социальную защиту), а также содействие развитию социального диалога между представителями работодателей и работников. Кроме того, процесс цифровизации экономики настоятельно требует формирования правовой основы для широкого применения цифровых технологий во всех сферах общественных отношений, в том числе и в трудовых отношениях.

Таким образом, в числе актуальных задач, стоящих перед отечественным законодателем в сфере регулирования трудовых отношений, как представляется, можно выделить:

- 1) развитие системы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, а так-

же создание правовой основы для реализации права работников на непрерывное обучение;

2) повышение уровня гарантий работников в области охраны труда;

3) предоставление сторонам трудовых отношений большей свободы в определении режимов рабочего времени;

4) формирование правовых механизмов вовлечения в социально-партнерские отношения лиц, занятых на основе нетипичных форм занятости, а также организаций малого бизнеса и микропредприятий;

5) создание правовой базы для применения труда на основе использования цифровых платформ.

Поскольку, как уже было сказано, одним из приоритетных направлений, по которым должны осуществляться преобразования в сфере труда, по мнению МОТ, выступает увеличение инвестиций в развитие способностей человека, что в свою очередь предполагает не только приобретение лицом необходимых профессиональных навыков, но и постоянное повышение им своей квалификации, а также – при наличии соответствующей потребности – возможность переобучения, возникает необходимость совершенствования действующего российского законодательства о профессиональном обучении. Такие изменения – в контексте программы МОТ – должны предполагать в первую очередь закрепление права работников на непрерывное профессиональное обучение независимо от того, является ли это в соответствии с законодательством необходимым условием выполнения работником соответствующего вида деятельности (благо современные цифровые технологии открывают широкие возможности для постоянного обучения), а также встречной обязанности работодателя обеспечить работнику необходимые условия для совмещения работы с прохождением профессионального обучения. При этом возможен и пересмотр системы гарантий, установленных ныне действующим законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, в направлении сокращения таких гарантий для лиц, обучающихся по собственной инициативе по профессиям (специальностям), в получении которых работодатель не заинтересован. Одновременно на работодателя можно было бы возложить обязанность по содействию работникам, высвобождаемым в связи с проведением организационно-штатных мероприятий, в прохождении переобучения,

в частности, путем предоставления возможности пройти такое переобучение с отрывом от производства.

В области охраны труда – в свете обозначенной в Докладе Глобальной комиссии МОТ всеобщей трудовой гарантии, осуществление которой является неотъемлемым элементом ориентированной на человека повестки дня, – первоочередной задачей государственной политики должно стать повышение эффективности профилактических мероприятий, направленных на предотвращение причинения вреда здоровью работников, а также принятие правовых мер, обеспечивающих управление профессиональными рисками. Так, например, нуждается в пересмотре существующий подход к предоставлению работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, средств индивидуальной защиты. На сегодняшний день применяется так называемый «списочный» подход, то есть в зависимости от наименования профессии (должности) работника, занятого в той или иной сфере производства, хотя более целесообразным представляется обеспечение средствами индивидуальной защиты исходя из конкретных неблагоприятных производственных факторов, воздействующих на того или иного работника. Это позволит не только повысить эффективность данной гарантии, но и решить проблему ее предоставления работникам отсутствующих в соответствующих перечнях новых профессий, которые появились в связи с изменениями технологий производства, развитием автоматизации, роботизации и т. п.

Еще одним трудовым институтом, который, скорее всего, затронут грядущие преобразования в сфере труда, является рабочее время. Как в докладе Глобальной комиссии МОТ, так и в Декларации столетия отмечается, в частности, необходимость предоставления работникам большей свободы в распоряжении своим рабочим временем при условии обеспечения удовлетворения потребностей работодателя, достижения баланса личной и трудовой жизни. В связи с этим, принимая во внимание расширение сферы применения цифровых технологий и распространение дистанционных форм занятости, представляется целесообразным предусмотреть на законодательном уровне возможность установления в трудовом договоре «смешанного» режима работы, предполагающего возможность работать как на стационарном рабочем месте работодателя в течение полного (или) неполного рабочего времени, так и удаленно – один или

несколько дней в неделю, разумеется, если этому не препятствуют характер и специфика выполняемой работы. Такой режим позволит работнику по меньшей мере сократить количество времени, ежедневно затрачиваемое на проезд к месту работы и обратно, освободив это время для семьи, домашних забот, личного профессионального и творческого развития, а работодателю – уменьшить производственные издержки. Вместе с тем подобный режим работы обуславливает определенную специфику трудовых отношений, которая проявляется, в числе прочего, в особенностях организации труда работников, включая контроль за исполнением ими трудовых обязанностей и обеспечение охраны их труда, при этом оформляющий соответствующие трудовые отношения трудовой договор фактически должен включать в себя элементы как «классического» договора, так и договора о дистанционной работе, разделение которых действующим российским законодательством на самостоятельные виды создает формальные препятствия для заключения такого договора в настоящее время.

В условиях чрезвычайно разнородной структуры бизнеса и расширения сферы применения нетипичных форм занятости следует ожидать определенных изменений и в законодательном регулировании отношений социального партнерства. Так, требует правовой регламентации вопрос о представительстве интересов дистанционных работников при проведении коллективных переговоров с работодателем о заключении коллективного договора, об участии их в управлении организацией (в частности, с применением информационных технологий) и т. д. Кроме того, весьма актуальной задачей является разработка комплекса мер, направленных на вовлечение организаций малого бизнеса и микропредприятий в отношения социального партнерства, а также обеспечение учета их интересов при проведении коллективных переговоров на уровнях выше локального.

Одной из приоритетных задач, обозначенных в докладе Глобальной комиссии МОТ, выступает разработка международной системы регулирования труда с использованием цифровых платформ. На сегодняшний день так называемая «платформенная» занятость получила широкое распространение и в России, однако специальной правовой регламентации этот вид занятости пока не получил. Судебная практика в большинстве случаев квалифицирует договорные правоотношения, складывающиеся

между агрегатором, потребителем и исполнителем услуг, как агентские. Между тем фактические исполнители услуг нередко состоят в трудовых отношениях (хотя и не оформленных должным образом) с номинальным исполнителем услуг, зарегистрированным на интернет-платформе, при этом они не пользуются теми правами и гарантиями, которые предоставляет работнику трудовое законодательство (в том числе в сфере рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, охраны труда и т. д.). Очевидно, их труд обладает определенной спецификой и в целях защиты прав данной категории работников нуждается в правовом регулировании посредством специальных норм трудового законодательства.

В целом же те задачи, которые обозначены в докладе Глобальной комиссии МОТ и в Декларации столетия как приоритетные, во многом совпадают с мерами государственной политики в сфере занятости населения, предусмотренными Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, которые были утверждены 29 сентября 2018 г. и направлены на реализацию положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Остается надеяться, что реализация этих мер будет способствовать повышению эффективности трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Инициативы столетия МОТ [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang-en/index.htm>. – Дата доступа: 23.07.2019.
2. Работать ради лучшего будущего [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662472/lang-en/index.htm. – Дата доступа: 23.07.2019.
3. Итоговый документ столетия МОТ [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_701800/lang-ru/index.htm. – Дата доступа: 23.07.2019.

ИЗМЕНЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ» В ТК БЕЛАРУСИ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ПОЯВЛЕНИЯ НОВОЙ ФОРМЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

О. С. Курылёва,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

1. Трудовая функция в Трудовом кодексе Беларуси (далее – ТК) лишилась важнейшей характеристики – специальности. В связи с этим изменились понятия трудового договора и перевода. Таковым за некоторыми исключениями, согласно нормам ст. ст. 1, 19, 30 ТК, признается «поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)... а также поручение работы у другого нанимателя... либо в другой местности...» [1].

Обратим внимание на то, что легальные определения понятий сформулированы в виде императивных норм, где усмотрение сторон трудового договора (фактически нанимателя) по определению трудовой функции ограничено родом трудовой деятельности. В частности, трудовая функция определена как «работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами». Известно, что профессия как правовое понятие отражает род и предмет трудовой деятельности, обусловлена разделением труда и отражает его дифференциацию.

До изменения ТК Законом от 18 июля 2019 г. № 219-З легальное определение профессии относилось как к рабочим, так и к служащим, отражало род их трудовой деятельности. После указанных изменений понятие «профессия» раскрывается применительно к рабочим. В частности, «профессия рабочего» – род трудовой деятельности, требующей знаний и навыков по определенной совокупности работ, регламентированных ЕТКС.

Изменилось и содержание понятия «должность». Ранее понятие определялось как «служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности». После указанных изменений

должность определяется применительно к служащим. В частности, должность служащего – род трудовой деятельности в соответствии со служебным положением, должностными обязанностями, определенными на основании ЕКСД служащих либо иных актов законодательства.

Понятие «специальность», которая ранее определялась как вид трудовой деятельности, исключено из ТК.

Если толковать эти изменения буквально, то можно прийти к выводу, что понятие «профессия» применимо только к рабочим, а понятия «должность» – только к служащим, и рассматривать эти понятия как равнозначные, отражающие род трудовой деятельности в системе ТК. Полагаем, содержание понятия «должность» иное и его рамки существенно уже содержания понятия «профессия», поскольку частично отражают специализацию, вид трудовой деятельности. В частности, изменение должности служащего может не повлечь изменение рода трудовой деятельности, а сопровождаться изменением прав, обязанностей и характера ответственности. Определение в договоре трудовой функции посредством профессии или должности повлечет разные последствия для рабочих и служащих. В частности, при таком подходе рамки усмотрения нанимателя при определении предмета трудовой деятельности для рабочих будут шире, а для служащих – уже.

Эти последствия обусловлены также исключением из ТК понятия «специальность», которое отражало и ныне существующую дифференциацию труда по видам деятельности. По сути, позицию законодателя можно истолковать как отказ от прямого правового регулирования в ТК вида трудовой деятельности. Полагаем, косвенное правовое регулирование специальности как вида трудовой деятельности сохраняется посредством отсылки при определении трудовой функции в п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК к тарифно-квалификационным справочникам, которые в рамках многих профессий отражают понятие «специальность». Не следует также забывать о возможности заключения трудового договора путем фактического допущения к работе, при котором предметом договора чаще всего выступает вид трудовой деятельности.

Важно также основываться на широком понимании права на труд, закрепленном в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, п. 1 ст. 11 ТК. Достойный способ самоутверждения в труде предполагает не только субъективное право на выбор профессии,

рода занятий, но и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой. В частности, конституционное право на образование (ст. 49 Конституции) обеспечивается, в том числе предоставлением возможности выбора специальности (ст. 3 Кодекса Республики Беларусь об образовании), получение которой является целью специального образования.

Следовательно, субъективное право на труд не ограничивается лишь выбором рода деятельности, охватывает также через указанные характеристики вид деятельности. Реализация этого права путем заключения трудового договора, в котором специальность не указана, но работником выполняется вид работы, полагаем, означает, косвенное и фактическое согласование сторонами специальности. Для случаев, когда специальность учтена путем отсылки к тарифно-квалификационным справочникам или предусмотрена в трудовом договоре, это согласование является прямым. Как при прямом, так и косвенном согласовании сторонами специальности данное условие, полагаем, характеризует трудовую функцию. Изменение этой характеристики и при ее косвенном согласовании, полагаем, является переводом.

2. Однако проблема неопределенности остается, поскольку при раскрытии термина «трудовой договор» возможность сужения предмета трудовой деятельности до вида прямо не предусмотрена, а из понятия перевода специальность исключена. Тарифно-квалификационные справочники, которые относятся к техническим нормативным правовым актам, хоть и обязательны для соблюдения в Беларуси, принципиально ситуацию не меняют. Данные технические нормативные акты по своему статусу не могут устранить образовавшуюся правовую неопределенность в ТК в части регулирования трудовой функции и смежных понятий. Приведенные выше рассуждения с привлечением норм Конституции, ТК позволяют определиться с теоретическим выводом, но не гарантируют формирование правоприменительной практики в означенном направлении. Для нанимателей как более сильной стороны трудового договора открылась возможность злоупотреблений и игнорирования системного толкования норм. Одним из возможных вариантов формирования правоприменительной практики видится появление принудительного труда в новой форме, предпосылки образования которой содержатся в вышеуказанных изменениях.

Напомним, что преамбуле Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, ратифицированного Республикой Беларусь, указан идеал свободной человеческой личности, достижение которого предполагает возможность пользоваться своими правами, в том числе экономическими, социальными и культурными. Согласно ст. 6 Пакта, право на труд включает «право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается» [2].

Понятие принудительного или обязательного труда раскрывается в Конвенциях МОТ № 29, № 105 [3], а также ч. 2 ст. 13 ТК. Обратим внимание на одну из характеристик такого труда в п. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29: всякая работа или служба «...для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно». В Конвенции МОТ № 105 конкретизируются виды и формы принудительного труда.

В ч. 2 ст. 13 ТК, закрепляющей принцип запрета принудительного труда и примерный перечень его форм, указывается на такую его характеристику, как угроза применения какого-либо насильственного воздействия.

Н. Л. Лютов, раскрывая формулировку добровольности предложения услуг в Конвенции МОТ № 29 и ссылаясь на обзор Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, приводит следующее толкование этой формулировки. Если работник предложил свои услуги добровольно, но лишен возможности прекратить трудовое отношение по своей инициативе, предупредив работодателя в течение разумного срока, то «такие случаи также признаются принудительным трудом с точки зрения конвенции». Автор обоснованно отмечает, что при определении вида работы как принудительного труда «следует иметь в виду не только форму этих действий, но и условия их осуществления» [4, с. 309, 311].

3. С учетом международных норм, обязательных для Беларуси, их толкования, определим, какие условия реализации вышеуказанных понятий ТК в новой редакции создают предпосылки появления новой формы принудительного труда. Добровольность предложения услуг при заключении трудового договора предполагает в том числе право выбора специальности. Нани-

матель как более сильная сторона трудового договора, учитывая появившиеся возможности, с большой долей вероятности предпочтет согласование с работником лишь рода трудовой деятельности. Косвенное согласование путем фактического выполнения вида деятельности не является достаточной гарантией определенности трудовой функции для работника. В таких случаях изменение вида деятельности в рамках рода деятельности формально как перевод большинством нанимателей не будет квалифицироваться. Полагаем, в большинстве случаев наниматели не будут согласовывать такое изменение с работником.

Напомним, что контрактная система найма Законом от 18 июля 2019 г. № 219-З закреплена на уровне ТК (гл. 18-1). Однако изменений в части предоставления работающим по контракту права увольнения по желанию работника в ТК не предусмотрено. Следовательно, работающие по контракту (абсолютное большинство наемных работников в Беларуси) лишены возможности прекратить трудовое отношение по своей инициативе и в тех случаях, когда они не согласны выполнять другой вид деятельности. При отказе от выполнения нового вида работы возможно увольнение по инициативе нанимателя за виновные действия.

Описанные гипотетические ситуации характеризуются признаками принудительного труда. В частности, добровольность выбора вида деятельности прямо не предусмотрена ТК и не обеспечена надлежащими гарантиями. Возможность прекратить трудовое отношение по инициативе работника при контрактной системе найма не предусмотрена ТК. При отказе от выполнения нового вида работы имеется угроза увольнения нанимателем работника за виновные действия. Изложенное позволяет прогнозировать возможность появления новой формы принудительного труда. Новые нормы ТК Беларуси, создающие предпосылки нарушения международных обязательств в части запрета принудительного труда, заслуживают внимания Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Электронный ресурс] : принят на XXI сессии Генер. Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml. – Дата доступа: 06.09.2019.

3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда и ратифицированные Республикой Беларусь [Электронный ресурс] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>. – Дата доступа: 06.09.2019.

4. Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2013. – 592 с.

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Л. И. Липень,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
кандидат юридических наук, доцент

В Республике Беларусь по состоянию на май 2019 г. на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 569 тыс. инвалидов, в трудоспособном возрасте 199,4 тыс. человек. Профессиональные и трудовые рекомендации имели почти 119 тыс. инвалидов, из них работали порядка 68 тыс. человек [1]. На вопрос о том, как много людей с инвалидностью обращаются в службы занятости за помощью в поиске работы, первый заместитель Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь Андрей Лобович ответил: «В последние годы эта цифра стабильна – около 5000 в год. При содействии службы занятости трудоустраивается до 40 процентов. К примеру, в прошлом году зарегистрировано безработными 4500, а трудоустроено 2500 инвалидов» [1].

Сегодня основной формой трудоустройства инвалидов в республике является направление инвалидов на работу в действующие организации в счет брони. Разрабатывается система квотирования рабочих мест для инвалидов в действующие организации. Но пока она еще не введена. Небольшой процент инвалидов трудоустраивается на предприятия, принадлежащие соответствующим обществам инвалидов.

Как видим из вышеприведенных данных, такая система пока не может удовлетворить желание всех инвалидов найти работу. Инвалид не может конкурировать на равных на рынке труда. Этим обеспокоено и мировое сообщество. На уровне Организации Объединенных Наций (ООН), Международной организации труда (МОТ) приняты документы, которые, с одной стороны, обязывают государства-участники названных организаций, а с другой стороны, предлагают им конкретные действия по вопросам обеспечения занятости инвалидов.

Законом Республики Беларусь от 18 октября 2016 г. ратифицирована Конвенция ООН о правах инвалидов [2]. Согласно подпунктам с) п. 1 ст. 27 Конвенции государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими и должны

обеспечить, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими. Конвенция МОТ № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов [3] в ст. 2 одной из задач государства называет профессиональную реабилитацию и обеспечение инвалиду возможности получить, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе. Рекомендация МОТ № 168 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов предлагает государствам – участникам МОТ конкретные меры и формы занятости, которые государства могут использовать для обеспечения занятости инвалидов. Помимо профессионального обучения и переобучения, оказания службами занятости помощи в трудоустройстве в действующие организации, в разд. 2 называются такие интересные мероприятия как:

- оказание правительством соответствующей помощи в создании различных видов специализированных предприятий для инвалидов, которые не имеют реальной возможности получить работу на неспециализированных предприятиях;

- создание инвалидами и для инвалидов мелких промышленных предприятий, кооперативных и других видов производственных мастерских;

- установление налоговых льгот для организаций, использующих труд инвалидов;

- содействие созданию и развитию кооперативов инвалидами и для инвалидов;

- рекомендации использовать специальные меры помощи, в том числе предоставление приспособлений, аппаратов и оказание других индивидуальных услуг, позволяющих инвалидам получать и сохранять подходящую для них работу и продвигаться по службе [4].

По данным Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы, уровень трудоустройства инвалидов и иных лиц, не способных на равных с другими конкурировать на рынке труда, составляет 40 – 50 %. Это самый низкий уровень трудоустройства в республике [5].

Существующий механизм трудоустройства инвалидов через органы по труду, занятости и социальной защите и через общественные организации инвалидов объективно не в состоянии решить проблему занятости инвалидов.

Во-первых, общественные организации инвалидов. Они, призваны, прежде всего, защищать права инвалидов, а не заниматься производством. Организация производства – это сложный процесс. Общественные организации не имеют ни соответствующих материальных, ни трудовых ресурсов и не способны влиять на сферу сбыта, чтобы глобально решить проблему занятости инвалидов. Поэтому общественные организации инвалидов решают незначительную часть проблем занятости, трудоустривая инвалидов, входящих в их конкретное сообщество (общество слепых, общество глухих и т. д.) на принадлежащие им предприятия.

