

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4 (24) 2017

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:
Учреждение образования
Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный
университет «МИТСО»

Журнал является участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-83-52
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.В.
Верстка: Дробудько В.И.

Свидетельство
о государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 02.09.2014 № 1/423

**Редакция может
публиковать статьи
в порядке обсуждения,
не разделяя мнения авторов**

Подписано в печать 15.12.2017
Дата выхода 22.12.2017
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01
Тираж 101 экз. Заказ
Цена свободная

Отпечатано
в Унитарном предприятии
«Типография ФПБ».
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

Свидетельство
о государственной регистрации
издателя, изготовителя,
распространителя
печатной продукции
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2017

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **Непогода Дарья Евгеньевна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

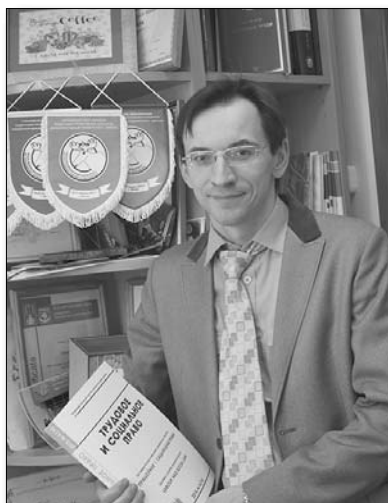
Василевич Г.А. – д-р юрид. наук, проф., засл. юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);
Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Касумов А.М. оглы – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинскогo государственного университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин, ректор Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
Лютюв Н.Л. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Нургалиева Е.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;
Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;
Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та;
Шабайлов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;
Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (сентябрь – ноябрь 2017)	6
ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО	
<i>Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Нововведения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, планируемые на 2018 год (независимая экспертная оценка) (окончание)</i>	11
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Бурак В. Я. (Львов, Украина) Формы защиты коллективных трудовых прав работников по законодательству Украины	16
В статье рассмотрены отдельные формы защиты трудовых прав работников. Формами защиты коллективных трудовых прав являются примирительно-третейские процедуры и коллективная самозащита. Сделан вывод о том, что коллективным способом самозащиты является объявление забастовки. Рассмотрено право работников на забастовку, порядок его реализации и возможности ограничения. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства Украины, регулирующего порядок проведения примирительно-третейских процедур и забастовки как правовых форм защиты прав работников.	
Добромыслов К. В. (Москва, Россия) Система социальной защиты граждан и профсоюзное движение в России	22
В статье показано влияние профсоюзного движения на развитие системы социальной защиты в России в разные исторические периоды: становление машинного производства, советский и постсоветский. В первом периоде происходит зарождение профсоюзного движения и системы социального страхования. Второй период характеризуется построением социалистического государства и уникальной ситуацией, когда общественной организации делегируются государственные функции по управлению системой социальной защиты населения. Третий период демонстрирует трансформацию системы социального страхования и профсоюзного движения в условиях рыночной экономики. В этот период функция управления системой социальной защиты возвращена государству. Тем не менее влияние профсоюзов на развитие этой системы сохранено через институт социального партнерства.	
Защцева Л. В. (Тюмень, Россия) Тенденции развития института представительства в социальном партнерстве	29
На постсоветском пространстве развитие трудового законодательства, в частности законодательства о социальном партнерстве, подчинено общим принципам, детерминированным общим прошлым и мировыми тенденциями общественного развития. Анализ трудового законодательства России, других стран ЕАЭС позволяет сделать выводы о существовании общих вызовов, на которые вынужден реагировать законодатель, проводя государственную политику в сфере содействия свободе коллективных переговоров и свободе ассоциации. В статье рассматриваются проблемы и предлагаются варианты их решения в сфере представительства работников и работодателей как на локальном, так и на других уровнях социального партнерства.	
Мачульская Е. Е. (Москва, Россия) Российское законодательство о социальном обеспечении в постсоветский период	35
В 1990-х годах в России была создана современная государственная система социального обеспечения, которая функционирует на федеральном, региональном и муниципальном уровнях в трех организационно-правовых формах: обязательного социального страхования, обеспечения за счет бюджетных средств особых субъектов, государственной социальной помощи. Эта система еще не в полной мере соответствует задачам рыночной экономики, поэтому реформы не завершены. Продолжается научная дискуссия по вопросам повышения пенсионного возраста, создания профессиональных пенсионных систем, развития накопительного пенсионного страхования.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Давулис Т. (Вильнюс, Литва) Новый Трудовой кодекс Литвы	40
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Обзор Недели трудового права. Осенний цикл (23–28 октября 2017 года, г. Минск)	45
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
Скобелев В. П. (Минск, Беларусь) Нотариальный порядок взыскания заработной платы: стоило ли вводить?	55
СТАВИМ ПРОБЛЕМУ	
Курьлева О. С. (Минск, Беларусь) Освобождение работников от уплаты судебных расходов по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации	60
РЕЦЕНЗИИ	
Томашевский К. Л. (Минск, Беларусь) Рецензия на книгу: Греченков А. А. Трудовое право: учеб. пособие. – Минск, 2017	65