Во-вторых, органы по труду, занятости и социальной защите. Они в основном трудоустраивают инвалидов, но сами не организуют производства для занятости инвалидов. Основной механизм, используемый данными органами для трудоустройства, – направление инвалидов на работу в коммерческие организации в счет брони. Как показывает практика, и этот механизм не срабатывает. Большое количество инвалидов не могут устроиться на работу. А получившие рабочее место инвалиды через 1 или 2 года могут быть уволены в связи с окончанием срока трудового контракта, если они не могут конкурировать с другими работниками. У коммерческих организаций нет никаких стимулов создавать рабочие места для инвалидов, если численность инвалидов составляет менее 50 % от общей численности организации.

К тому же организации за свой счет предоставляют инвалидам предусмотренные законодательством льготы – сокращенный рабочий день, пониженные нормы выработки. Запрет без согласия инвалида привлекать его к сверхурочным работам, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, к работе в выходные дни, направлять в служебную командировку также не стимулирует желание нанимателей принимать на работу инвалидов.

В-третьих, трудоустройство инвалидов путем создания специализированных рабочих мест коммерческими организациями. Государство финансирует коммерческие организации при создании ими рабочих мест для инвалидов, однако в этом не просматривается системы. Средства (и немалые) расплываются на неопределенный круг организаций, проявивших на каком-то этапе своего развития инициативу. Вложение этих денежных

средств в создание рабочих мест для инвалидов не дает стабильной гарантии для трудоустройства инвалидов в дальнейшем на эти рабочие места. Организации, получившие финансирование, по истечении 3 лет не обязаны в дальнейшем брать на эти места инвалидов [6].

Не менее сложно решается и вопрос финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности. В соответствии с Положением о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности (утвержденным вышеназванным постановлением № 128) нанимателям компенсируются затраты на приобретение оборудования, материалов, спецодежды, компенсацию затрат по оплате труда инвалидов. Денежные средства на приобретение оборудования для создания рабочих мест по адаптации инвалидов к трудовой деятельности выделяются нанимателям при условии организации ими адаптации инвалидов к трудовой деятельности на данных рабочих местах в течение трех лет.

Безусловно, постановление № 128 способствует вопросам организации рабочих мест для инвалидов и их адаптации. Оно дает возможность для инвалида выйти на рынок труда. Однако те организации, куда направляется это финансирование (и немалое), во-первых, не являются специализированными для использования труда инвалидов. Во-вторых, с инвалидом заключается срочный трудовой договор и по истечении его срока инвалид может быть уволен. В-третьих, оборудование остается в организации, но за пределами трехлетнего срока его использования у организации нет обязанности принимать на это рабочее место другого инвалида. Нанимателя не обязывают продлевать трудовой договор. Не исключено, что как только прекращается финансирование государства, инвалид остается без работы.

В-четвертых, использование для трудоустройства инвалидов специализированных мастерских. Такие мастерские успешно работают в Германии, Польше, Нидерландах. Например, в Германии лица с любой степенью ограничений при их желании обязаны быть трудоустроены. Если они не могут устроиться на обычные предприятия, им в обязательном порядке предоставляется работа в соответствующей мастерской. Там они проходят профессиональное обучение. Режим работы определяется по их желанию (полное рабочее время или неполное). С заработной

платы каждого инвалида перечисляются взносы на пенсионное страхование. В результате по достижении пенсионного возраста инвалид имеет возможность получить трудовую пенсию. Для того чтобы обеспечить рентабельность такой мастерской, часть затрат берет на себя государство (здания, оборудование, обучение работников, другие расходы). На выплату же заработной платы работник должен заработать сам.

В нашей республике тоже предусмотрена возможность создания мастерских для работы инвалидов. В ст. 8 Закона Республики Беларусь от 22 мая 2000 г. № 395-З «О социальном обслуживании» (в редакции от 13.07.2012) среди государственных организаций (их структурных подразделений), оказывающих социальные услуги, названы специализированные трудовые мастерские. Но что они собой представляют, кому подчиняются, кто их учреждает, их права и обязанности – эти вопросы до сих пор не урегулированы. Ни один государственный орган не утвердил положение об этой организации.

На практике подобные мастерские с использованием труда инвалидов организуются в системе православной церкви и монастырей, и они как будто работают успешно. Робко, но некоторые территориальные центры социального обслуживания населения на свой страх и риск начали проявлять интерес к созданию мастерских с занятостью в них инвалидов. Например, производственный участок в г. п. Бешенковичи.

Большинство же территориальных центров социального обслуживания (ТЦСОН) не готовы заняться созданием мастерских, объясняя это отсутствием правовой базы и механизма создания таких подразделений. Проблемы сбыта произведенной продукции, нерентабельность ее производства, незапланированные затраты на приобретение оборудования, на установку кассовых аппаратов и платежных терминалов и затраты на их обслуживание отбивают охоту создавать что-то подобное. Учитывая, что ТЦСОН – бюджетные организации, и трата каждой копейки должна быть оправдана, можно понять их сотрудников, не желающих создавать структуры, подобные специализированным трудовым мастерским.

Для того чтобы такие мастерские заработали и стали постоянным местом работы для инвалида, для того чтобы любой желающий работать инвалид получил рабочее место в такой мастерской, необходимо:

1) определить, в ведении каких государственных органов или организаций эти мастерские должны находиться;

2) утвердить положение об этой мастерской;

3) изучить опыт Германии, Польши и определить какие и кто несет затраты по содержанию мастерских, кто и как определяет их специализацию;

4) ввести обязательное социальное страхование для инвалидов и отменить право нанимателя (существующее на сегодняшний день) не перечислять взносы на социальное страхование инвалидов;

5) отменить уплату всех видов налогов специализированными мастерскими (налог на добавленную стоимость, на прибыль, на недвижимость, подоходный налог и др.). Обязать их уплачивать только платежи в Фонд социальной защиты населения (ФСЗН).

Данные мастерские, с точки зрения автора, можно передать в ведение органов по труду, занятости и социальной защите или ТЦСОН. Предоставить право местным органам власти и управления передавать такие мастерские в аренду, или безвозмездное пользование, или в доверительное управление как юридическим лицам, так и индивидуальным предпринимателям, при этом сохранив за переданными мастерскими их все права и обязанности и установив контроль за их деятельностью со стороны органов по труду, занятости и социальной защите и ФСЗН.

Полагаем, что государство выигрывает от этого. В социальном плане инвалид будет чувствовать себя полноценным членом общества и нужным обществу; у него гарантированно появится возможность материально обеспечить себя и свою семью, возможность получить трудовую пенсию, размер которой значительно выше пенсии по инвалидности. Это, в свою очередь, будет стимулировать его работать. Предоставив возможность заработать, государство экономит на выплатах адресной социальной помощи. С точки зрения денежных средств, направляемых сегодня государством на адаптацию и реабилитацию инвалидов, представляется, что поддержание работы постоянных специализированных мастерских, в которых можно будет в том числе проходить и адаптацию, и реабилитацию, не увеличит в этом плане расходы государства, направляемые на поддержку обеспечения занятости инвалидов.

Список использованных источников

1. Лобович, А. Минтруда и соцзащиты – о новациях при трудоустройстве инвалидов / А. Лобович // Нац. правовой портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2019/may/35340/>. – Дата доступа: 01.09.2019.

2. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : [принята в Нью-Йорке 13 дек. 2006 г., подписана Республикой Беларусь 28 сент. 2015 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Конвенция МОТ № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов [Электронный ресурс] : [принята г. Женеве 01.06.1983] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2019.

4. Конвенция МОТ № 168 о содействии занятости и защиты от безработицы [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 01.06.1986] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r168_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2019.

5. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 30 янв. 2016 г., № 73 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Об утверждении Положения о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр. 2009 г., № 128 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

Л. Ю. Малюга,

старший научный сотрудник юридического факультета
Киевского национального университета
имени Тараса Шевченко
кандидат юридических наук

Основу любой методологии составляет выбор метода (методов) достижения поставленной цели, следования выбранному пути исследования с его ориентирами и ограничениями, обоснованность и доказанность результатов исследования, возможность непосредственного или опосредованного использования результатов исследования для практики [1, с. 94]. Цель применения методов заключается в раскрытии (или совершенствовании) ранее исследуемого объекта (научного вопроса) с решением ряда интеллектуальных задач в четкой логической последовательности.

Современное социальное законодательство как комплексная система нормативных правовых актов, регулирующих положение человека и гражданина по надлежащим социально-материальным условиям проживания, благополучия, медицинского обслуживания, социальной безопасности и защищенности в обществе [2, с. 98], нуждается в совершенствовании доктрины социальной защиты. Каждый новый этап в прогрессивном развитии науки, в том числе праве социального обеспечения, предопределяет совершенствование понятийно-категориального аппарата, усовершенствование методологии как основных начал для определения четких направлений исследования в правовой доктрине.

Среди общенаучных методов исследования ученые обычно выделяют диалектический анализ и синтез, метод индукции и дедукции, обобщения, метод эксперимента. Так, диалектический метод позволяет совмещать изложение материала и устанавливать четкую взаимосвязь между элементами, например для детализации предоставления социальной помощи конкретному гражданину. Благодаря диалектическому методу в научной работе можно раскрыть, какова правовая природа такой социальной помощи, какими нормами определяется, на каких

основаниях применяется, а также для кого предназначена и непосредственно сам механизм получения определенным гражданином такой помощи.

В исследованиях социального законодательства Украины метод анализа и синтеза рационально применить для: 1) изучения общего толкования социального законодательства и его сущности; 2) характеристики свойств социального законодательства; 3) установления закономерностей по применению норм социального законодательства; 4) выделения в социальном законодательстве Украины таких элементов, которые оказывают решающее влияние относительно других элементов (например, виды социальной помощи, правовой статус лиц, имеющих право на получение конкретной социальной помощи, и т. п.).

Значительную ценность представляют такие логические приемы, как дедукция и индукция, используемые для анализа правовых категорий, аналогия как метод, способствующий выявлению как внешних, так и внутренних факторов, влияющих на процесс применения социального законодательства.

С помощью детального ретроспективного анализа социального законодательства в мире и на территории Украины можно констатировать, что непосредственное историческое влияние формирует современное состояние. Благодаря историко-правовому методу можно охарактеризовать формирование социального законодательства в хронологическом порядке, в результате чего будет понятно, какие экономические, политические и социальные условия влияли на принятие того или иного акта. Это позволит выявить особенности того или иного этапа. В частности, учитывая исторические особенности, можно выделить недостатки социального законодательства на определенных этапах и определить направления оптимизации данной сферы, учитывая дальнейшее развитие с евроинтеграционным курсом Украины.

Системный метод формирует целостное исследование научной работы, что составляет не только отдельные элементы, а всю совокупность составляющих, которая перерастает в концепцию или теорию (например, определение проблем современного состояния социального законодательства Украины и предложения в части законодательных формулировок, направленных на решение данных проблем).

Формально-правовой метод в сфере исследования социального законодательства позволяет определить содержание нормативных правовых актов, регламентирующих социальные права граждан Украины, например, по юридической силе начиная с Конституции Украины. Четкий порядок рассмотрения данных положений способствует установлению роли и значения каждого из них.

Сравнительно-правовой метод является полезным для оптимизации национального социального законодательства, поскольку выведение особенностей социального законодательства в той или иной стране, а также выяснение положительных его черт указывают на необходимость внесения соответствующих изменений в социальное законодательство Украины. Таким образом, в результате сопоставления правовых норм Украины в социальной сфере с нормами зарубежных стран можно вывести общие и отличительные признаки и понять закономерности развития социального законодательства в мире.

Статистический метод в исследовании социального законодательства Украины предусматривает сбор данных статистики по уровню предоставления социальной помощи различным категориям населения. Соответственно, благодаря статистическому методу, можно провести анализ и соотношение различных групп населения в контексте получения ими социальных пособий от государства, а также сравнить, например, состояние нынешнее с прошлогодним и т. д. В результате этого можно определить графику падения и прироста средств, выделенных на обеспечение соответствующим гражданам должного уровня жизнедеятельности. Кроме этого, с помощью статистики формулируется вектор дальнейшего развития социального законодательства, отображается, насколько эффективны те или иные нормативные правовые акты.

Итак, суммируя вышесказанное, можем резюмировать, что методология научного исследования социального законодательства Украины выполняет такие весомые теоретико-практические функции:

- 1) определяет научно обоснованные способы получения научных знаний, которые характеризуют специфику тех или иных аспектов социального законодательства Украины (например, его современного состояния, или ретроспективу развития тако-

го законодательства в течение последнего полувека на территории Украины);

2) определяет взаимообусловленные элементы для достижения научно-исследовательской цели – раскрытие конкретного направления исследования социального законодательства (например, научной интерпретации социального законодательства – при этом используют метод анализа и дедукции, диалектический метод, формально-юридический метод и т. д.);

3) способствует получению аргументированной информации по отдельному явлению социального законодательства путем учета научных материалов других ученых, а также применению правовых положений действующего национального и зарубежного законодательства;

4) позволяет сформулировать научную новизну, указывающую на дальнейшую парадигму развития правовой доктрины относительно теоретических основ социального законодательства, а также вектор изменений на практике в процессе применения соответствующих правовых норм.

В процессе постоянного реформирования системы социальной защиты и изменения социального законодательства Украины, развития категориального аппарата, на наш взгляд, следует применять методы в их комплексном взаимодействии.

Список использованных источников

1. Керимов, Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / Д. А. Керимов. – 2-е изд. – М. : Аванта+, 2001. – 560 с.

2. Малюга, Л. Ю. Юридична природа соціального законодавства України / Л. Ю. Малюга // Науковий вісник Херсонського державного університету. Юридичні науки. – 2018. – Вип. 4. – Т. 1. – С. 96–98.

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ СТАНДАРТНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Д. В. Михайлова,

юрист общества с ограниченной ответственностью «Зэт энд Джи»
(Россия, Екатеринбург)

Трудовой договор является одним из тех институтов трудового права, которые призваны обеспечить реализацию права на труд. Иными словами, именно договор является той правовой формой, которая позволяет урегулировать большинство вопросов касательно трудовых отношений на началах взаимно согласованной воли работника и работодателя. Трудовой договор является универсальным основанием возникновения трудовых отношений. Именно трудовой договор определяет права и обязанности сторон договора в конкретном трудовом правоотношении. В связи с этим значимость трудовых договоров с точки зрения правовой действительности является неоспоримой.

Несмотря на то, что правовое регулирование трудовых отношений и появление института трудового договора получило свое развитие довольно давно, по настоящий день появляются новые уникальные ситуации, которые требуют решения. Так, в 2016 году получил широкую известность договор-комикс. Указанный договор был направлен на урегулирование трудовых отношений между работником и работодателем по поводу сбора фруктов в провинции Вестерн Кейп. Идейным вдохновителем и создателем такого договора стал юрист из Южно-Африканской Республики Роберт Де Рой (Robert de Rooy), который начал разработку идеи упрощения оформления договорных отношений еще в 2014 году. Предложенная идея была высоко оценена IACCM (The International Association for Contract & Commercial Management), вследствие чего получила активное развитие во многих сферах жизни. Так, впоследствии были разработаны и успешно применяются не только трудовые, но и гражданско-правовые договоры по различным направлениям.

Преимущество таких договоров перед «традиционными» формами очевидно. Сегодня, как правило, большинство трудовых договоров составляются юристами сухим юридическим языком и содержат множество нюансов в стремлении преду-

смотреть всевозможные ситуации, которые могут произойти в рамках конкретного трудового правоотношения. Вместе с тем большая часть участников трудовых отношений (как правило, работников) не обладает специальными юридическими знаниями и воспринимает многие немаловажные вопросы, касающиеся реализации своих прав, обязанностей и ответственности на бытовом уровне. В связи с этим имеют место такие договоры, в которых воля сторон может быть изложена двусмысленно, с использованием специальной терминологии, могут быть не учтены определенные аспекты и вопросы, оказывающиеся важными в дальнейшем, и, как следствие, возникают споры между сторонами. Помимо этого, стоит отметить и то, что часть населения не обладает навыками чтения и письма (по данным ЮНЕСКО за 2014 год 14,7 % населения мира являются неграмотными [1]), что создает определенные сложности при заключении письменных договоров в «традиционной» форме. Не стоит забывать и о правоотношениях с иностранным элементом, где договор может быть составлен на неродном для одной из сторон такого договора языке и где пристальное внимание уделяется не только воле сторон договора и ее толкованию, но и праву, применимому к каждому конкретному отношению [2, с. 506], в результате чего могут возникать различные коллизии. Особенную важность это представляет для стран с низким уровнем грамотности.

В определенных случаях такие проблемы может решить договор-комикс, который визуальнo понятен лицам, не обладающим специальными юридическими знаниями, лицам, не обладающим навыками чтения и письма, а также лицам, принадлежащим к различным языковым культурам, что, в сущности, является прямой реализацией принципов свободы договора, понятного для всех сторон договора изложения воли сторон и условий такого договора, а как следствие, равноценной правовой защиты участников такого правоотношения. Безусловно, стоит отметить то, что такой договор в силу своего упрощенного оформления может урегулировать на качественно должном уровне лишь простые однозначные трудовые правоотношения, а не структурно сложные ситуации.

Вместе с тем возникает ряд вопросов при применении такой формы договора о соответствии ее нормам права, и в том числе российского. В этом аспекте необходимо выделить вопрос о действительности такого договора с точки зрения норм о понятии

и форме трудового договора. Так, согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя». В соответствии с абз. 1 ст. 67 Трудового кодекса РФ «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами...», помимо этого законом, иными правовыми актами и соглашением сторон могут устанавливаться и иные дополнительные требования, которым должна соответствовать форма трудового договора. Таким образом, критерии формы и содержания трудового договора в виде договора-комикса могут вызывать определенные вопросы.

Наиболее важным критерием является содержание трудового договора (договора-комикса). Неслучайно ранее была упомянута возможность качественного урегулирования при помощи договора-комикса именно структурно простых и однозначных трудовых правоотношений. Данный вывод обусловлен необходимостью однозначного толкования воли сторон и правильности ее фиксации. Поскольку договор-комикс представляет собой ряд взаимосвязанных изображений, которые могут сопровождаться минимальным количеством текстовых указаний, а могут быть представлены исключительно вышеназванными изображениями, возникает риск неправильного истолкования воли сторон в связи с различным восприятием либо детализацией изображений, являющихся «текстом» такого договора. Представляется разумным высокий уровень детализации условий договора в изображении (тексте) такого договора, с помощью которых можно установить волю сторон договора – именно в таком случае договор-комикс будет соответствовать критерию содержания, установленному в ст. 56 Трудового кодекса РФ.

Исходя из вышесказанного, можно прийти к выводу, что договор-комикс в ряде определенных случаев может соответствовать требованиям трудового законодательства и, как следствие, может быть признан действительным с точки зрения российского законодательства, а стороны такого договора могут реализовывать на его основе свои приобретенные права и обязанности, а также отстаивать свои интересы в случае судебного разбирательства.

С учетом того, что участниками трудовых и иных правоотношений выступают различные категории населения с отличающимся уровнем правовой и языковой культуры, введение иллюстрированного трудового договора может положительно сказаться на понятности закона, урегулирования правоотношений и возможности защиты прав и законных интересов субъектов права. Данный вывод поддержал и бывший судья Верховного суда Австралии Роберт Френч, выступая от своего имени, сказал, что они вполне действительны, если понятны и недвусмысленны [3]. Предложенное нововведение иллюстрированных договоров в ЮАР получило одобрение IACSM не только в 2016 году, но и последующее признание от участников трудового и гражданского оборота иных стран.

Вместе с тем необходимо отметить, что упрощенная структура такого трудового договора, как правило, не предполагает конкретного урегулирования различных ситуаций, которые могут возникать в рамках такого трудового правоотношения, а рассматривает лишь общие права и обязанности сторон, в связи с чем отмечается маловероятность возможности полноценного качественного урегулирования структурно сложных трудовых правоотношений.

Список использованных источников

1. Уровень грамотности в мире [Электронный ресурс] // Информ. инициатива «TheWorldOnly». – Режим доступа: <https://theworldonly.org/uroven-gramotnosti-v-mire/>. – Дата доступа: 02.09.2019.
2. Новикова, Н. А. Общие положения о сделках и договорах в международном частном праве / Н. А. Новикова // Гражданское право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2018. – Т. 1. – 528 с.
3. Hutchison, A. Legal contracts drawn up as comic strips are being used in South Africa, Quarz Africa [Электронный ресурс] / A. Hutchison. – Mode of access: <https://qz.com/africa/1352015/legal-contracts-drawn-up-as-comic-strips-are-being-used-in-south-africa/>. – Date of access: 02.09.2019.

КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

Е. В. Мотина,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Вопросам терминологии в юридической науке уделялось достаточное внимание. Существуют комплексные теоретические разработки, изучающие понятия отрасли трудового права в качестве компонентов единой системы [1]. Изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) на основании Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З), затронули системообразующие, устоявшиеся категории отрасли трудового права. Одним из тревожных изменений является переработка понятия «трудовая функция». Мы разделяем беспокойство ученых по этому поводу, отраженное в ряде публикаций [2; 3].

Для трудовых отношений соглашение сторон о конкретной трудовой функции, по меткому выражению Р. З. Лившица, является «сердцевинной трудовой договора». «Работник вступает в договор ради выполнения конкретной трудовой функции, а работодатель вступает в договор с работником ради выполнения последним этой трудовой функции» [4, с. 73]. В настоящей работе остановимся лишь на одной из характеристик трудовой функции, а именно на понятии «квалификация» и его значении для будущего трудовых отношений.

Для понимания понятия «квалификация» важна его этимология. Это слово происходит от латинского *qualis* – «какой по качеству» и *facio* – «делаю». Квалификация соответствующего специалиста первоначально определяется уровнем его образования и профессиональной подготовки. Как определялось в ТК до внесения изменений Законом № 219-З, квалификация – это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов. Согласно Закону № 219-З, квалификация – это признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов. Примечательно, что определение, аналогичное тому, что содержится

в Законе № 219-З, закреплено в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764 «О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь». Исходя из даты принятия, можно сделать вывод, что в ТК перенесли это понятие из данного постановления, принятого в других целях (в первую очередь образовательных) и без учета комплексного характера трудовой функции.

Полагаем, что новый подход к определению одной из ключевых характеристик трудовой функции неточен. Квалификация теперь определяется через «признание... подтвержденное...», что само по себе избыточно с точки зрения русского языка. «Признание» согласно Толковому словарю Ушакова – от гл. «признать», то есть выразить согласие на придание законной силы какому-нибудь порядку, положению; утвердить своим согласием право на существование чего-нибудь, то есть слова «признавать» и «подтверждать» синонимы.

Обратим внимание на содержание ч. 2 ст. 41 Конституции Республики Беларусь: «Государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом». Повысить уровень общей и специальной подготовки работника возможно, но повысить «признание освоенных знаний» затруднительно. Однако дело не только в этом, а в том, что формулировка прежнего легального определения рассматриваемого понятия гораздо точнее как с семантической, экономической, так и с правовой точек зрения.

Примечательно, что исследователи понятия «трудовая функция» пришли к следующему выводу. На протяжении второй половины XX в. в науке трудового права предлагались многочисленные определения трудовой функции [5, с. 10]. Однако фактически воспринятым оказалось то, что было разработано еще в 1948 году профессором Н. Г. Александровым. Выражаем надежду, что и отечественный законодатель вернется со временем к апробированному и в науке, и на практике определению трудовой функции как работы по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации. При этом сама квалификация будет определяться как уровень общей и специальной подготовки работника.

Провозглашая право на труд в Конституции Республики Беларусь (ст. 41), государство берет на себя обязательства по созданию условий для реализации этого права. Как указывалось выше, «квалификация» и «профессиональная подготовка» – взаимосвязанные понятия. В предмет отрасли трудового права входят отношения по профессиональной подготовке на производстве (ст. 4 ТК). Однако непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих отнесено к дополнительному образованию взрослых. Выполнение нанимателем сложных образовательных требований совсем не совпадает с целями обучения профессии будущих работников для собственных нужд организации. Согласно п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40, наниматели вправе принимать на работу лиц, не имеющих соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии. Трудовым законодательством должно быть гарантировано проведение профессионального обучения таких лиц на рабочем месте без запредельного соблюдения норм законодательства об образовании, имеющего другое предназначение [6, с. 31]. В п. 37 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы содержится рекомендация о стимулировании нанимателей и создании условий для обучения на производстве [7]. Однако публично-правовая направленность регулирования отношений по профессиональному обучению на производстве препятствует выполнению данных договоренностей, так как законодательство об образовании игнорирует трудовую природу указанных отношений.

Отметим, что к числу обязанностей нанимателя согласно ст. 55 ТК относится обеспечение профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки и стажировки работников. Такие отношения составляют предмет отрасли, поэтому их реализация должна быть обеспечена средствами трудового, а не административного права. Для сравнения укажем, что в ТК РФ содержится самостоятельный раздел, посвященный профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, что соответствует международно-правовым стандартам труда и требованиям социальной действительности.

В силу происходящих социальных явлений (в первую очередь цифровизации) изменяются требования к квалификации работников. По разным оценкам, от 9 до 50 % всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие по причине цифровизации [8, с. 11]. Для оценки рабочей силы Й. Расмуссен предложил следующую классификацию: «Умение», «Правило» и «Знание» [8, с. 14].

- Категория «Умение»: более 50 % задач – это повторяющиеся типовые задачи, преимущественно физический труд. Подготовка не требуется или осуществляется в рамках короткого цикла обучения. Например: уборщики, продавцы, водители, грузчики, охранники.

- Категория «Правило»: более 50 % задач – это техническая, рутинная работа. Принятие решений происходит в рамках предписанных правил и инструкций. Требуется специализированная, прикладная подготовка. Например: слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы.

- Категория «Знание»: более 50 % задач подразумевают аналитическую работу, импровизацию, творчество, работу в условиях неопределенности. Имеется высокая автономность при принятии решений. Требуются высокий уровень образования, длительный цикл подготовки, широкий кругозор. Например: преподаватели, врачи, ученые, высококвалифицированные инженеры, руководители.

По мнению специалистов, именно профессии в категории «Правило» с наибольшей вероятностью будут подвергнуты автоматизации в течение 10 – 20 лет [8, с. 17]. Известно, что у нанимателя есть право расторгнуть трудовой договор с работником вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы. Альтернативой увольнению, на наш взгляд, должна стать система профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Для того чтобы в этих целях использовать потенциал ТК, считаем важным обратить внимание законодателя на необходимость специального правового регулирования отношений производственного обучения путем закрепления ученического договора и его особенностей в ТК; вернуться к существовавшим в ТК до внесения изменений Законом № 219-З понятиям «трудова́я функция» и «квалифика́ция».

Список использованных источников

1. Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. Ю. Головина ; Уральская гос. юрид. академия. – Екатеринбург, 1998. – 53 с.
2. Курылёва, О. С. Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения / О. С. Курылёва, Е. В. Мотина, Т. М. Петоченко // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 17–24.
3. Томашевский, К. Л. Объединенный законопроект по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (проблемные места) / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2018. – № 2. – С. 12–16.
4. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
5. Архипова, О. А. Трудовая функция работника: правовые вопросы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Архипова ; Томск. гос. ун-т. – Томск, 1999. – 190 с.
6. Мотина, Е. В. Правовое регулирование профессиональной подготовки на производстве: постановка проблемы / Е. В. Мотина // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2. – С. 29–34.
7. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] // Сайт Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf> – Дата доступа: 08.09.2019.
8. Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс] // The Boston Consulting Group, Inc. – Mode of access: https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf. – Date of access: 08.09.2019.

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Д. А. Новиков,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,
хозяйственного и трудового права
Харьковского национального педагогического
университета имени Г. С. Сковороды
кандидат юридических наук

За последние три десятилетия в трудовой сфере произошли существенные изменения. В последние годы это касается прежде всего внедрения в общественную жизнь новшеств IT-технологий, включая смартфоны, социальные сети, приложения Web 3.0 и облачные вычисления, которые в совокупности создают возможность для существования интернет-платформ, доступ к которым люди могут получить в любое время и из любого места. Как следствие, значительное распространение получила так называемая цифровая экономика (gig-economy).

Основными представителями этой формы глобальной капиталистической экономики являются, с одной стороны, крупные, преимущественно транснациональные, компании. К ним можно отнести программные платформы (iPod, Android), обеспечивающие программным продуктом производителей оборудования; социальные платформы (Facebook, Twitter), которые помогают людям находить и общаться друг с другом; товарные платформы (Amazon, Etsy), которые помогают потребителям находить и покупать разнообразные товары; обменные платформы (Airbnb, Zipcar), которые помогают владельцам товаров сдавать их в аренду другим; платформы служб доставки (Uber, TaskRabbit), формирующие рынок услуг, прежде всего по быстрой доставке товаров [1]. С другой стороны, представителем цифровой экономики является так называемый прекариат (самозанятые лица, работники с неполным рабочим временем, молодежь, пожилые люди, лица с семейными обязанностями, которые находятся в социальном отпуске, сотрудники бюджетных учреждений, и другие лица с неустойчивой и низкооплачиваемой занятостью). Для данной категории граждан цифровая экономика по мере уменьшения достойного труда в традиционных сферах занятости создает возможности для дополнительного заработ-

ка. Кроме того, гиг-экономика ориентирована на конечного потребителя – тех лиц, которые, используя интернет-платформы, получают услуги. В этом смысле интернет-платформы позиционируют себя как наиболее эффективный способ обеспечения спроса и предложения на глобальном рынке товаров и услуг, где не может быть противоречий и неудовлетворенных интересов.

Вместе с тем для трудового права распространение цифровой экономики на все большее количество сфер общественных отношений означает, во-первых, отход от классической концепции субъектного состава трудового правоотношения «работник – работодатель». Такие интернет-платформы, как Glovo, Uber, Airbnb и TaskRabbit в своих локальных правилах склонны называть физических лиц, которые обслуживают заказчиков, фрилансерами, независимыми исполнителями, предпринимателями, то есть самозанятыми физическими лицами, которые свободно присоединяются к интернет-приложению, выбирают вид работы, клиента и получают доход от выполненных услуг. Такое сотрудничество интернет-платформы не считают гражданско-правовым, не говоря о том, чтобы заключать трудовые договоры. Это обосновывается тем, что курьерам Glovo или водителям Uber предоставляется не работа, а лишь доступ к информационной платформе, где они получают заказ. То есть интернет-платформа не является ни заказчиком услуги, ни работодателем. С юридической точки зрения эта позиция не выдерживает критики, так как действующее трудовое законодательство априори признает трудовую характер за систематической деятельностью физического лица, выполняющего определенную функцию у другого физического или юридического лица, подчиняясь его локальным правилам и получая за выполнение работы доход. Однако техническая сложность и неурегулированность сферы выполнения работы через интернет-платформы на данном этапе формирует вакуум как в правотворческой, так и правоприменительной деятельности, что связано с нечетким пониманием правового статуса работодателя и работника в цифровой экономике.

Во-вторых, работники в гиг-экономике атомизованы, удалены от работодателя интернет-связью и специфическими правилами интернет-платформ, маскирующими трудовые отношения под отношения свободного труда или предоставления информационных услуг, лишаются защиты трудового законодательства

от злоупотреблений и чрезмерной эксплуатации. Как пишет В. Дудин, «интернет-платформа Glovo позиционирует отношения с курьерами как отношения равноправных и автономных субъектов. Однако компания осуществляет контроль в разы более сильный, чем любой босс относительно своих подчиненных. Расторжение отношений может состояться «немедленно и без любых формальностей». Основанием могут быть: опоздание курьера, ненадлежащее поведение, недобросовестное выполнение условий контракта. Курьеров Glovo даже могут привлечь к материальной ответственности за «неправильное» использование одежды, за «отрицательные» комментарии в социальных сетях. Запрет на разглашение коммерческой тайны действует неограниченный период времени. То есть отсутствие гарантий трудового права объединяется с худшими формами дисциплинарной власти, которая вытекает из статуса работодателя» [2]. К этому нужно добавить возможность интернет-платформы в одностороннем порядке изменять условия труда (нормирование труда, оплату труда и т. п.) без получения согласия работника, невозможность реализовать право на отдых, безопасные и благоприятные условия работы, объединение в профессиональный союз и другие неотъемлемые права работника, гарантированные трудовым законодательством. Такое пренебрежение правами трудящихся обосновывается интернет-платформами нелиберальными тезисами о «свободном и осознанном выборе» и «ответственности за сделанный выбор» тех лиц, которые присоединяются к сетевому приложению. Кроме того, из-за отсутствия официального оформления трудовых отношений в государственные фонды не платятся страховые взносы, время работы работника интернет-платформы не включается в трудовой и страховой стаж, что влечет за собой значительные социальные риски.

Понимая противоправность деятельности интернет-платформ в сфере трудовых отношений, следует отметить, что их экономическая успешность и неспособность контролирующих органов эффективно обнаруживать и пресекать правонарушения в этой сфере, заставляют ученых искать компромиссные пути обновления трудового законодательства, которые бы учитывали особенности цифровой экономики. В зарубежной науке предлагается три варианта урегулирования отношений по применению

труда в гиг-экономике: 1) создание новой категории работников интернет-платформ, ее включение в сферу регулирования трудового законодательства и создание для нее специфических норм права с учетом характера труда; 2) создание специального нормативно-правового регулирования труда сотрудников интернет-платформ при их исключении из сферы действия трудового права, но с предоставлением определенного уровня правовой защиты; 3) предоставление возможности самим интернет-платформам разрабатывать правила использования наемного труда на основе базовых принципов гражданского законодательства [1]. Если первый путь урегулирования трудовых отношений в цифровой экономике полностью отвечает отраслевому принципу единства и дифференциации трудового права, то два других очерчивают тенденцию легализации ограничения трудовых прав граждан вплоть до их полного нивелирования в локальных нормативных актах работодателя.

Трудовое право как наиболее гуманистическая отрасль права не должна отказываться от борьбы за улучшение правового положения трудящихся и в цифровую эпоху. Попытки транснациональных корпораций, которые путем активного использования интернет-платформ стараются уменьшить транзакционные издержки на рабочую силу, ослабить солидарность трудящихся, не допустить активизации национального и глобального социального диалога, должны быть выявлены и раскритикованы учеными-трудовиками. Трудовое право в гиг-экономике обязано оставаться самостоятельной отраслью права, не реагируя на неолиберальные тезисы об устарелости и ригидности.

Список использованных источников

1. Kennedy, J. Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy [Electronic resource] / J. Kennedy // Information technology & innovation foundation. – 2016. – № 4. – Mode of access: <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>. – Date of access: 29.08.2019.

2. Дудин, В. Одним кликом. Почему курьерам пришло время нажать на Glovo-Украина [Электронный ресурс] / В. Дудин. – Режим доступа: <https://commons.com.ua/uk/glovo-j-ukrayina/>. – Дата доступа: 29.08.2019.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И АВТОРСКОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ

Н. А. Новикова,

доцент кафедры гражданского права
Уральского государственного юридического университета,
кандидат юридических наук
заместитель председателя Профсоюза работников
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ

Сегодня сформирован активно развивающийся внутренний рынок интеллектуальной собственности. Для работы на этом рынке разработаны различные способы и методы стоимостной оценки объектов интеллектуальных прав [1, с. 141], разрабатываются профессиональные стандарты в этой сфере, стратегия интеллектуальной собственности. Однако эти меры не привели на сегодняшний день к созданию в стране системы комплексного управления интеллектуальной собственностью. По оценкам специалистов, доля коммерциализируемых результатов интеллектуальной деятельности «остаётся стабильно низкой» [2, с. 22, 23], что в свою очередь означает, что подавляющая часть объектов интеллектуальной собственности не участвует в модернизации и создании инновационной экономики в стране. Данная проблема наряду с мерами экономического характера должна решаться и правовыми средствами.

Правовые нормы должны быть ориентированы на последовательное решение практических проблем, связанных с активной коммерциализацией объектов интеллектуальных прав. А таких проблем достаточно много, и, естественно, проблемы реализации и защиты интеллектуальных прав не могли обойти сферу трудовых отношений, тем более что многие профессии изначально предусматривают необходимость выполнения трудовой функции в рамках авторского и смежных прав (дизайнеры, фотографы, художники, режиссеры и т. д.), права промышленной собственности (инженеры, конструкторы, научные работники и др.).

Так, в частности, достаточно острой является проблема обеспечения соблюдения и защиты интеллектуальных прав работника при решении вопроса о выплате авторского вознаграждения за использование служебного произведения.

Практическая сторона данной проблемы сегодня связана с неправильным подходом работодателей к правилам установления и выплаты соответствующих вознаграждений (при этом неправомерные положения могут закрепляться и на уровне положений трудового договора, и в локальных актах работодателя). Одним из таких вариантов является решение работодателя о том, что все виды вознаграждений за создание служебного произведения изначально включены в категорию заработной платы, которую работник получает за выполнение своих должностных обязанностей. При этом если в качестве примера рассматривать реализацию соответствующих прав педагогических работников, то следует констатировать, что в большинстве современных учебных заведений заработная плата преподавателей не отличается в зависимости от количества написанных учебных и уже тем более научных материалов. При этом, как отмечают исследователи, «...работник в данных вопросах все же является слабой стороной...» [3, с. 25], следовательно, он нуждается в дополнительной защите со стороны законодателя и правоприменителя.

На настоящий момент правоприменительной практикой признано, что при создании и использовании служебных произведений осуществляется выплата двух видов вознаграждений: 1) вознаграждение за создание служебного произведения и 2) вознаграждение за использование служебного произведения.

Абз. 3 п. 2 ст. 1295 Гражданского кодекса РФ устанавливает, что «...если работодатель в срок, предусмотренный в абзаце втором настоящего пункта, начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу, автор имеет право на вознаграждение». Таким образом, очевидно, что законодатель напрямую отграничивает вознаграждение за использование произведения от иных вознаграждений.

В соответствии с положениями ст. 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работника) – это «...вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы...», иными словами, заработная плата выплачивается исключительно за выполнение трудовой функции работника. В силу того, что в число должностных обязанностей (трудовая функции) отнесено создание служебных произведений, то с очевидностью сле-

дует вывод, что заработная плата работнику выплачивается за выполнение трудовых обязанностей по созданию служебного произведения, а не за его использование.

Более того, согласно Гражданскому кодексу РФ (ст. 1295) обязанность работодателя по выплате вознаграждения за использование служебного произведения возникает, если он осуществит предусмотренные законом действия в течение установленного срока (начнет использовать произведение, передаст исключительное право на него другому лицу и т. д.) [5, с. 77]. В противном случае исключительное право переходит работнику, но работодатель в этом случае не обязан выплачивать вознаграждение за использование служебных результатов интеллектуальной деятельности [6, с. 55]. Таким образом, в рамках гражданско-правовых отношений реализуется право на вознаграждение именно за использование служебных результатов интеллектуальной деятельности, а не за их создание. Созвучные нормы действуют и в отношении служебных изобретений. Об этом же свидетельствует и порядок определения размера вознаграждения за использование служебных изобретений в зависимости от полезного эффекта при их использовании.