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (верасень – лістапад 2017)	6
ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Новаўвядзенні ў Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь, якія плануюцца на 2018 год (незалежная экспертная ацэнка)</i>	11
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Бурак У. Я. (Львоў, Украіна) Формы абароны калектыўных працоўных правоў работнікаў па заканадаўству Украіны</i>	16
<p>У артыкуле разгледжаны асобныя формы абароны працоўных правоў работнікаў. Формамі абароны калектыўных працоўных правоў з’яўляюцца прымірэнча-трацейскія працэдур і калектыўная самаабарона. Зроблены вывад аб тым, што калектыўным спосабам самаабароны з’яўляецца аб’ява забастоўкі. Разгледжанае права работнікаў на забастоўку, парадак яго рэалізацыі і магчымасці абмежавання. Сфармуляваны прапановы па ўдасканаленні дзеючага заканадаўства Украіны, якое рэгулюе парадак правядзення прымірэнча-трацейскіх працэдур і забастоўкі як прававых формаў абароны працоўных работнікаў.</p>	
<i>Дабрамыслаў К. В. (Масква, Расія) Сістэма сацыяльнай абароны грамадзян і прафсаюзнага руху ў Расіі</i>	22
<p>У артыкуле паказаны ўплыў прафсаюзнага руху на развіццё сістэмы сацыяльнай абароны ў Расіі ў розныя гістарычныя перыяды: станаўленне машынай вытворчасці, савецкі і постсавецкі. У першым перыядзе адбываецца зараджэнне прафсаюзнага руху і сістэмы сацыяльнага страхавання. Другі перыяд характарызуецца лабудовай сацыялістычнай дзяржавы і унікальнай сітуацыяй, калі грамадскай арганізацыі дэлегуюцца дзяржаўныя функцыі па кіраванні сістэмай сацыяльнай абароны насельніцтва. Трэці перыяд дэманструе трансфармацыю сістэмы сацыяльнага страхавання і прафсаюзнага руху ва ўмовах рынкавай эканомікі. У гэты перыяд функцыя кіравання сістэмай сацыяльнай абароны вернутая дзяржаве. Тым не менш уплыў прафсаюзаў на развіццё гэтай сістэмы захаваны праз інстытут сацыяльнага партнёрства.</p>	
<i>Зайцава Л. У. (Цюмень, Расія) Тэндэнцыі развіцця інстытута прадстаўніцтва ў сацыяльным партнёрстве</i>	29
<p>На постсавецкай прасторы развіццё працоўнага заканадаўства, у прыватнасці заканадаўства аб сацыяльным партнёрстве, падпарадкаванае агульным прынцыпам, дэтэрмінаваным агульным мінулым і сусветнымі тэндэнцыямі грамадскага развіцця. Аналіз працоўнага заканадаўства Расіі, іншых краін ЕАЭС дазваляе зрабіць высновы аб існаванні агульных выклікаў, на якія вымушаны рэагаваць заканадавец, праводзячы дзяржаўную палітыку ў сферы садзейнічання свабодзе калектыўных перамоваў і свабоды асацыяцыі. У артыкуле разглядаюцца праблемы і прапануюцца варыянты іх вырашэння ў сферы прадстаўніцтва работнікаў і працадаўцаў як на лакальным, так і на іншых узроўнях сацыяльнага партнёрства.</p>	
<i>Мачульская А. Я. (Масква, Расія) Расійскае заканадаўства аб сацыяльным забеспячэнні ў постсавецкі перыяд</i>	35
<p>У 1990-х гадах ў Расіі была створана сучасная дзяржаўная сістэма сацыяльнага забеспячэння, якая функцыянуе на федэральным, рэгіянальным і муніцыпальным узроўнях у трох арганізацыйна-прававых формах: абавязковага сацыяльнага страхавання, забеспячэння за кошт бюджэтных сродкаў асаблівых суб’ектаў, дзяржаўнай сацыяльнай дапамогі. Гэтая сістэма яшчэ не ў поўнай меры адпавядае задачам рынкавай эканомікі, таму рэформы не завершаныя. Працягваецца навуковая дыскусія па пытаннях павышэння пенсійнага ўзросту, стварэння прафесійных пенсійных сістэм, развіцця назапашвальнага пенсійнага страхавання.</p>	
ЗАМЕЖНЫ ДОСВЕТ	
<i>Дауліс Т. (Вільня, Літва) Новы Працоўны кодэкс Літвы</i>	40
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Агляд Тыдня працоўнага права. Восенскі цыкл (23–28 кастрычніка 2017 года, г. Мінск).....	45
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
<i>Скобелеў У. П. (Мінск, Беларусь) Натарыяльны парадак спягання зарабтку: ці варта было ўводзіць?</i>	55
СТАВІМ ПРАБЛЕМУ	
<i>Курылева В. С. (Мінск, Беларусь) Вызваленне работнікаў ад выплаты судовых расходаў па заканадаўству Рэспублікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі</i>	60
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Тамашэўскі К. Л. (Мінск, Беларусь) Рэцэнзія на кнігу: Грэчанкоў А.А. Працоўнае права: вучэб. дапам. – Мінск, 2017</i>	65