Вознаграждение за создание служебных произведений, служебных изобретений, полезных моделей, промышленных образцов является трудовым. При служебном произведении вознаграждение представляет собой заработную плату, так как служебное произведение создается в пределах трудовой функции работника. При создании служебных изобретений, полезных моделей, промышленных образцов вознаграждение за их создание регулируется локальными нормативными правовыми актами о стимулирующих выплатах, соответствующими условиями коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.

Вместе с тем вознаграждение за использование служебных произведений является по своей природе гражданско-правовым. Обязанность по его выплате устанавливается ГК РФ (ст. ст. 1295, 1370 ГК РФ). Конкретный размер вознаграждения и порядок его выплаты определяются гражданско-правовым договором между работодателем и работником, а в случае спора – судом. Это вознаграждение выплачивается, помимо заработной платы и иных выплат, предусмотренных трудовым законода-

тельством. В этой части уместно и обращение к судебной практике. В частности, в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 19 июня 2006 г. № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах» отмечается, что такой договор о размере вознаграждения носит гражданско-правовой характер и на него распространяются общие правила о заключении договоров. Дополнительно обращается внимание на то, что данные выводы подтверждаются и учеными (исследователями) как в области гражданского права (права интеллектуальной собственности) [7, с. 41; 8, с. 147], так и в области трудового права [9, с. 127].

Думается, что обозначенные проблемы должны найти решение в нормах действующего российского законодательства. Без этого невозможно обеспечить построение системы, позволяющей использовать потенциал российских объектов интеллектуальной собственности в полной мере.

Список использованных источников

1. Гринь, Е. С. Договорные формы коммерциализации результатов научной деятельности / Е. С. Гринь, О. С. Гринь // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 6. – С. 141–149.

2. Актуальные вопросы экономики и управления интеллектуальной собственностью : монография / под науч. ред. В. Р. Смирновой. – М. : Изд-во ФГБОУ ВПО РГАИС, 2015. – 189 с.

3. Бондарев, А. И. О роли профсоюзов в решении вопросов оплаты труда работников / А. И. Бондарев // За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 21 – 22 дек. 2016 г. – Екатеринбург, 2016. – С. 24–29.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) : 18 дек. 2006 г., № 230-ФЗ : принят Гос. Думой 24 нояб. 2006 г. : одобрен Советом Федерации 8 дек. 2006 г. : в ред. от 18.07.2019 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

5. Герасимова, Н. В. Выплата вознаграждений за служебные изобретения / Н. В. Герасимова // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 7. – С. 69–78.

6. Трахтенгерц, Л. А. Основания выплаты авторского вознаграждения за служебные изобретения / Л. А. Трахтенгерц // Комментарий судебной практики / отв. ред. К. Б. Ярошенко. – М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, ИНФРА-М, 2016. – Вып. 21. – С. 52–57.

7. Винокурова, Н. С. Некоторые правовые аспекты разграничения служебного и неслужебного произведений в высшем учебном заведении России / Н. С. Винокурова // Российский следователь. – 2014. – № 2. – С. 41–45.

8. Иванов, Н. В. Право на вознаграждение за служебное произведение и служебное исполнение / Н. В. Иванов // Закон. – 2017. – № 1. – С. 147–155.

9. Лушникова, М. В. Интеллектуальные права работников: проблемы и решения / М. В. Лушникова // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 9. – С. 124–129.

О ПРАВОВЫХ СРЕДСТВАХ ПРЕОДОЛЕНИЯ В РОССИИ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕДНОСТИ

О. А. Парягина,

доцент кафедры гражданского права юридического института
Иркутского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

С давних времен одной из самых значительных проблем человеческого общежития в мире является бедность населения. В современной социологии бедность характеризуется как «отсутствие достаточных материальных и культурных ресурсов для поддержания здорового существования» [1, с. 47]. В научных исследованиях обоснованно констатируют релятивизм понятия бедности и различают социальную, экономическую, абсолютную, относительную и иные виды бедности. При этом социальная бедность охватывает тех, кто испытывает недостаток средств для существования вследствие инвалидности, многодетности и других социальных причин, а экономическая – трудоспособных лиц, которые не могут обеспечить социально приемлемый уровень благосостояния вследствие безработицы, низкой заработной платы и иных причин в основном экономического характера.

Гуманным и прагматичным является отношение к бедности как социальному злу, которое обрекает членов общества на жизненные лишения и маргинализацию, препятствует социальному и экономическому прогрессу, создает угрозы для социальной стабильности, побуждает и обязывает власть к повышению уровня жизни нуждающихся категорий населения. Начиная с XX в. политика государств – членов мирового сообщества по преодолению бедности ориентирована на ставшие завоеванием цивилизации международно-правовые стандарты обеспечения достойной жизни человека, закрепленные в актах ООН, МОТ и других международных организаций.

В России и за рубежом на государственно-правовом уровне накоплен представляющий научный и практический интерес опыт преодоления бедности в разных социально-экономических условиях. По верному утверждению лауреата Нобелевской премии мира М. Юнуса (2006 г.), внесшего огромный вклад в решение современных проблем бедности, после падения Советского

Союза в 1991 году свободный рынок окончательно завоевал мировое пространство. Это повлекло ширококомасштабное обострение социальных проблем, усиление неравенства доходов населения и необходимость мобилизации ресурсов государства и общества в решении проблем бедности [2, с. 17, 21–24].

В российской практике при переходе к рыночным методам хозяйствования в экономике социальный риск бедности обозначил себя всерьез и по-своему учитывается в государственной политике и законодательстве. Россия как социальное государство осуществляет экономические, социальные, финансовые, организационные, правовые и иные меры в целях редуцирования бедности. Так, в правовом плане государство регулирует нормативное измерение бедности на основе установления социальных стандартов потребительской корзины, прожиточного минимума, минимальной заработной платы. Законодательно определены полномочия Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области труда и социальной защиты населения, государственные гарантии оплаты труда, механизмы повышения уровня жизни граждан посредством социально-партнерского, индивидуально-договорного и локального регулирования социально-трудовых отношений.

Критически надо отметить то, что в процессе ратификации в 2009 году Европейской социальной хартии (пересмотренной в 1996 году) [3] Россия не приняла на себя обязательств по обеспечению предусмотренного в ст. 7 акта права граждан на защиту от бедности и социального остракизма. В государстве отсутствует федеральная программа преодоления бедности. Отчасти повышению уровня жизни российских граждан может послужить реализация в 2019 – 2024 годах новых национальных проектов (в области здравоохранения, образования, демографии, производительности труда и поддержки занятости и др.).

Государственно-правовая политика России по преодолению бедности по разным причинам, включая кризисные явления в экономике, осуществляется с переменным успехом. Согласно Посланию 2019 года Президента РФ Федеральному собранию РФ за чертой бедности в стране в 2000 году находилось около 40 млн человек, а в настоящее время – около 19 млн человек. Чаще всего с бедностью сталкиваются социально уязвимые категории населения, а также те, кто, по словам Президента РФ, не

могут найти «хорошо оплачиваемую работу, потому что ее просто нет или им не хватает квалификации» [4].

Правовые средства преодоления бедности многообразны, закреплены в нормах разных отраслей российского законодательства, зависят от вида бедности и динамично развиваются.

Основными правовыми средствами смягчения социальной бедности являются предусмотренные законодательством о социальном обеспечении виды социальной поддержки и помощи нуждающимся гражданам. Не все эти средства поддержания уровня жизни населения отвечают своему предназначению вследствие незначительности объема предоставляемой на их основе социальной защиты и сложности оформления их получения.

Новым для российской практики правовым средством преодоления и социальной, и экономической бедности может стать при финансовой поддержке Российской Федерации и субъектов Российской Федерации социальный контракт уполномоченных государственных органов с гражданами, не имеющими достаточных доходов, на организацию ими собственного дела, прохождение профессиональной подготовки с целью последующего трудоустройства. Эффективность такого контракта подтверждена в ряде российских регионов (Калужская область, Томская область и др.). Положительную роль в преодолении бедности населения может сыграть также микрокредитование в цивилизованных формах граждан, готовых заняться социальным предпринимательством.

Существенно улучшить положение нуждающихся слоев российского населения представляется необходимым путем более решительного наступления на экономическую бедность. Условиями ее искоренения, и условиями многотрудными, являются развитие производительных сил, рост производительности труда, расширение форм занятости, создание новых рабочих мест с достойной заработной платой.

В связи с решением проблем экономической бедности требуют усиления некоторые государственные гарантии оплаты труда, предусмотренные в ст. 130 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), и в особенности касающиеся величины минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации (ст. ст. 133, 133.1 ТК РФ).

В 2019 году наконец реализован замысел российского законодателя при принятии в 2001 году ТК РФ об установлении МРОТ на территории государства федеральным законом не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако состоявшееся правовое решение едва ли можно признать удовлетворительным. Аксиоматично то, что МРОТ (11 280 руб. в 2019 году) не обеспечивает социально приемлемый уровень существования работника, тем более имеющего детей. Между тем МРОТ в России, причем за вычетом налога на доходы физических лиц (НДФЛ), получают более 4 млн человек. Неполно используется для повышения МРОТ потенциал регионального и иного социально-партнерского его регулирования. Сложившееся положение нетерпимо на фоне нарастающей и неоправданной дифференциации в доходах населения. В целях преодоления экономической бедности и снижения социальной напряженности следует в первую очередь отменить НДФЛ для получателей минимальной зарплаты.

Правовое регулирование МРОТ должно соответствовать содержащемуся в ст. 2 ТК РФ принципу справедливой оплаты труда – обеспечивать достойное человека существование для него и его семьи. Во исполнение указанного принципа и во избежание существовавшего до последнего времени разноречия в правоприменительной и судебной практике относительно исчисления МРОТ необходимо четко предусмотреть в ТК РФ, что стимулирующие и компенсационные выплаты не включаются в состав минимальной зарплаты. В перспективе надлежит законодательно установить зависимость МРОТ от более высокого социального стандарта уровня жизни населения – минимального потребительского бюджета. Такой минимум оплаты труда за выполнение его нормы ТК РФ должен гарантировать для неквалифицированных работников. В соответствии с принципом справедливой оплаты труда надо дифференцировать МРОТ работников различных категорий и квалификации. Это возможно посредством развития, как, например, в Германии, отраслевого социально-партнерского регулирования минимальной заработной платы [5, с. 127]. Нуждается в обсуждении и влияющий на интенсивность труда переход в России на минимальный размер его часовой оплаты.

Список использованных источников

1. Джери, Д. Большой толковый социологический словарь : в 2 т. / Д. Джери, Дж. Джери. – М. : Вече-Аст, 1999. – Т. 1. – 544 с.
2. Юнус, М. Создавая мир без бедности: социальный бизнес и будущее капитализма / М. Юнус, Алан Жюли. – М. : Альпина Паблшера, 2010. – 307 с.
3. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс] : [принята в г. Страсбурге 03.05.1996] // Сайт Совета Европы. – Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/moscow/evropejskaa-social-naa-hartia>. – Дата доступа 15.07.2019.
4. Послание Президента РФ Путина В. В. Федеральному собранию РФ 20 февраля 2019 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента России. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59863>. – Дата доступа 15.07.2019.
5. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. – М. : Юрайт, 2019. – 188 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ КАК УЧАСТНИКИ ПОЛИТИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

А. В. Сивопляс,

доцент кафедры конституционного права
Уральского государственного юридического университета,
председатель Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ,
кандидат юридических наук, доцент

Сегодня стало модным говорить о гражданском обществе, вовлечении общественных сил в политическую жизнь, расширении политических прав. Субъекты гражданского общества взаимодействуют на основе равенства, свободы и независимости, в условиях целенаправленной защиты своих частных прав и интересов.

В этом аспекте следует вспомнить изначальное предназначение профессиональных союзов: легализовав профсоюзные объединения, Манифест 17 октября 1905 г. превратил профсоюзы в реальную политическую силу, направленную на максимальную защиту прав и интересов рабочего класса, борющуюся не только за права конкретных работников, но и (что наиболее важно) за изменение общей практики регулирования трудовых отношений в рамках общего политического процесса. То же самое произошло и в других, в том числе в европейских странах [1, с. 14].

Представляется, что профсоюзы являются сегодня полноправными субъектами гражданского общества, имеющими возможность оказать содействие становлению и развитию его институтов в части защиты прав и законных интересов физических лиц в социально-трудовой сфере.

В соответствии с положениями ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности профсоюзов», профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Цели и задачи профсоюзов основаны в первую очередь на положениях ст. 30 Конституции РФ, которые находят свое развитие в нормах федерального законодательства, в том числе Трудовом кодексе РФ, Законе о профсоюзах и ряде других. Особо важно,

что профсоюзы создаются и функционируют на основе принципа независимости, провозглашенного как на уровне национального законодательства (ст. 5 Закона о профсоюзах), так и на уровне норм международного права (ст. ст. 3, 5 Конвенции МОТ относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию от 09.07.1948) [2, с. 105]. При этом в резолюции МОТ о независимости профсоюзного движения (принята 26.06.1952 на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ) особо оговаривается, что «...правительства в своем стремлении сотрудничать с профсоюзами для осуществления своей социально-экономической политики должны признавать, что значимость подобного сотрудничества в значительной степени зависит от свободы и независимости профсоюзного движения как существенного фактора в деле содействия социальному прогрессу и не должны пытаться превратить профсоюзное движение в инструмент для осуществления политических целей, а также пытаться вмешиваться в обычные функции профсоюзного движения ввиду его свободно установленных отношений с политической партией».

Думается, что сам факт попытки международного сообщества препятствовать превращению профсоюзов в реальную политическую силу свидетельствует о том, что профсоюзное движение уже является этой силой.

Говоря об участии профсоюзных организаций в формировании институтов гражданского общества, безусловно, следует остановиться на современных возможностях российского профсоюзного движения.

Итак, что сегодня может профсоюз? Ответ на этот вопрос содержится в нормах Закона о профсоюзах, которые называют право профсоюзных организаций на участие в решении конфликтов, возникающих между работниками и работодателями (как на индивидуальном, так и на коллективном уровнях), право на участие в коллективных переговорах и ряд других. Но, безусловно, основным правомочием любой профсоюзной организации является возможность представлять интересы работников, говорить от их имени на различных уровнях, отстаивая их социально-трудовые права и интересы. И именно на этом праве следует остановиться более детально.

Статья 11 Закона о профсоюзах указывает, что «...профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интере-

сы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке». Однако в содержание такого представительства вкладывается в первую очередь практическая деятельность, то есть фактическое участие от имени работников в коллективных переговорах на различных уровнях социального партнерства. Безусловно, в данной сфере профсоюзы могут и должны в полной мере использовать имеющийся у них потенциал. Необходимо усиливать активность профсоюзного движения при обсуждении и закреплении норм коллективных договоров и соглашений, принимаемых в рамках социального партнерства. Здесь представляется необходимым отметить, что профсоюзы вовлечены в эту деятельность недостаточно. Да, безусловно, ни одно соглашение или коллективный договор сегодня не заключается без участия профсоюзов, однако содержание этих документов зачастую свидетельствует только лишь о номинальном участии профсоюзных организаций в их обсуждении и принятии. Подавляющее большинство соглашений, принятых в рамках социального партнерства, являются по своей сути воспроизведением норм трудового законодательства, не предоставляющих каких бы то ни было дополнительных гарантий. Думается, что это происходит в том числе в силу утраты всероссийскими и региональными профсоюзами своей фактической независимости от органов власти и объединений работодателей. Заключаемые отраслевые соглашения вместо реальных гарантий содержат в себе только лишь декларативные нормы, не позволяющие первичным профсоюзным организациям и отдельным работникам отстаивать социально-трудовые права и интересы, закрепить дополнительные социально-трудовые обязанности работодателей перед работниками. Думается, что всероссийские и региональные профсоюзы должны «выйти из тени» и начать реализовывать предоставленные законодательством полномочия в части усиления реальной защищенности социально-трудовых прав работников, что является непосредственной и основной целью существования профсоюзного движения.

Более того, думается, что профсоюзы могут и должны расширять свои полномочия, отстаивая интересы работников не

только на уровне правоприменения, но и на уровне правотворчества. Эта идея не нова. В юридической науке все чаще обращается внимание на недостаточную вовлеченность российских профсоюзов в процесс нормотворчества [3; 4; 5]. И большинство авторов сходятся на мысли о необходимости возвращения профсоюзам права законодательной инициативы, которое ранее было им предоставлено (ст. 113 Конституции СССР 1977 года). Так, в частности, представляется возможным согласиться с позицией Т. А. Сошниковой, предлагающей «...дополнить ст. 104 Конституции РФ еще одним субъектом, обладающим правом законодательной инициативы по предметам их ведения, – профессиональными союзами» [4].

Безусловно, профессиональный союз как представитель интересов работников должен иметь возможность принимать участие в правотворческом процессе. Думается, что ни один нормативно-правовой акт (как федерального, так и регионального уровня), прямо или косвенно содержащий в себе нормы трудового права, касающийся социально-трудовых прав работников, не должен приниматься без полноправного участия представителей работников, в роли которых могут и должны выступать все российские и региональные профсоюзные объединения. В этом случае профсоюзы будут обеспечивать не только защитную, но и превентивную функцию, они смогут обеспечить изначальную защищенность социально-трудовых интересов работников. Необходимо привлечь профсоюзы и к вопросам разработки государственной социальной политики. Только в этом случае будет возможным говорить о действительном развитии в России институтов гражданского общества, основанном на социальном диалоге и реальном социальном партнерстве.

Таким образом, очевидно, что у профсоюзного движения серьезный потенциал в реализации идей гражданского общества и правового государства. Представляется, что в условиях современного общества профсоюзы могут и должны стать полноправным участником общественно-политических процессов. Для этого необходимы как юридические (в части изменения норм действующего законодательства), так и практические (в части активизации деятельности самих профсоюзов) шаги.

Список использованных источников

1. Бодрова, Э. Э. Государственная Дума I созыва Российской Империи и рабочий вопрос / Э. Э. Бодрова // За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире : материалы II Международ. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 21 – 22 дек. 2016 г. / Уральский гос. юрид. ун-т ; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. – Екатеринбург, 2016. – С. 16–20.
2. Новикова, Н. А. Независимость профсоюзной организации (гражданско-правовой аспект) / Н. А. Новикова // За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России : материалы Международ. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 13 – 14 нояб. 2015 г. / Уральский гос. юрид. ун-т. – Екатеринбург, 2015. – С. 105–110.
3. Маирова, Л. М. Защита профсоюзами трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. М. Маирова. – М., 2007. – 178 с.
4. Сошникова, Т. А. Конституционно-правовые основы деятельности профессиональных союзов / Т. А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 4. – С. 16–21.
5. Франгулян, М. Г. Правовой статус профсоюзов Канады : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. Г. Франгулян. – М., 2009. – 175 с.

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА БЕЛАРУСИ И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

В. П. Скобелев,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З (далее – Закон № 219-З) предусмотрел внесение в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) значительных изменений (они вступают в силу с 28 января 2020 г.), которые с точки зрения их объема и содержания можно смело назвать реформированием трудового законодательства. Закон № 219-З затрагивает нормы самых различных институтов трудового права. Тем не менее, далеко не во всех случаях вносимые в ТК корректировки являются достаточными и последовательными. Многие из имеющихся проблем остаются нерешенными, в том числе и проблемы, связанные с защитой прав и интересов в сфере наемного труда.

1. Несмотря на внесение Законом № 219-З в ст. 16 ТК изменений, законодатель сохранил используемую в третьей части данной статьи терминологию: там по-прежнему говорится, что отказ в заключении трудового договора может быть в суд «обжалован». Термин «обжалован», характерный для производства по делам из административных правоотношений, явился причиной дискуссии о том, в каком виде гражданского судопроизводства подлежат рассмотрению соответствующие дела – в исковом производстве или в порядке гл. 29 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь [1; 2, с. 103; 3, с. 109].

Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в ч. 1 п. 4 постановления от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» правильно разъяснил, что указанные дела нужно рассматривать в исковом производстве. Однако одного этого разъяснения недостаточно, необходимо было (и Закон № 219-З давал для этого все возможности) также привести используемую в ТК терминологию в соответствие с сущностью явлений: термин «обжалован» в ч. 3 ст. 16 ТК заменить на «оспорен».

Аналогичные преобразования стоило осуществить и во всех других случаях, когда ТК говорит об «обжаловании» тех или иных действий (решений), но судебная практика совершенно верно идет по пути использований исковой формы защиты прав и интересов – ч. 2 ст. 29 (обжалование решения нанимателя о признании работника не выдержавшим предварительное испытание); ст. 202 (обжалование дисциплинарных взысканий); ст. ст. 239, 248 (обжалование решения КТС); ч. 2 ст. 268 (обжалование отказа в заключении трудового договора с определенными категориями женщин); ч. 2 ст. 280 (обжалование отказа в приеме на работу и профессиональное обучение молодежи в счет брони).

2. В ст. 44 ТК (хоть в нее и вносились дополнения Законом № 219-3) так и не появился пункт, рассчитанный на те случаи, когда исполненное решение суда о восстановление работника на работе затем было отменено и вместо него вынесено противоположное по содержанию судебное решение. Отсутствие подобной нормы создает значительную неопределенность в трудовых отношениях и фактически исключает поворот исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, тем самым значительно ущемляя интересы нанимателя. К слову, в п. 11 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующее основание для прекращения трудового договора закреплено: «отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе».

3. Нормы о возможности осуществления нанимателем односторонне-принудительных удержаний из заработной платы работника не только не были упразднены из ТК, но и получили дальнейшее развитие. Так, размер причиненного работником ущерба, для покрытия которого наниматель вправе производить удержания из заработной платы, был увеличен Законом № 219-3 с одного до трех среднемесячных заработков работника (п. 3 ч. 2 ст. 107 ТК), а размер допустимых при этом удержаний из выплачиваемой работнику заработной платы повышен с 20 до 50 % (ч. 2 ст. 108 ТК). Данные новации были введены в ТК, видимо, для того, чтобы привести содержание его норм в соответствие с аналогичными предписаниями подп. 3.6 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5

«Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Однако наличие подобных норм в Декрете № 5 еще не говорит о том, что они являются совершенно правильными и их необходимо инкорпорировать в ТК. По нашему мнению, возможность удержания нанимателем по собственной инициативе и в одностороннем (без согласия работника) порядке средств из заработной платы в свою пользу противоречит положениям ст. 44 Конституции Республики Беларусь, которые гарантируют защиту собственности и допускают ее принудительное отчуждение только на основании постановления суда. Поэтому думается, от положений подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5, п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 2 ст. 108 ТК есть все основания отказаться.

В контексте изложенного обращает на себя внимание и еще одно новшество. Законом № 219-З из ст. 408 ТК, регулирующей порядок возмещения причиненного нанимателю ущерба, исключается следующее правило (составляющее в настоящее время содержание четвертой части названной статьи): «Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством». Данное правило выполняло роль сдерживающего фактора для нанимателя, ориентируя (косвенным образом) последнего на то, чтобы не производить удержания из заработной платы до того момента, пока трудовой спор не будет разрешен. Но «благодаря» Закону № 219-З работники будут лишены и этой гарантии защиты своих интересов.

4. Закон № 219-З включил в содержание ст. 233 ТК (теперь это часть первая данной статьи) понятие индивидуального трудового спора: «Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора». Подобную новеллу стоит только приветствовать, так как теперь однозначно видно, что предусмотренный гл. 17 ТК порядок разрешения индивидуальных трудовых споров распространяется и на споры с участием лиц, которые еще или уже не являются работниками.

Вместе с тем включение в ТК дефиниции индивидуального трудового спора не решает всех проблем. Дело в том, что

в ч. 4 ст. 241 ТК по-прежнему говорится, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров от уплаты судебных расходов освобождаются работники. В такой редакции данную норму невозможно применить в отношении лиц, которым в заключении трудового договора было отказано или которые были нанимателем уволены. Думается, что проблема могла бы быть решена путем исключения из определения индивидуального трудового спора слов «(лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником)», но с одновременным дополнением главы 17 ТК примечанием следующего содержания: «В настоящей главе под работниками понимаются также лица, которым было отказано в заключении трудового договора или которые нанимателем были уволены».

5. Несмотря на включение в ст. 233 ТК дефиниции индивидуального трудового спора в своем остальном содержании, данная статья носит архаичный характер и не учитывает всего многообразия существующих к настоящему моменту механизмов разрешения (урегулирования) индивидуальных трудовых споров. Как и раньше, к органам разрешения индивидуальных трудовых споров ст. 233 ТК относит только КТС и суды. На наш взгляд, законодателем здесь были упущены из виду следующие формы разрешения (урегулирования) конфликтов: деятельность органов примирения, посредничества и арбитража (кстати, данные органы прямо названы в ст. 251 ТК, которая входит в состав гл. 17 ТК); третейское разбирательство (Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-З «О третейских судах» не содержит запретов на разрешение в третейском порядке трудовых споров); возможность взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы в нотариальном порядке в соответствии с п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности»; медиация (п. 1 ст. 2 Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» прямо указывает на допустимость применения медиации в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений).

6. Закон № 219-З не только сохранил (несмотря на всю ее неэффективность) КТС как обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых споров (для случаев, когда КТС создана в организации, а работник является членом профсоюза), но

и расширил ее компетенцию, отнеся к ее ведению также споры о применении мер дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) при том, что сам перечень мер дисциплинарного взыскания Законом № 219-З был тоже пополнен за счет такой меры, как «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев».

7. К сожалению, никаких изменений не претерпело правовое регулирование сроков защиты трудовых прав, и тем самым в этой сфере оставлен без разрешения значительный блок проблем, о которых неоднократно писалось в литературе (правовая природа данных сроков, основания для приостановления или перерыва их течения, порядок и последствия применения и пр.) [4, с. 97–107; 5, с. 28, 29].

Список использованных источников

1. Колядко, И. Н. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты [Электронный ресурс] / И. Н. Колядко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Скобелев, В. П. Обжалование в суде отказа в заключении трудового договора: процессуальные проблемы выбора вида производства / В. П. Скобелев // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14 – 15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – С. 102–108.

3. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к постановлению Пленума Верховного Суда «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»: основные новеллы [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2002. – № 4. – С. 105–151.

4. Скобелев, В. П. Теоретические вопросы применения судебного порядка рассмотрения и разрешения административных споров в социальной сфере / В. П. Скобелев // Административно-правовые споры в социальной сфере: теоретико-прикладные вопросы / О. И. Чуприс [и др.]; под ред. О. И. Чуприс. – Минск : БГУ, 2016. – С. 74–107.

5. Курылёва, О. С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.

СПОСОБЫ ПРАВОТВОРЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

И. А. Шестеряков,

профессор кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии
кандидат юридических наук, доцент

Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений обуславливается необходимостью правового регулирования процессов, связанных с созданием правовых норм, выраженных в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права.

Правотворчество в сфере труда обусловлено следующими факторами:

- 1) глобализации;
- 2) взаимосвязи возможности и действительности, выраженной в правотворчестве [1, с. 18];
- 3) новых задач правового опосредования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые обусловлены новыми экономическими условиями;
- 4) установленный нормами права порядок осуществления деятельности, то есть более четкое разграничение понятий «процесс» и «процедура», а также возможность привязки этих терминов к конкретным правовым явлениям. «Процесс» и «процедура» – это не тождественные юридические понятия, так как первое определяет порядок деятельности по применению норм трудового права, а второе – определяет порядок принятия, изменения и отмены норм трудового права;
- 5) деятельность, которая приводит к определенным социально-значимым целям. Цели правотворчества в сфере труда определены в ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ): трудовое законодательство должно содержать государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Указанные гарантии, будучи облеченными в правовую форму, приобретают значение юридических, то есть общеобязательных гарантий, и трудовое законодательство должно регулировать общественные отношения в сфере труда таким образом, чтобы обеспечиваемые работода-

телем на их основе условия труда являлись благоприятными для работников, трудовое законодательство должно обеспечивать защиту прав и охраняемых законом интересов обеих сторон трудовых отношений. Соответствующие меры, предусмотренные трудовым законодательством, должны быть разумно сбалансированы и создавать работнику и работодателю реальные возможности юридической защиты их прав и интересов.

Система источников трудового права предопределена закрепленной в Конституции РФ структурой органов государственной власти, определяющей место органа в иерархии государственных органов и их компетенцию, место и компетенцию органов местного самоуправления, а также ст. 5 ТК РФ, в которой раскрывается понятие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Представляется, что следует выделять следующие уровни правового регулирования в сфере труда: международно-правовое (ст. 10 ТК РФ); федеральное (ст. ст. 5, 6 ТК РФ); региональное (ст. 6 ТК РФ); муниципальное (ч. 10 ст. 5 ТК РФ); локальное (ст. 8 ТК РФ); договорное (ст. ст. 9, 40, 45 ТК РФ). Именно такой подход позволяет выделить:

- не только круг субъектов правотворчества на каждом уровне правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- полнее выяснить наиболее существенные корреляционные, субординационные и иные связи, определить место и роль каждого субъекта правотворчества в системе источников трудового права;

- особенности создания норм трудового права соответствующими субъектами различными способами с применением разнообразных приемов установления, обновления и отмены ранее принятых норм.

Круг субъектов правотворчества в сфере труда представляет собой:

- во-первых, международные организации (МОТ, ЕС, СЕ, ЕАЭС), в рамках которых принимаются международные трудовые нормы;

- во-вторых, в соответствии со ст. 6 ТК РФ определена правотворческая компетенция федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений. Субъекта-

ми правотворчества на данном уровне являются: Президент РФ (ст. 84 Конституции РФ); Федеральное Собрание РФ (Совет Федерации, Государственная Дума – ст. ст. 94, 95 Конституции РФ); Правительство РФ (ст. 110 Конституции РФ). Структура федеральных органов исполнительной власти включает: Правительство РФ, федеральные министерства, федеральные службы, федеральные агентства. Особое место среди вышеназванных федеральных органов занимает Министерство труда и социальной защиты РФ;

— в-третьих, в соответствии со ст. 72 Конституции РФ, трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Следовательно, не только федеральные, но и полномочные органы субъектов федерации (ст. 76 Конституции РФ) могут осуществлять правовое регулирование отношений в сфере труда. Под предметом совместного ведения принято понимать сферу общественных отношений, регулирование которой отнесено Конституцией РФ к компетенции Российской Федерации и компетенции ее субъектов. В соответствии со ст. 6 ТК РФ осуществляется разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. На данном уровне субъектом правотворчества являются законодательные, представительные органы субъектов Российской Федерации;

— в-четвертых, муниципальный уровень правового регулирования. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» исходит из разнообразия систем органов местного самоуправления [2]. При этом, однако, выделяются выборные органы, образуемые в соответствии с Уставами муниципальных образований, а также признается обязательным наличие выборных органов местного самоуправления, муниципальных образований. На основании ст. ст. 130 – 133 Конституции РФ представителями государства на местном и муниципальном уровнях в сфере труда являются: представительские органы местного самоуправления; главы муниципального образования, иные выборные должностные лица местного самоуправления; иные органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления;

— в-пятых, локальное регулирование в сфере труда. Законодатель впервые в ТК РФ дал легальное определение локальных нормативных актов – акты, содержащие нормы права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Субъектом локального правотворчества может быть работодатель – юридическое лицо (организация) и индивидуальный предприниматель, вступившие в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральным законом, в качестве работодателя может выступать любой субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры [3]. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными им лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК РФ, ст. 53 ГК РФ). Локальный нормативный акт принимается в результате волеизъявления одного субъекта, то есть управомоченного органа управления организацией единолично, по согласованию с представительным органом работников в случаях, предусмотренных законом (ст. ст. 105, 123, 144, 162, 190, 212, 301 ТК РФ), либо по согласованию с представительным органом работников, в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями. Поэтому необходимо выделять не только субъектов локального правотворчества, но и его участников (представительный орган работников);

— в-шестых, в ТК РФ законодатель разграничил нормативный и договорной уровень регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Законодатель четко разделяет локальные нормативные акты и коллективные договоры и соглашения (ст. ст. 9, 40, 45 ТК РФ). Субъектами правотворчества коллективного договора являются: работодатель или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. ст. 25, 33, 35 ТК РФ). Субъектами правотворчества соглашений являются полномочные представители работников;

полномочные представители работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ) [4].

Таким образом, субъекты правотворчества в сфере труда – это компетентные органы, деятельность которых по принятию, изменению и отмене норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, гарантируются и защищаются Конституцией РФ, трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

На основании изложенного, на наш взгляд, следует говорить не о формах, а о способах правотворчества в сфере труда: в ходе референдума; международными организациями; органами государства; должностными лицами; органами местного самоуправления; негосударственными организациями; органами социального партнерства; работодателем.

Правотворчество, основанное на указанных способах, обеспечит создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Список использованных источников

1. Матузов, Н. И. Актуальные проблемы теории права / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. академии права, 2004. – 512 с.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федер. закон Рос. Федерации от 6 окт. 2003 г. № 131-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.
3. О сельскохозяйственной кооперации : Федер. закон Рос. Федерации от 8 дек. 1995 г. № 193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 50. – Ст. 4870.
4. Об объединениях работодателей : Федер. закон Рос. Федерации от 27 нояб. 2002. г. № 156-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

ПРАВОВОЙ СТАТУС НАНИМАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

К. К. Уржинский,

доцент кафедры гражданского и хозяйственного права
Академии управления при Президенте Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент

Субъектный состав современного трудового права весьма разнообразен как с количественной, так и с качественной стороны. При этом интерес к нанимателю как субъекту данной отрасли далеко не случаен и обусловлен целым рядом обстоятельств. С одной стороны, каждый из нанимателей представляет собой часть какого-либо сегмента, отрасли национальной экономики, а все они в совокупности – экономический сектор нашего государства. Наниматель наряду с работником являются центральными фигурами трудовых отношений. Это, а также целый ряд других причин предполагают актуальность изучения некоторых аспектов, в том числе проблемных в его правовом статусе.

Не вдаваясь в вопросы понятия и содержания самого правового статуса, который достаточно детально рассмотрен в юридической литературе, уделим внимание некоторым понятийным моментам. В настоящее время в законодательстве и юридической литературе нет определенного единства в отношении терминологических подходов к фигуре нанимателя, который иногда именуется как «работодатель».

Согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) сторонами трудового договора являются работодатель и работник [1].

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует определенный дуализм в терминологии и встречается как термин «наниматель», так и термин «работодатель». В ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) говорится, что стороной трудового договора является наниматель [2]. В ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» закреплены уже обязанности не нанимателя, а работодателя в сфере охраны труда. В Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» законодатель вновь обращается

к такому субъекту, как «наниматель» – например, гл. 5 «Участие нанимателей в обеспечении занятости населения» [3]. В ст. 76 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII «О пенсионном обеспечении» говорится об ответственности работодателей за своевременность и полноту оформления документов и достоверность содержащихся в них сведений.

Мы не видим принципиального различия в этих двух терминах, в связи с чем не будем в рамках нашего исследования развивать широкую дискуссию по данному вопросу. Кратко лишь отметим, что все-таки использование термина «наниматель» более применимо к сфере именно трудового права.

Статья 1 ТК определяет нанимателя как юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Понятие же работодателя, на наш взгляд, более широко, о чем свидетельствует анализ действующего отечественного законодательства.

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работодатели определены как юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм, а также юридические лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Итак, согласно ст. 1 ТК в качестве нанимателя могут выступать юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Конкретный же перечень субъектов, которые могут выступать в качестве таковых, в ТК не определен, в связи с чем мы вынуждены выйти за пределы трудового законодательства и обратиться к более широкому кругу нормативных правовых актов, имеющих различную отраслевую принадлежность. Что касается юридических лиц, то здесь имеется достаточно детальная гражданско-правовая регламентация и теоретиче-

ская проработка. Физические лица как наниматели могут участвовать в трудовом праве в двух правовых формах: как просто физические лица, не осуществляющие предпринимательскую деятельность и, соответственно, не зарегистрированные как в качестве индивидуальных предпринимателей, так и в качестве субъектов предпринимательской деятельности, то есть в форме индивидуального предпринимателя. Вопросы индивидуальных предпринимателей также весьма обстоятельно отработаны в отечественном праве, а вот что касается физических лиц, которые не являются таковыми, то здесь присутствуют определенные пробелы в правовом регулировании.

Граждане (физические лица) в соответствии со ст. 308 ТК могут принимать на работу домашних работников для выполнения работы в своем домашнем хозяйстве. Виды услуг (работ), которые могут выполняться домашними работниками, определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками». В этой связи нуждается в уточнении вопрос, с какого возраста физические лица могут выступать в качестве нанимателей и нанимать для своих личных нужд на работу граждан, то есть заключать с ними трудовые договоры. Интересен опыт правового регулирования Российской Федерации. В ст. 20 ТК РФ четко прописаны возрастные критерии в отношении возможности заключения подобных договоров. Так, заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Такие случаи приобретения гражданской дееспособности в полном объеме прописаны в нормах гражданского законодательства.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом

недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой и десятой ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

В отечественном ТК нет подобных предписаний относительно возраста нанимателя, в связи с чем, по нашему мнению, должны быть внесены соответствующие дополнения, которые позволили бы конкретизировать данный вопрос. По нашему мнению, было бы целесообразно использовать опыт правового регулирования Российской Федерации. Думается, это вполне согласуется и с положениями белорусского гражданского законодательства относительно вопросов правоспособности и дееспособности физических лиц.

Помимо сказанного, хотелось бы остановиться и на индивидуальных предпринимателях. Говоря об их трудовом статусе, следует иметь в виду Указ Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности». Так, согласно п. 2 данного Указа для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам [4]. Здесь хотелось бы отметить, что, принимая во внимание проводимую в настоящее время в Республике Беларусь государственно-правовую политику поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, к субъектам которого согласно ст. 3 Закона Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З «О поддержке малого и среднего

предпринимательства» [5] относятся и индивидуальные предприниматели, подобные юридические ограничения кадровой политики, установленные вышеупомянутым Указом, вряд ли целесообразны, в связи с чем нуждаются в корректировке в сторону увеличения количества работников, которые могут работать у индивидуального предпринимателя по трудовым договорам (по найму).

В заключение отметим, что высказанные выше замечания можно рассматривать одновременно и в качестве рекомендаций белорусскому законодателю в области дальнейшего совершенствования отечественного трудового права.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 2 авг. 2019 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О поддержке малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

РАЗДЕЛ III

ВОПРОСЫ ОТРАЖЕНИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ

В НАЦИОНАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ В БЕЛАРУСИ В КОНТЕКСТЕ

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

К. С. Комлева,

старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
магистр юридических наук

Современные трудовые права, провозглашенные в международных стандартах труда, конституциях и законодательстве о труде отдельных стран, являются результатом устойчивого исторического становления и развития прав человека. Безусловно, важным этапом в развитии прав человека, в общем и трудовых прав в частности стали буржуазно-демократические революции XVII – XVIII вв., которые не только определили широкий набор прав человека, но и определили принцип свободы и равенства людей. Однако третье поколение прав человека – права солидарности – появились лишь в конце XVIII в., к данной категории прав относится свобода объединения как основа коллективного трудового права.