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes Review in the legislation on labour and social security in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (September – November 2017)	6
LAW MAKING PROCESS	
Tomashevski K. (Minsk, Belarus) New amendments in the Labour Code of the Republic of Belarus, planned in 2018 (independent expert assessment)	11
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Burak V. Y. (Lviv, Ukraine) Protection of the collective labour rights according to Ukrainian legislation	16
The article gives an overview of the types of employee's collective labour rights. The conciliation-arbitration procedure and collective self-defense are defined as forms of collective labour rights protection. In this article a call for a strike is generalized as a collective type of self-defense. The employee's right to strike and the possibility of its limitation are described. The author considers a procedure of realization of an employee's right to strike as a type of a defense of violated rights. Proposals to improve current legislation that regulates a procedure of the conciliation-arbitration procedure and strike as legal forms of employee's protection are formulated in the article.	
Dobromyslov K.V. (Moscow, Russia) Social security of citizens and trade union movement in Russia	22
The article shows the influence of the trade union movement on the development of the social security system in Russia in different historical periods: the emergence of machine production, Soviet and post-Soviet. In the first period is the emergence of trade unionism and social insurance. The second period is characterized by the construction of a socialist state and a unique situation when public organizations are delegated state functions for management of system of social protection of the population. The third period shows a transformation of the system of social insurance and trade union movement in the conditions of market economy. During this period, the control function of the social security system is returned to the state. However, the influence of trade unions on the development of this system is conserved through the institution of social partnership.	
Zaitseva L.V. (Tyumen, Russia) Trends in the development of the institution of representation in social partnership	29
In the post-Soviet environment, the development of labour legislation and, in particular legislation on social partnership, is subordinated to general principles, determined by the common past and general world trends of social development. An analysis of the labour legislation in Russia and other countries of the EEU makes it possible to formulate several conclusions about the existence of common challenges that the legislator must respond to by pursuing a state policy in the area of promoting freedom of collective bargaining and freedom of association. The article is devoted to the problems and suggests solutions for their resolution, both in the sphere of representation of workers and employers at local and other levels of social partnership.	
Machulskaya E.E. (Moscow, Russia) Russian legislation on social security in post-Soviet time	35
The modern state system of social security was created in the 90th of the XX century. It functions on three organizational levels: federal, regional and municipal; and in three compulsory forms - social insurance, social security of special subjects, social assistance. But it is still not fully consistent with market economy. Academic debate about raising the retirement age, creation of professional pension schemes, development of funded pensions is still going on.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Davulis T. (Vilnius, Lithuania) New Labour Code of Lithuania	40
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
Review of the Labour Law Week. Autumn Circle (October 23-28, 2017, Minsk)	45
SPECIALIST'S VIEW	
Skobelev V.P. (Minsk, Belarus) Notarial procedure for collecting wages: was it necessary to enter?	55
PROBLEM SETTING	
Kuryleva O.S. (Minsk, Belarus) Employees' exemption from payment of court expenses under the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation	60
Tomashevski K. L. (Minsk, Belarus) Book Review: Grechenkov A.A. Labour Law: Textbook. – Minsk, 2017	65