Возникновение объединений обусловлено многими факторами: с одной стороны, это развитие рыночных отношений, рост численности работников в условиях фабричного производства, необходимость защиты трудовых прав, однако, с другой – происходило классовое разделение людей на трудящихся и собственников средств производства, что порождало множество конфликтных ситуаций «бедных» и «богатых» слоев населения, в связи с чем возникла коллективная необходимость защиты как интересов работников, так и интересов нанимателей (работодателей).

Исторически первым государством, в котором появились объединения, является Англия, затем возникают объединения

во Франции, США, Германии. Столь раннее появление объединений трудящихся и работодателей является основанием для того, что в данных государствах и на сегодняшний день свободе объединения отводится важное место и высокий уровень развития по сравнению с иными развитыми государствами. В отношении Англии необходимо отметить, что вплоть до 1992 года объединения работников находились вне сферы законодательного регулирования. Только в 1992 году был принят Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях», который внес некоторую определенность в коллективные трудовые отношения [1].

В Германии, например, до 1869 года существовал запрет на любые объединения в сфере труда, который был снят лишь Положением о промысле [2, с. 13]. При этом особое значение в формировании свободы объединения сыграла Веймарская конституция 1919 года, в ст. 159 которой была закреплена свобода объединения всех лиц и профессий в целях сохранения и улучшения условий труда и хозяйства [3]. Однако ситуация в Германии не характеризовалась стабильностью, и уже в мае 1933 г. профсоюзная организация социал-демократического направления «Объединение немецких рабочих» было разгромлено нацистскими боевиками. Вместо профсоюзного движения был организован Германский трудовой фронт – организация, объединяющая как работников, так и работодателей (предпринимателей). При этом членство в Германском трудовом фронте было обязательным [4, с. 67, 68].

Полагаем, на основании приведенных примеров можно отметить, что зарождение и становление идеи свободы объединения в разных странах происходило в разное время и по разным сценариям, однако в Беларуси возникновение объединений отличается от вышеуказанных государств.

Так, по мнению белорусского исследователя П. Г. Давидюка, объединения трудящихся на территории Беларуси начали появляться в конце XIX в. – 1905 г. [5, с. 166]. Этой позиции придерживается и председатель ФНПР М. В. Шмаков, в одной из своих работ он указал, что Первая русская революция 1905 – 1907 годов положила начало качественно новому этапу в развитии профессиональных объединений рабочего класса [6, с. 12]. Однако анализируя вышеуказанное высказывание, можно заметить,

что «качественно новый этап» свидетельствует о том, что профессиональные объединения существовали и до этого этапа, но на ином уровне. Такое мнение и у белорусского историка В. И. Солошенко, который отметил, что профсоюзы, например, в виде экономических союзов возникли в Беларуси раньше, чем во внутренних губерниях России [7, с. 206].

Таким образом, анализируя исторические особенности формирования и развития свободы объединения в некоторых государствах, необходимо отметить о наличии как общих причин появления данной свободы, так и разнообразных вариантов развития ее реализации. Тем не менее, в сложившейся ситуации необходимо учитывать не только исторические предпосылки в развитии данного института, но и нормативное закрепление, в том числе и на международном уровне.

На сегодняшний день, основными международными правовыми актами, регламентирующими отношения в сфере свободы объединений работников и нанимателей (работодателей), являются: Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций 1948 года, в которой провозглашено право на свободу объединения, создания профсоюза и вступления в них для защиты своих интересов; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года; Документ копенгагенского совещания конференции по человеческому измерению ОБСЕ 1990 года; Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 года и др.

Несомненно, наибольшее число нормативных положений в сфере труда содержат акты Международной организации труда (далее – МОТ), которую в литературе справедливо называют главным центром международной нормативной деятельности в сфере труда [8, с. 457]. В Уставе МОТ содержатся программные положения, определяющие основные направления создания международных трудовых стандартов, одним из которых является признание и применение принципа свободы объединений. В преамбуле Устава МОТ провозглашено в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, «утверждение принципа свободы ассоциаций». Далее данный принцип был упомянут в Филадельфийской декларации 1944 года, являющейся приложением к Уставу МОТ, которая провозгласила, что

«свобода выражения мнений и свобода ассоциации являются необходимыми условиями постоянного прогресса» [12, с. 23].

Вышеперечисленные международные акты заложили основу для признания принципа свободы объединения и коллективных переговоров как относящегося к основополагающим правам в сфере труда.

Так, в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации 1998 года сформулировано четыре принципа: упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; запрещение дискриминации в области труда и занятости; свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. В области свободы объединения и коллективных переговоров к фундаментальным относятся две конвенции: Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (далее – Конвенция № 87) и Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (далее – Конвенция № 98).

В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая направлена на «реализацию всех прав человека», закреплена цель 16.6 – создание эффективных, подотчетных и прозрачных институтов на всех уровнях, которые в том числе необходимы для защиты свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров [9].

Таким образом, право на свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров являются неотъемлемыми правами человека, способствуют эффективному социальному диалогу, основанному на демократии и верховенстве права, и, как справедливо отметил белорусский ученый К. Л. Томашевский, усиление коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда является одной из парадигм современного трудового права [10, с. 161].

Необходимо отметить, что Республика Беларусь ратифицировала обе фундаментальные конвенции. Однако применительно к Республике Беларусь, где по данным Федерации профсоюзов Беларуси численность членов профсоюза составляет более 4 миллионов человек, в настоящее время существует ряд проблем, связанных с реализацией принципа свободы объедине-

ния. К таким проблемам можно отнести профсоюзную и анти-профсоюзную дискриминацию, наличие недоверия работников к профсоюзам, создание нанимателями желтых профсоюзов, развитие идеи принудительного создания профсоюзов в каждой организации, императивный метод вступления в профсоюз, отсутствие правового регулирования иных представительных органов работников и др. За наличие указанных нарушений, несоответствующих международным трудовым стандартам, Республика Беларусь семь раз была включена в спецпараграф МОТ как страна, где нарушаются права профсоюзов [11]. Неоднократно МОТ были предложены рекомендации по улучшению ситуации в данном вопросе, которые были рассмотрены Республикой Беларусь, однако полного отражения в законодательстве и на практике не получили.

Таким образом, несмотря на то, что профсоюзное движение в Беларуси возникло более 115 лет назад, МОТ отмечает свое 100-летие, а фундаментальным конвенциям в сфере свободы объединения более 70 лет, до настоящего времени существует ряд проблем, решение которых в Республике Беларусь пока невозможно ввиду сложившейся политической системы, уровня правовой культуры и состояния гражданского общества.

Список использованных источников

1. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [Electronic resource] // The National Archives. – Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>. – Date of access: 08.09.2019.
2. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. проф. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2009. – Кн. 2. – 192 с.
3. Веймарская конституция Германской Империи 1919 г. [Электронный ресурс] // Сайт студентов юридического факультета СПбГУ. – Режим доступа: <http://law-students.net/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=261>. – Дата доступа: 08.09.2019.
4. Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века) / И. Я. Киселев. – М. : РАН ИНИОН, 2003. – 84 с.
5. Давидюк, П. Г. Профсоюзное движение: история, теория, практика / П. Г. Давидюк. – Минск : МИТСО, 1999. – 269 с.
6. Шмаков, М. В. Без борьбы нет победы : изб. выступления и публикации (2002 – 2009 гг.) / М. В. Шмаков ; сост. В. О. Корнеев. – М. : АТИСО, 2009. – 304 с.

7. Солошенко, В. И. Большевики в борьбе с мелкобуржуазными партиями в Белоруссии (1903 – март 1917 г.) / В. И. Солошенко. – Минск, 1981. – 206 с.

8. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

9. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс] // Сайт ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/>. – Дата доступа: 08.09.2019.

10. Томашевский, К. Л. Парадигма трудового права Беларуси в начале XXI века / К. Л. Томашевский // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 – 24 окт. 2015 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С. 155–163.

11. Committee on the Application of Standards : 104th Session of the International Labour Conference C.App./D.8. – Information supplied by governments on the application of ratified Conventions. – Belarus (Convention No. 87). – 5 p.

12. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева : МБТ, 2002. – 102 с.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УВО В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Е. А. Лазарчук,

старший преподаватель кафедры
общепрофессиональных и специальных юридических дисциплин
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии
магистр юридических наук

Постоянно изменяющиеся социально-экономические условия жизнедеятельности белорусского общества предъявляют повышенные требования к качеству высшего образования, обеспечить которое без наличия высокопрофессионального кадрового профессорско-преподавательского состава невозможно. Решение задач по повышению в учреждениях высшего образования (далее – УВО) эффективности учебной, научной и научно-методической работы, развития творческой активности преподавателей, их научной компетентности, повышения качества и оптимизации кадрового потенциала происходит в том числе путем правового обеспечения и защищенности таких работников.

В долгосрочной перспективе необходимо с учетом научной и педагогической квалификации преподавателей, уровня их мотивации, практического опыта, деловой активности и профессиональной мобильности обеспечить инновационность осуществляемого образовательного процесса. И достичь этого, прежде всего, можно путем совершенствования правового регулирования труда указанных педагогических работников УВО.

Как известно, основой возникновения любых трудовых правоотношений является трудовой договор, который для лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу УВО (заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры) (далее – ППС УВО), выступает в виде контракта, заключаемого на срок до пяти лет (п. 5 Положения о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь) [1]. Конкретный

срок, на который будет заключен контракт, определяется нанимателем, то есть он может быть и менее пяти лет (три года, один год). В последнем случае наниматель имеет право либо продолжить контракт в рамках срока избрания по конкурсу, либо объявить конкурс снова.

Ряд авторов (О. С. Курылёва, Т. Э. Шпилевская и др.) объективно подвергают сомнению возникающую рассогласованность между сроком избрания по конкурсу и сроками заключаемых контрактов, подчеркивая то, что в целях защиты прав ППС УВО и содействия стабильности трудовых отношений необходимо срок, на который заключается контракт, и срок избрания на должность закрепить как равные [2, с. 39–41; 3].

Не определяя в исследовании отдельной задачей рассмотреть сроки заключаемых с ППС УВО контрактов, согласимся, что данное противоречие не способствует эффективному правовому регулированию труда этой категории работников и снижает их правовую защищенность.

В условиях инновационности осуществляемого образовательного процесса не менее важным является вопрос о некоторых особенностях в реализации деловой активности и профессиональной мобильности ППС УВО и закреплении соответствующих положений в законодательстве, локальных актах и непосредственно в контракте таких работников.

Законодательством предусматривается примерная форма контракта нанимателя с работником, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 с внесенными впоследствии изменениями и дополнениями [4]. Полагаем, что назрела объективная необходимость в разработке отдельной примерной формы контракта для ППС УВО с учетом специфики их работы, которая заключается в следующем.

Во-первых, Примерными нормами времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов [5] (далее – Примерные нормы времени), предусмотрены следующие виды работ, выполняемых ППС УВО: 1) учебная работа; 2) учебно-методическая работа; 3) организационно-методическая работа; 4) научно-исследовательская работа; 5) воспитательная работа;

б) иные виды работ. Некоторые виды работ, такие как составление заданий и подбор различных материалов по контрольным, лабораторным, научно-исследовательским и иным заданиям, разработка учебно-методических материалов по проведению деловых игр, решению производственных задач и конкретных ситуаций и др. (пункты 16, 20 и др. разд. 2 Примерных норм времени), а также работа в секциях научно-технических и научно-методических советов и комиссий при органах управления высшей школой, министерств и ведомств, отдельные виды научно-исследовательских и научно-методических работ, консультации работников промышленности, вузов и другие виды работ (пункты 7, 20 и иные разд. 3 Примерных норм времени) требуют нахождения лица из числа ППС вне структурного подразделения, определенного в контракте педагогического работника, и/или не по месту нахождения нанимателя, в связи с необходимостью подбора литературы, статистических материалов и материалов правоприменительной и судебной практики и т. п., проведения профориентационной работы, воспитательной работы.

Полагаем, что следует включать в Правила внутреннего трудового распорядка УВО и в контракт, заключаемый с ППС УВО, следующее положение:

«Допускается выполнение должностных обязанностей (учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и иной работы (кроме учебной работы)) вне структурного подразделения, определенного в трудовом договоре (контракте) лиц ППС, и/или не по месту нахождения нанимателя. Данные виды работ в обязательном порядке должны отражаться в индивидуальном плане педагогического работника УВО.»

Во-вторых, в связи со внесением изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) законодателем была введена новая гл. 251, регулирующая труд работников, выполняющих дистанционную работу [6]. И в соответствии со ст. 307¹ ТК дистанционной работой считается такая работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. То есть лица ППС УВО после вступления в силу новых норм ТК будут иметь совершенно законное осно-

вание для выполнения некоторых видов своих работ дистанционно.

Ст. 307² ТК предусматривает, что в трудовом договоре (а соответственно, и в контракте как виде срочного трудового договора), помимо общих положений, должно содержаться указание на то, что работа является дистанционной, и предусматриваться способы и периодичность рабочих контактов работника. Также может включаться дополнительное условие об обязанности работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

В целом можно сделать вывод о том, что нормы трудового права в сфере регулирования труда преподавателей УВО нуждаются в дальнейшем совершенствовании для достижения лучшей правовой защищенности этой категории работников, а также для обеспечения инновационности осуществляемого образовательного процесса.

Список использованных источников

1. Положение о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 21 июня 2011 г., № 806 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Курылёва, О. С. Конкурс и годичные трудовые контракты с преподавателями вузов в Республике Беларусь / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 1 (29). – С. 39–41.

3. Шпилевская, Т. Э. Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава [Электронный ресурс] / Т. Э. Шпилевская // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Примерная форма контракта нанимателя с работником [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г., № 1180 : в ред. от 15.09.2016 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов [Электронный ресурс] : утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь, 24 ноября 1999 г., № 699 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

САМОПРОВЕРКА ИСПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

К. А. Молчанов,

соискатель Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь

Часть международных трудовых стандартов, закрепленных в документах Международной организации труда (далее – МОТ), включая Конвенцию МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.) (далее – Конвенция № 81), связана с наличием эффективной системы государственной инспекции труда [1]. Данное положение в Республике Беларусь реализовано путем создания и функционирования Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также некоторых других государственных надзорных органов.

В качестве одного из приоритетов в деятельности инспекции труда ст. 5 Конвенции № 81 предусмотрена необходимость сотрудничества между служащими инспекции труда и работодателями, работниками или их организациями. Таким образом, приветствуются совместные действия всех сторон, участвующих в надзорном процессе, для достижения целей защиты и охраны труда.

Декретом Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7 «О развитии предпринимательства» [2] предусматривается кардинальное изменение механизмов взаимодействия государственных органов и бизнеса, минимизация вмешательства должностных лиц в работу субъектов хозяйствования и усиление механизмов саморегулирования бизнеса, его ответственности за свою работу перед обществом. При этом сохраняется минимально необходимый уровень контроля со стороны государства.

В этой ситуации необходимо применение новых методов регулирования процесса труда на стадии контроля. Таким методом может стать метод самопроверки, осуществляемой самой организацией или по ее решению иными институтами гражданского общества.

Идеи внутреннего контроля нашли свое применение в разных странах мира. Рассматривая внутренний контроль органи-

защиты за охраной труда, например, в современных Швейцарии и Норвегии, исследователь проблем инспектирования труда Вольфганг фон Рихтхофен указывает на обязанность предприятий в этих странах взять на вооружение профилактическую концепцию, включающую внутренний контроль. В. фон Рихтхофен полагает, что подобный подход открывает интересные возможности в плане сотрудничества, рационального использования ресурсов и повышения эффективности. Исследователь отмечает, что этот подход представляется особенно уместным там, где отрасль складывается преимущественно из малых и средних предприятий [3].

До настоящего времени в нашей стране вопросам самопроверки в сфере соблюдения законодательства о труде не уделялось пристального внимания.

Рассматривая законодательство, регулирующее надзорный процесс, необходимо отметить следующее. В соответствии с п. 9 Указа Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» государственный контроль (надзор) осуществляется в формах: выборочных проверок; внеплановых проверок; мероприятий технического (технологического, поверочного) характера; мер профилактического и предупредительного характера. При этом в соответствии с п. 9 того же Указа выборочная проверка назначается с учетом критериев оценки степени риска для отбора проверяемых субъектов при проведении выборочной проверки и на основании результатов анализа имеющейся в распоряжении контролирующего (надзорного) органа информации, свидетельствующей о высокой степени риска нарушений законодательства и невозможности их выявления и (или) устранения иными формами государственного контроля (надзора). При назначении выборочной проверки контролирующим (надзорным) органом учитывается различная информация, в том числе: представленная проверяемым субъектом по контрольному списку вопросов (чек-листу), административные данные, аудиторское заключение (при его наличии) [4].

С целью повышения уровня соблюдения законодательства о труде и об охране труда субъектами хозяйствования без увеличения надзорных мероприятий со стороны государственных органов предлагаем ввести санкционированные законодатель-

ством способы самопроверки соблюдения законодательства в форме трудового аудита.

При этом предлагаемые нами варианты трудового аудита предусматривают разную степень самостоятельности юридического лица при проведении трудового (кадрового) аудита.

Целесообразно различать следующие варианты самопроверки:

— внутренний трудовой аудит организации. Это мероприятия самопроверочного характера, проводимые в организации специальной службой или специалистом по трудовому аудиту;

— трудовой аудит объединений нанимателей, бизнес-союзов и т. п. в отношении входящих в них организаций;

— трудовой аудит, проводимый республиканскими объединениями профсоюзов, республиканскими профсоюзами или их областными (районными) объединениями, к которым с инициативой о проведении трудового аудита обратилась организация. Этот вид трудового аудита органически вытекает из права профсоюзов на проведение общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и не потребует существенного изменения законодательства;

— трудовой аудит, проводимый саморегулируемой организацией. Этот вариант возможен в случае законодательного внедрения и фактического развития в Республике Беларусь идеи саморегулируемых организаций. Саморегулирование бизнеса в ряде случаев может быть эффективной альтернативой государственному вмешательству в хозяйственную деятельность, обеспечивая снижение государственных расходов на регулирование, большую гибкость и больший учет интересов всех участников социальных процессов в обществе. Для реализации идеи трудового аудита необходимо включение в функции саморегулируемой организации проведения трудового аудита в сфере законодательства о труде и об охране труда. Данный вариант представляется особенно подходящим для малых и средних организаций, не имеющих юристов, из числа входящих в саморегулируемую организацию;

— трудовой аудит внешней специальной аудиторской организации. Этот вид аудита будет строится по образу и подобию классического финансового аудита, но будет касаться только вопросов труда.

Во всех случаях по результатам трудового аудита будет составляться аудиторское заключение. Каким из перечисленных вариантов непосредственно воспользоваться, будет решать сама организация. Такой подход позволит регулировать вопросы труда в приемлемом и удобном для субъекта хозяйствования режиме.

Необходимо предусмотреть периодическую обязанность прохождения трудового аудита организациями одним из перечисленных способов. Представляется, что можно взять период для прохождения аудита равный трем годам. При этом в зависимости от отрасли и численности работников организации можно предусмотреть увеличение периода проведения аудита.

В случае выявления нарушений законодательства о труде и об охране труда организация будет обязана для принятия решения о проведении мероприятий по государственному надзору за соблюдением законодательства о труде и об охране труда направить результаты трудового аудита в орган Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Полагаем, что предлагаемые нами варианты проведения трудового аудита позволят разгрузить государственные надзорные органы, уменьшить количество проводимых проверок соблюдения законодательства о труде. В то же время внутренний трудовой аудит будет являться действенным средством самопроверки и профилактики нарушений законодательства о труде и об охране труда. При этом речь не идет об ослаблении роли государства в процессе регулирования вопросов труда, а о сокращении его вмешательства в экономические и социальные процессы.

Систему самопроверки необходимо будет интегрировать в действующую систему государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, предусмотренную законодательством.

Список использованных источников

1. Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 11.07.1947] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. О развитии предпринимательства [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь : 23 ноября 2017 г., № 7 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Рихтхофен, фон В. Инспекция труда: введение в профессию [Электронный ресурс] / В. фон Рихтхофен. – Женева, Междунар. бюро труда, 2002. – 244 с. // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_305864.pdf. – Дата доступа: 01.09.2019.

4. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь : 16 окт. 2009 г., № 510 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

К ВОПРОСУ О МОМЕНТЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ У НАНИМАТЕЛЯ – ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА, ИСПОЛЬЗУЮЩЕГО ТРУД ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

А. Г. Подупейко,

научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»

Одной из центральных фигур в трудовых отношениях является наниматель. Особой категорией нанимателей являются физические лица, использующие труд домашних работников. При этом, в силу относительно небольшой распространенности и специфичности нанимателей – физических лиц, использующих труд домашних работников, вопрос о моменте возникновения у них трудовой правосубъектности часто остается неосвещенным в научной и учебной литературе либо вызывает определенные дискуссии.

Как справедливо отмечает Т. М. Петоченко, «в науке трудового права не уделяется должного внимания вопросам регулирования трудовых отношений, одной из сторон которых является наниматель – физическое лицо» [1, с. 638].

Трудовые отношения с участием домашних работников в Республике Беларусь регулируются нормами гл. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками», а также нормативных правовых актов, содержащих трудовые нормы общего действия.

При этом ни один из указанных нормативных правовых актов не содержит каких-либо специальных требований, предъявляемых к правосубъектности нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников.

На международном уровне действует Конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) № 138 о минимальном возрасте, принятая с целью замены довольно большого числа Конвенций МОТ, устанавливавших минимальный возраст для приема на работу работников отдельных сфер экономики. Од-

нако положения данной Конвенции касаются лишь возраста работников, с которого допускается прием на работу.

В п. 1 ст. 4 Конвенции МОТ № 189 о достойном труде домашних работников устанавливается требование к государствам-членам об установлении на уровне национального законодательства минимального возраста только домашних работников, но не нанимателей (работодателей), использующих их труд [2].

Таким образом, в силу того, что вопрос о моменте возникновения трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, не урегулирован ни законодательно в Республике Беларусь, ни на международном уровне, он был оставлен на разрешение доктрине трудового права.

Следует отметить, что в научной и учебной литературе некоторые ученые, среди которых М. С. Мищенко [3, с. 81–83], Н. П. Ковалева [4, с. 15], И. В. Гущин [5, с. 76–79] и другие, данную проблему не поднимают вовсе.

В отличие от трудового законодательства Республики Беларусь, в ч. 7 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что «заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме» [6].

При этом, как утверждают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, «гражданская правосубъектность никоим образом по содержанию не поглощает трудовой правосубъектности» [7, с. 254].

Некоторые ученые, среди которых Н. И. Тарасевич [8, с. 74], Д. В. Скородулин [9, с. 321, 322] и другие, проводя аналогии с российским законодательством, полагают, что в Республике Беларусь заключение трудового договора с домашними работниками допускается только физическим лицом, достигшим 18-летнего возраста, либо не достигшим указанного возраста, однако признанным в установленном порядке полностью дееспособным.

Иной точки зрения придерживается О. Б. Зайцева, по мнению которой «несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет... могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных

доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)» [10, с. 18].

Таким образом, в юридической литературе сложилось два основных подхода к разрешению вопроса о моменте возникновения правосубъектности у нанимателя – физического лица, нуждающегося в использовании труда домашних работников:

1) трудовая правосубъектность возникает одновременно с возникновением гражданской правосубъектности в полном объеме (по аналогии с законодательством о труде Российской Федерации), но по содержанию не зависит от последней;

2) трудовая правосубъектность возникает одновременно с гражданской и зависит от ее содержания.

На наш взгляд, более соответствующим нормам действующего российского законодательства о труде является первый подход. При этом следует отметить, что физическое лицо в возрасте от 14 до 18 лет, имеющее право распоряжения своими заработком, стипендией и иными собственными доходами в соответствии с нормами ч. 1 п. 2 ст. 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), в силу норм ч. 1 п. 1 ст. 25 ГК имеет право с согласия родителей заключать любые гражданско-правовые договоры [11].

Таким образом, если допустить, что трудовая правосубъектность возникнет у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, одновременно с полной гражданской правосубъектностью, возникнет ситуация, в которой законодатель не вполне обоснованно ограничит совокупность правовых средств, с помощью которых могут опосредоваться отношения по использованию труда физических лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги в домашнем хозяйстве, а также техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и др. (лица, обладающие гражданской дееспособностью в полном объеме смогут выбирать между трудовым и гражданско-правовым договором, а лица в возрасте от 14 до 18 лет (частично дееспособные) будут вынуждены заключать исключительно гражданско-правовой договор). Подобная ситуация способна ущемить интересы не только лица, нуждающегося в выполнении работ и оказании услуг в домашнем хозяйстве, а также технической помощи в литературной, иной творческой деятельности, но и самих лиц, выполняющих такие работы

и оказывающих такие услуги, поскольку в данном случае они лишатся всех льгот и гарантий, предусмотренных в законодательстве о труде.

В этой связи, полагаем, заимствовать опыт российского законодательства по вопросу определения момента трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, Республике Беларусь не следует.

Преодоление данного пробела в законодательстве Республики Беларусь на основе межотраслевой аналогии с гражданским правом в соответствии со вторым подходом, на наш взгляд, во-первых, приводит к определенному вмешательству гражданско-правовых норм в регулирование отношений, составляющих предмет трудового права, а во-вторых, не учитывает различия трудовой и гражданской правосубъектности, которые заключаются в моментах возникновения трудовой и гражданской правоспособности и дееспособности, этапах увеличения объема гражданской дееспособности, необходимости получения согласия законного представителя (одного из родителей, усыновителей, попечителей) либо обоих законных представителей на заключение договора и др.

В этой связи, как пример, полагаем, аналогию можно поискать в законодательстве Республики Беларусь о труде.

В ст. 21 ТК Беларуси закреплено, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет, а с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) – с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК Беларуси [12]. При этом конкретизации сферы действия приведенного правила в ТК Беларуси не закреплено, то есть прямое указание на то, что данная норма устанавливает минимальный возраст заключения трудового договора только для работников, отсутствует.

В связи с этим полагаем, определение момента возникновения трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, в зависимости от момента возникновения гражданской правосубъектности в том или ином объеме является не вполне обоснованным, а заключение нанимателем – физическим лицом трудового договора с домашним работником можно допустить с 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыно-

вителей, попечителей) трудовой договор с домашним работником, на наш взгляд, может быть заключен нанимателем – физическим лицом, достигшим возраста 14 лет. Соблюдения же при этом условий, установленных в ст. 272 ТК Беларуси, не требуется, поскольку наниматель в таком случае будет не выполнять, а предоставлять и оплачивать такую работу.

В ч. 2 ст. 309 ТК Беларуси закреплено, что трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня [12], однако в законодательстве Республики Беларусь каких-либо возрастных ограничений применительно к заявителю, обратившемуся за регистрацией такого договора, не установлено.

Сомнения может вызвать способность несовершеннолетнего выполнять обязанности нанимателя, в том числе нести установленную правовыми нормами ответственность, которая по своему объему для нанимателя значительно больше, чем для работника. В этой связи, полагаем, определяющим является соответствие несовершеннолетнего критериям правосубъектности и основным условиям, которым должен соответствовать любой наниматель.

К основным критериям дееспособности Т. Н. Важенкова относит возрастной и волевой [13, с. 56]. На наш взгляд, к критериям дееспособности следует также отнести интеллектуальный, применив аналогию с юридическим критерием вменяемости, используемым в уголовном и административно-деликтном праве. При этом следует отметить, что в данных отраслях научного знания речь идет не об интеллектуальном и волевом критериях, а об интеллектуальном и волевом моменте юридического критерия [14, с. 85].

Ввиду пробела в отечественном законодательстве по поводу возрастного критерия дееспособности нанимателей – физических лиц, использующих труд домашних работников, особое значение приобретает определение интеллектуального (способность лица сознавать характер своих действий (бездействия)) и волевого (способность лица руководить своими действиями (бездействием)) моментов.

Кроме того, как отмечает Е. А. Волк, «для возникновения правосубъектности нанимателя необходимы материальные...

и формальные условия» [15, с. 70], то есть наниматель должен обладать соответствующей материальной базой и правом на вступление в трудовые отношения.

Таким образом, подводя итоги вышеизложенному, следует сделать вывод о том, что имеющийся в действующем законодательстве Республики Беларусь о труде пробел относительно возраста приобретения трудовой правосубъектности нанимателя – физического лица, нуждающегося в использовании труда домашних работников, разрешать по аналогии с гражданским законодательством нельзя. Решение же данной проблемы, как вариант, возможно при помощи аналогии с правосубъектностью работника.

Список использованных источников

1. Петоченко, Т. М. Вопросы правового регулирования труда лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей / Т. М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь, Ин-т правовых исследований ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) и др.]. – Минск : ФУАинформ. – 2013. – Вып. 8. – С. 636–644.
2. Конвенция Международной организации труда о достойном труде домашних работников [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 16.06.2011] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Мищенко, М. С. Трудовое право : краткий курс / М. С. Мищенко. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 256 с.
4. Ковалева, Н. П. Трудовое право : курс лекций / Н. П. Ковалева. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2013. – 107 с.
5. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 483 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 02.08.2019 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
7. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – Т. 1. – 448 с.
8. Тарасевич, Н. И. Трудовое право / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 384 с.
9. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
10. Зайцева, О. Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) : науч.-практ. пособие / О. Б. Зайцева. – М. : Проспект, 2015. – 144 с.

11. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

12. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

13. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.

14. Уголовное право. Общая часть : конспект лекций / Э. Ф. Мичулис [и др.] ; под общ. ред. Э. Ф. Мичулиса. – Минск : Изд-во МИУ, 2008. – 272 с.

15. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.

ВИДЫ ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ В ОСНОВАНИЯХ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Ю. М. Савкина,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса
и трудового права Белорусского государственного университета

Одной из современных тенденций развития норм трудового права является расширение перечня оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя с использованием в формулировках оценочных понятий. Под оценочными понятиями, как правило, понимают «закрепленное в нормах права понятие, характеризующее наиболее общие свойства разнообразных предметов, явлений, действий, процессов, специально не конкретизированное законодателем с целью предоставления такой возможности субъекту правоприменения путем свободной оценки в рамках конкретной правоприменительной ситуации» [1, с. 9]. Введение законодателем в норму права оценочного понятия позволяет охватить широкий круг обстоятельств, действий или субъектов, которые не могут быть указаны иным способом.

Классификация оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя имеет теоретическое и практическое значение. Т. В. Кашанина отмечала, что «оценочные понятия в зависимости от характера наиболее общих свойств и признаков, составляющих их содержание, могут быть разделены на два вида: качественные и количественные оценочные понятия». К качественным ученый относила те понятия, которые выражают свойства и признаки обобщаемых явлений в зависимости от ценностной ориентации законодателя, однако без указания степени соответствия свойств этой ценностной ориентации. Количественные же оценочные понятия включают такие свойства и признаки, которые имеют определенные параметры. Наиболее характерным для признаков явлений, замещаемых количественными оценочными понятиями, Т. В. Кашанина признавала мерность, то есть «сферу существования, границы допустимых изменений для признака, свойства предмета, действия» [2, с. 38, 39]. В основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя законодателем закреплены в основном качественные оценочные понятия. Кро-

ме критериев количественности и качества, оценочные понятия в основаниях увольнения по инициативе нанимателя важно классифицировать и по иным критериям:

1. Объект отражения. По данному критерию необходимо выделять оценочные понятия в характеристике субъекта и основания увольнения по инициативе нанимателя.

В частности, к оценочным понятиям, характеризующим субъект, относятся: «работник, непосредственно обслуживающий денежные и материальные ценности» (п. 2 ст. 47 ТК), «работник, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне» (п. 6 ст. 47 ТК) и др. Необходимо отметить, что обозначение субъектов увольнения через оценочные понятия характерно для дополнительных оснований прекращения трудового договора, применяемых к определенным категориям работников. При этом указанное применение оценочных понятий в других отраслях права практически не встречается. Оценочные понятия используются также в основании увольнения. Например, «неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом... требования должностного лица... предписания уполномоченного органа» (п. 9 ст. 47 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 19 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З)).

2. Степень определенности оценочного понятия. По данному критерию можно выделить оценочные понятия, выраженные правовыми характеристиками и моральными характеристиками. Большинство оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя выражены правовыми понятиями, которые в свою очередь могут подразделяться на:

а) оценочные понятия, которые не раскрыты законодателем. В частности, к таким понятиям можно отнести «несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы» (п. 3 ст. 42 ТК);

б) оценочное понятие, рамки которого установлены частично путем законодательной конкретизации (п. 7 ст. 47 ТК «обстоятельства, препятствующие осуществлению педагогической деятельности») либо когда одна из сторон юридического

факта имеет оценочную составляющую («прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин» (абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК в ред. Закона № 219-З)).

К моральным, в частности, можно отнести понятие, используемое в п. 3 ст. 47 ТК, – «аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы», и др.

Приведенная классификация имеет значение как с точки зрения конструкции нормы, так и с точки зрения ее применения. В частности, обозначение с помощью оценочного(ых) понятия (понятий) субъекта увольнения должно применяться лишь к дополнительным основаниям прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Использование законодателем таких понятий оправдано, если субъект увольнения не может быть определен понятиями точного значения. Полагаем, оценочные понятия должны позволять определять круг специальных субъектов увольнения. В целях предотвращения необоснованных увольнений в данном случае возможно установление примерного перечня работников, которые подпадают под основание увольнения, а также определенных рамок применения, например с помощью указания на то, какой должна быть основная трудовая функция работника для возможности его увольнения по конкретному основанию.

Применение оснований увольнения, где оценочное понятие не раскрыто законодателем, вызывает наибольшие сложности при применении. Полагаем, количество таких норм должно быть минимальным, поскольку они создают условия для неограниченного усмотрения нанимателя. В юридической литературе уже высказывались мнения о том, что усмотрение увеличивает вероятность ошибочного применения правовых норм [3, с. 75] и должно осуществляться в определенных пределах [4, с. 127, 128]. Такая конструкция нормы права, в том числе оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, оправдана лишь для замещения сложного явления с установлением законодателем пределов и принципов для усмотрения нанимателя.

При применении оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, где оценочные понятия установлены частично, особое значение приобретает право-

применительная, в том числе судебная конкретизация. Необходимо отметить, что оценка рассматриваемых понятий одним правоприменителем может не совпадать с оценкой, данной другим правоприменителем. Именно поэтому конкретизация оценочных понятий, даваемая судами, оказывает значительное влияние на весь процесс конкретизирующей деятельности. Обобщение практики конкретизации норм с оценочными понятиями происходит, как правило, в постановлениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (далее – Пленум). Оценивая в целом положительно роль указанных постановлений, следует обратить внимание на то, что разъяснение оценочных понятий, содержащихся в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, не должно происходить через введение Пленумом новых оценочных понятий. По мнению О. С. Курылевой, основанном на анализе законодательства, «включение в правовую реальность оценочных терминов, отсутствующих в законе, не входит в компетенцию Пленума». Ученый также обращает внимание на то, что «дача разъяснений по вопросам применения законодательства и по вопросам судебной практики означает в том числе конкретизацию оценочных терминов, но не их формулирование» [5, с. 310]. Разделяем указанное мнение и полагаем, что введение Пленумом новых оценочных понятий является превышением его компетенции, что может повлечь негативные последствия для правоприменительной практики.

Включение в норму права моральной составляющей оказывает влияние на применение правовой нормы в целом, в том числе и на субъект увольнения. Кроме этого, для определения содержания оценочного понятия необходимо обратиться к категориям «мораль» и «нравственность». Нормы права и морали, являются социальными регуляторами общественных отношений и, соответственно, имеют тесную взаимосвязь. Поскольку нормы морали пронизывают все сферы человеческой деятельности, они дают возможность оценить нормы права с точки зрения их социальной значимости.

Список использованных источников

1. Левина, Д. Н. Теоретические проблемы толкования и применения оценочных понятий : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Д. Н. Левина. – Нижний Новгород, 2007. – 36 с.

2. Кашанина, Т. В. Оценочные понятия в советском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Т. В. Кашанина. – Свердловск, 1974. – 185 л.
3. Комиссаров, К. И. Правоприменительная деятельность суда в гражданском процессе / К. И. Комиссаров // Советское государство и право. – 1971. – № 3. – С. 71–77.
4. Опалев, Р. О. Оценочные понятия в арбитражном и гражданском процессуальном праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Р. О. Опалев. – Екатеринбург, 2008. – 263 л.
5. Курылёва, О. С. Нормативное регулирование трудовых отношений в постановлениях Пленумов Верховных Судов Беларуси и России, Верховного Суда СССР: традиции, пережитки, перспективы / О. С. Курылёва // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) : материалы конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М. : Проспект, 2018. – С. 306–312.

ДВОЙСТВЕННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н. А. Солянкина,

старший преподаватель
кафедры правового обеспечения экономической деятельности
Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации имеет ряд особенностей. Это связано с его неоднозначным статусом. Так, на стороне нанимателя от его имени и в его интересах выступают руководитель, иные уполномоченные должностные лица, осуществляющие деятельность по выполнению функций нанимателя, то есть они осуществляют «работодательскую» [1, с. 209] правоспособность организации.

В соответствии со ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа [2]. Руководитель организации и является тем лицом, которое исполняет функции органа юридического лица, реализует от его имени гражданские права и обязанности. Таким образом, руководитель, действуя на основании заключенного трудового договора, формирует волю, реализует права и обязанности юридического лица – нанимателя.

Таким образом, руководитель организации, с одной стороны, выступает представителем нанимателя в трудовых отношениях с работниками или в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, с другой стороны, он сам является наемным работником. Ю. С. Сергеев справедливо называет руководителя организации специальным субъектом трудового права, который характеризуется двуединой трудовой правосубъектностью. По его мнению, руководитель наделен особым свойством быть участником отношений, регулируемых нормами трудового права, не только как рядовой работник организации, но и как представитель данной организации в отношениях с другими работниками, а также со всеми иными субъектами трудового права в рамках предмета данной отрасли [3, с. 13].

Как правило, руководители сами решают вопросы по поводу своих командировок, отпусков, режима работы. Но назначение на должность, привлечение руководителя к дисциплинарной или материальной ответственности, отстранение его от должности, материальное стимулирование его труда или вообще прекращение его полномочий осуществляется иными органами управления юридического лица. Учитывая двойственность правового статуса руководителя организации, остается проблемным вопрос о распространении коллективного договора на руководителя организации.

В силу ст. 365 ТК действие коллективного договора распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Следовательно, гарантии и компенсации, предусматриваемые действующим в организации коллективным договором, должны распространяться на руководителя организации как на одного из работников данной организации [4, с. 38].

Однако следует иметь в виду, что руководитель организации относится к особой категории работников, правовое положение которых имеет определенную специфику. Особенности регулирования труда руководителя организации установлены в гл. 18 ТК. Согласно ст. 355 ТК руководитель организации является представителем нанимателя при ведении коллективных переговоров.

В ст. 253 ТК закрепляет правовые основы регулирования труда руководителя организации. Согласно данной норме, права и обязанности руководителя организации определяются ТК, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором. Данный перечень является исчерпывающим, причем в нем отсутствует указание на коллективный договор. В связи с этим, по мнению Н. А. Филипцовой, коллективным договором не могут регулироваться трудовые отношения с руководителем организации. Такая трактовка законодательства, по ее мнению, представляется более правильной, поскольку признание возможности распространения положений коллективного договора на руководителя может привести к соответствующим злоупотреблениям со стороны последнего [5].

В последнее время распространены случаи включения в коллективный договор условий о выплате руководителю так называемого «золотого парашюта». Как правило, это денежная

компенсация, выплачиваемая в случае расторжения трудового договора при соблюдении определенных условий [6, с. 46].

В установлении таких выплат наниматель нередко бывает незаинтересован и, более того, неспособен их предоставить. Кроме того, как отмечает Н. А. Филипцова, руководитель организации при заключении коллективного договора становится косвенно заинтересован в установлении дополнительных прав и гарантий работникам. Все это может привести к финансовой нестабильности нанимателя, поскольку установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ в сфере труда влечет за собой соответствующие денежные затраты и должно быть соизмеримо с экономическими возможностями организации [5].

Однако позволим себе не согласиться с таким суждением. Рекомендация МОТ № 163 в п. 7 предусматривает, что работодатели частного и государственного секторов должны по просьбе организаций работников представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров [7]. Ст. 353 ТК закрепляет основные принципы социального партнерства. При ведении коллективных переговоров стороны должны основываться на принципе учета реальных возможностей принятия реальных обязательств. Никто не вправе принуждать субъекты принимать на себя обязательства, но если какие-либо решения приняты, то они должны быть обязательно исполнены [8, с. 107].

Сторонами коллективного договора выступают наниматель и работающие у него работники. Сторонами социального партнерства являются работники и наниматели. Будучи нанятым для представительства интересов нанимателя, руководитель организации выступает его представителем, а не стороной социального партнерства. В этом случае к отношениям «наниматель – руководитель организации» по аналогии закона можно применить гражданско-правовую модель представительства, когда от имени и в интересах стороны коллективного договора (нанимателя) действует руководитель, в то время как правовые последствия возникают лишь для представляемого. Здесь важным правилом является запрет на совершение сделки от имени представляемого в отношении себя лично.

Широкая трактовка сферы действия коллективного договора по кругу лиц приводит к тому, что на практике нередко проблематично провести разделительную черту между представителями работников и представителями нанимателя. Как показывает практика, сегодня в профессиональный союз организаций входят рядовые работники и руководители структурных подразделений, которые при необходимости могут выступать представителями нанимателя при ведении коллективных переговоров. Как отмечает В. А. Васильев, следствием обозначенной ситуации является заключение во многих случаях безликих коллективных договоров и соглашений, компромисс в решении принципиальных вопросов, связанных с защитой социально-трудовых прав работников [9, с. 71]. Такая практика противоречит трудовому законодательству, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 354 ТК руководитель организации и его заместители не могут осуществлять представительство интересов работников.

Следует отметить, что в законодательстве большинства стран Запада установлена дифференциация в правовом регулировании правового статуса руководящих работников. Так, названные работники обычно исключаются из числа лиц, имеющих право участвовать в коллективных переговорах, ограничивается применение к ним положений коллективных договоров [10, с. 649]. В США установлено в законодательстве, что, если профсоюз включает в свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низкого звена, он не вправе выступать представителем работников в коллективных переговорах. В Дании руководящему персоналу предприятий запрещено входить в профсоюз, объединяющий рядовых работников [11, с. 236].

Законодательство Республики Беларусь не содержит ограничений по распространению коллективного договора на определенных лиц, в частности в отношении руководителя организации.

По своему содержанию коллективные договоры могут включать дополнительные социально-трудовые гарантии и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Такие условия будут распространяться на руководителя организации (как работника) при наличии соглашения сторон. Такое согласие может быть выражено

в трудовом договоре с руководителем, предусматривающим распространение на него положений коллективного договора, либо в коллективном договоре содержится отдельная норма о том, что на руководителя организации распространяются положения коллективного договора.

Пункт 4 Рекомендации МОТ № 91 закрепляет, что положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного [12]. Следуя логике, коллективный договор распространяется на руководителя организации, только если это установлено соглашением сторон в коллективном или трудовом договоре.

Подводя итог рассмотрению данной проблемы, можно сделать следующие выводы. Коллективный договор должен распространяться на руководителя организации как на одного из работников организации, так как руководитель выступает наемным работником на основании заключенного с ним трудового контракта как разновидности трудового договора. Распространение положений коллективного договора на руководителя организации возможно в случае, если имеется его письменное волеизъявление либо в тексте коллективного договора оговаривается сфера его действия по кругу лиц, в том числе и руководителя.

Список использованных источников

1. Александров, Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1961. – 564 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Сергеенко, Ю. С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации / Ю. С. Сергеенко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 12–16.
4. Иванов, А. Б. О сохранении льгот, гарантий и компенсаций руководителям организаций при заключении трудовых договоров с собственником имущества / А. Б. Иванов // Право и экономика. – 2009. – № 12. – С. 35–38.

5. Филипцова, Н. А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации [Электронный ресурс] // Киберленинка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kollektivno-dogovornogo-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-s-rukovoditelem-organizatsii>. – Дата доступа: 26.08.2019.
6. Федотенко, Ю. Выплата бонусов – один из видов мотивации / Ю. Федотенко // Трудовое право. – 2011. – № 12. – С. 39–68.
7. Рекомендация № 163 о содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] : [принята Генер. конф. Междунар. организации труда 19.06.1981] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ormes/documents/normativeinstrument/wcms_r163_ru.htm – Дата доступа: 26.08.2019.
8. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб. пособие / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.
9. Васильев, В. А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект / В. А. Васильев // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 71–75.
10. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
11. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
12. Рекомендация № 91 о коллективных договорах [Электронный ресурс] // [принята в г. Женеве 29.06.1951] // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r091_ru.htm. – Дата доступа: 26.08.2019.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА В РАБОТЕ С КАДРАМИ КАК ОСНОВНОЙ СПОСОБ СОХРАНЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ИТ-КОМПАНИИ

И. В. Шоломицкая,
юрисконсульт ООО «Дейлорент»
магистр юридических наук

1. Современные тенденции мирового развития связаны с переходом общества к постиндустриальной стадии развития экономики, главную роль в которой играют информационные технологии. В развитых странах 80 – 95 % прироста ВВП приходится на долю новых знаний, воплощенных в технике и технологиях.

Подъем ИТ-отрасли наблюдается не только в западных странах, но и в Республике Беларусь. Оборот отрасли производства ИТ-услуг в Беларуси давно превысил 1 млрд USD и вырос в 20 раз за 10 лет. Принята Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016 – 2020 годы, успешная реализация которой направлена на привлечение эффективных инвестиций и ускоренное развитие инновационных секторов экономики [1].

Благодаря сильной технической школе, высококвалифицированным кадрам, низким издержкам в секторе, ценовой конкурентоспособности белорусских ИТ-компаний, а также вовремя предоставленным льготам (в первую очередь – резидентам Парка высоких технологий (далее – ПВТ) в Республике Беларусь развивается не только экспортная модель разработки программного обеспечения, но и продуктовая. В сфере разработки программного обеспечения вопросы защиты интеллектуальной собственности стоят очень остро. Разглашение коммерческой тайны может привести к значительным финансовым потерям и потерям ключевых клиентов, может вызвать ухудшение отношений с инвесторами и кредиторами, а также несет огромные риски для репутации компании.

2. Случаи увольнения или совершения сотрудниками других неправомερных действий часто влекут для компаний значительные экономические издержки. Нередки случаи, когда компании создаются собственниками исключительно под разработку конкретных программных продуктов и утрата исходного кода равносильна банкротству. В подобных условиях использование

режима коммерческой тайны в качестве одного из правовых механизмов защиты интеллектуальной собственности является обязательным условием эффективного развития бизнеса [2, с. 172].

В области IT-технологий в настоящее время наиболее развитыми системами разработок и защиты прав собственности являются США, страны Евросоюза, Китай, Индия, Япония и ряд других. При этом основную роль в обеспечении сохранности коммерческой тайны играют сами фирмы, а не государственные органы [3, с. 69].

Следует отметить, что японский бизнес менее всего страдает от утечки информации. Это связано с присущей этой стране системой «пожизненного найма» и воспитанием у сотрудников чувства патернализма, когда они считают себя членами одной семьи. Известный основатель и руководитель фирмы Sony Акио Морита утверждал, что когда нет преданности, которая приходит с долгосрочной занятостью, то нет возможности положить конец утечке информации и воровству, от которых повседневно страдает бизнес на Западе [4, с. 7].

Обязанность неразглашения коммерческой тайны организации предусмотрена рядом конвенций МОТ (например, в ст. 19 Конвенции № 155).

Руководители служб безопасности отмечают, что по статистике 85 – 90 % ущерба, наносимого компании, – «заслуга» персонала, внешние факторы влияют не более чем на 15 % [5, с. 48].

Поэтому главное место в организации надежной защиты секретной информации должно отводиться работе с кадрами. Специалисты считают, что сохранность секретов компании на 80 % зависит от правильного подбора, расстановки и воспитания кадров. И эта работа должна начинаться со дня приема человека на работу [4, с. 24, 25].

3. Первым направлением в работе с кадрами является правильный подбор персонала, который целесообразно проводить с полной проверкой каждого кандидата посредством проведения нескольких этапов собеседования, получения информации с предыдущих мест работы, применения технических средств психологического тестирования и т. д.

Подбор персонала с применением полиграфа – одна из самых распространенных современных методик работы с кадрами, осо-

бенно в США, Европе и России. В Беларуси ситуация несколько иная. Полиграф применяется редко и только крупным частным бизнесом. В частности, полиграф применялся на конечном этапе собеседования на должность финансового директора крупной металлургической компании [6].

Важно отметить, что законного основания применения полиграфа при трудоустройстве не существует, поэтому соискатель имеет полное право отказаться от подобной проверки.

Практика показывает, что лучше предусмотреть неприятные ситуации во взаимоотношениях нанимателя и работника и подписать все необходимые документы по обеспечению режима коммерческой тайны при приеме на работу. Обычно при приеме на работу человек готов подписать любые документы, в то время как при увольнении это сделать гораздо сложнее.

4. Вторым по важности мероприятием должно быть ограничение доступа к секретной информации и мониторинг за деятельностью сотрудников. В организации должен быть грамотно введен и эффективно поддерживаться режим коммерческой тайны. Работа должна быть организована таким образом, чтобы каждый сотрудник имел доступ только к той информации, которая необходима ему в процессе выполнения прямых служебных обязанностей. Эта мера не сможет сама по себе полностью защитить от возможной ее утечки, но позволит свести возможный ущерб к минимуму.

Как показывает практика, значительная утечка коммерческой информации происходит в ходе ведения переговоров. Сотрудник должен четко знать, какую информацию он имеет право сообщить партнеру по переговорам, а какую – нет. Сотрудник должен понимать, что от успешно проведенных переговоров зависит не только процветание фирмы, но и его личное благополучие [4, с. 25, 26].

В профессиональной среде распространено мнение, что использование сотрудниками интернета стоит запрещать, в том числе и с личных мобильных устройств. Однако очевидно, что в IT-сфере это просто невозможно, поскольку интернет и соцсети часто выступают в качестве «орудия труда».

Для контроля своих сотрудников наниматель может использовать технические средства контроля. При этом важно помнить, что любое негласное применение технических средств контроля, во-первых, противоречит ст. 28 Конституции Респу-

блики Беларусь. Во-вторых, ответственность за подобные действия предусмотрена в ст. ст. 179 и 203 Уголовного кодекса Республики Беларусь. Негласный контроль за личной перепиской сотрудников, мониторинг открытых веб-сайтов, перехват сообщений мессенджеров в целях охраны коммерческой тайны является незаконным и может быть расценен как вмешательство в личную жизнь сотрудника, посягательство на тайну его корреспонденции.

Вместе с тем полагаем, что, если наниматель в целях соблюдения коммерческой тайны решит применить технические средства контроля, такие, например, как видеонаблюдение либо анализ истории посещений интернет-сайтов со служебного компьютера, данные меры следует рассматривать как законные в случае, если работник будет уведомлен об этом. Порядок и цели применения таких средств могут быть описаны в Положении о коммерческой тайне и других локальных правовых актах, с которыми работник также должен быть ознакомлен.

В случае обнаружения нарушения сотрудником режима коммерческой тайны посредством электронной переписки и признания ее в качестве допустимого доказательства распечатку скриншота с экрана или простую распечатку лучше нотариально заверить, составив у нотариуса протокол осмотра интернет-страницы.

5. Третьим направлением в работе с персоналом является проведение воспитательной работы и обучение сотрудников сохранности коммерческой информации. Вместе с тем сотрудник, нарушивший правила работы с секретной информацией, должен знать, что у него будут серьезные неприятности и он будет строго наказан руководством [4, с. 25, 26].

6. Четвертым направлением в работе с персоналом является правильный порядок расторжения трудовых отношений с работниками.

Самым элементарным шагом при увольнении сотрудника является смена паролей и порядка доступа к рабочим программам. На практике это делают редко в то время, когда это одно из обязательных требований, обеспечивающих функциональность режима коммерческой тайны.

На сегодняшний день в белорусском законодательстве нет нормы, по которой бы уволившемуся сотруднику можно было бы запретить работать у конкурента, а также заключать договоры

с клиентами компании в течение определенного периода времени. То же касается и создания экс-работником собственной компании, где бы емугодились навыки, приобретенные у нанимателя. То есть по общему правилу условие трудового договора, предусматривающее так называемую «оговорку о неконкуренции», будет являться ничтожным.

Однако согласно подпункту 5.5 п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8), резидентам ПВТ предоставлено право заключать между собой и/или с третьими лицами соглашение, предусматривающее обязанность одной стороны возместить другой стороне по ее требованию убытки и/или уплатить предусмотренную таким соглашением неустойку в случае совершения одной стороной или ее аффилированным лицом действий, имевших результатом прекращение трудовых отношений между другой стороной и ее работником (работниками) и установление трудовых отношений между таким работником (такими работниками) и первой стороной или ее аффилированным лицом [7].

В связи с этим имеет место законодательное закрепление соглашения о запрете переманивания сотрудников, одной из сторон которого должен быть резидент ПВТ. Основной и взаимной обязанностью сторон соглашения о непереманивании сотрудников является обязательство не трудоустраивать у себя работников сторон по соглашению (не проводить рекрутинг, не приглашать работников контрагента на работу, не рассматривать на свои вакансии кандидатов из компаний-контрагентов).

В случае нарушения обязанности сторон воздержаться от реализации своего права на поиск и наем сотрудников другой стороне предоставлено право потребовать от стороны, допустившей нарушение, прекратить переговоры с кандидатом (отозвать направленное ранее предложение о работе) или возместить убытки и/или уплатить неустойку.

Однако требовать увольнения работника, который перешел на работу в другую компанию, в связи с нарушением соглашения о непереманивании сотрудников незаконно, поскольку законодательством не закреплено такое основание увольнения, как нарушение нанимателем договоренности (соглашения) о непереманивании сотрудников. Также отказ кандидату в приеме на

работу по причине заключения соглашения о непереманивании сотрудников является незаконным, так как Декрет № 8 не расширяет перечень причин (обстоятельств), по которым работнику можно обоснованно отказать в приеме на работу. Компания (наиматель) вправе отказать в приеме на работу бывшему сотруднику своего контрагента, только если кандидат не соответствует требованиям, предъявляемым к конкретной должности.

В связи с вышеизложенным, можно говорить, что Декрет № 8 легализует и регламентирует новые гражданско-правовые отношения между организациями о запрете переманивания сотрудников, но не отношения в трудовой сфере. Отношения между работником и организацией в части соглашения о неконкуренции также регулируются только в гражданско-правовой плоскости, при этом не устанавливаются нововведения в сфере трудовых отношений.

7. Наконец, пятым направлением в работе с IT-специалистами, обеспечивающими личную заинтересованность сотрудников в сохранении коммерческой тайны, для резидентов ПВТ являются опционы, предусмотренные Декретом № 8.

Опционы с работниками – это общепринятая мировая практика в IT-компаниях, когда ключевых участников команды стимулируют не только высоким вознаграждением, но и долей от прибыли компании, участием в доле прибыли от сделки по продаже стартапа. Более того, как раз стартапам инструмент опциона помогает привлечь квалифицированные кадры. Обычно, не имея возможности «сорить» деньгами инвесторов и платить выше рынка, стартапы готовы при этом делить прибыль с ключевыми работниками в случае своего будущего успеха.

Таким образом, на сегодняшний день опционы с работниками – один из самых успешных мотиваторов для наемного IT-работника, так как предоставляет ему часть прав акционера. Этот же инструмент представляется нам самым эффективным в сохранении режима коммерческой тайны, поскольку предусматривает личную материальную заинтересованность сотрудников. Представляется возможным законодательное закрепление возможности использования опционов IT-компаниям, не входящим в ПВТ.

Список использованных источников

1. Об утверждении Государственной программы развития цифровой экономики и информационного общества на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 23 марта 2016 г., № 235 // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
2. Шоломицкая, И. В. Введение режима коммерческой тайны в IT-компаниях / И. В. Шоломицкая // Магистерский вестник : сб. науч. работ магистрантов и аспирантов : в 3 ч. / редкол.: М. Г. Жилинский [и др.]. – Минск : ИВЦ Минфина, 2018. – Ч. 3. – С. 172–176.
3. Токарев, Р. Б. Патентные стратегии IT-компаний / Р. Б. Токарев // Маркетинг. – 2015. – № 5 (144). – С. 64–78.
4. Соловьев, Э. Я. Коммерческая тайна и ее защита / Э. Я. Соловьев. – М. : Изд-во «Ось-89», 2001. – 128 с.
5. Николаева, О. В. Как правильно нанять персонал / О. В. Николаева // Директор. – 2018. – № 2. – С. 48, 49.
6. Саврук, М. А. Полиграф при приеме на работу. Как работает и зачем нужен [Электронный ресурс] / М. А. Саврук // Куку. – Режим доступа: <https://kyku.org/money/poligraf-pri-prieme-na-rabotu-kak-rabotaet-i-zachem-nuzhen>. – Дата доступа: 28.08.2019.
7. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 21 дек. 2017 г., № 8 // Консультант Плюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

Научное издание

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ
И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ
И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ
(к 100-летию МОТ)**

**Сборник научных трудов
V Международной научно-практической конференции**

Ответственный за выпуск *К. Л. Томашевский*
Редактор *Н. И. Рудович*
Компьютерная верстка *А. А. Калининкова*
Дизайн обложки *Е. А. Полторжницкая*

Подписано в печать 24.10.2019.

Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 16,74. Уч.-изд. л. 14,10. Тираж 99 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО».
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/423 от 02.09.2014.

Производственное дочернее унитарное предприятие
«Типография Федерации профсоюзов Беларуси».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 2/18 от 26.11.2013.

ЛП № 02330/54 от 12.08.2013.
Пл. Свободы, 23/103, г. Минск.