Дарагія чытачы і аўтары!

Шчыра вітаем усіх чытачоў на старонках апошняга ў 2017 годзе нумара нашага часопіса. Напярэдадні Калядаў і Новага 2018 года жадаем нашым чытачам, аўтарам і сябрам рэдакцыйнай рады здзяйснення ў наступным годзе ўсіх планаў у педагагічнай дзейнасці і навуковай працы, здароўя і дабрабыту!

Перш за ўсё шчыра віншваем старшыню рэдакцыйнай рады нашага часопіса Рыгора Аляксеевіча Васілевіча з абраннем яго 16 лістапада 2017 г. членам-каррэспандэнтам Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі і жадаем яму далейшых поспехаў у яго плённай навуковай працы ў галіне права!

У рубрыцы «*Заканатворчасць*» чытачам прапануецца заканчэнне нашага артыкула з аглядам заканапраекта аб дапаўненнях у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь.

У асноўнай рубрыцы «*Навуковыя публікацыі*» чытач знойдзе шэраг цікавых артыкулаў расійскіх і украінскіх навукоўцаў, што прысвечаныя актуальным пытанням працоўнага права і права сацыяльнага забеспячэння: абароне працоўных правоў па заканадаўстве Украіны (У. Я. Бурак), тэндэнцыям развіцця інстытута прадстаўніцтва ў сацыяльным партнёрстве (Л. У. Заіцава), развіццю сістэмы сацыяльнай абароны грамадзян (К. В. Дабрамыслаў), станаўленню заканадаўства аб сацыяльным забеспячэнні ў Расіі (А. Я. Мачульская) і інш.

У раздзеле «*Замежны вопыт*» публікуецца першая частка артыкула вядомага літоўскага навукоўцы *Томаса Давуліса* аб новым Працоўным кодэксе Літвы, што быў прыняты ў 2016 годзе, меў значны сацыяльны рэзананс сваёй ліберальнай накіраванасцю і ў ліпені 2017 года уступіў у сілу. Працяг артыкула плануецца надрукаваць ў наступным нумары часопіса ў 2018 годзе.

У рубрыцы «*Канферэнцыі / круглыя сталы / семінары*» чытач знойдзе падрабязны агляд **Тыдня працоўнага права (восеньскага цыклу)**, што адбываўся з 21 па 28 лістапада 2017 г. ў Мінску, уключаючы *IV Міжнародную навукова-практычную канферэнцыю «Станаўленне і развіццё працоўнага і сацыяльна-забеспячальнага заканадаўства: гісторыя, сучаснасць, перспектывы»*.

У нумары таксама прысутнічаюць рубрыкі «*Меркаванне спецыяліста*» з артыкулам У. П. Скобелева аб працэсуальных асаблівасцях і мэтазгоднасці апошніх зменаў у заканадаўстве Беларусі адносна спагнання заробку работнікамі, «*Ставім праблему*» артыкулам В. С. Курылёвай адносна вызвалення работнікаў ад выплаты судовых расходаў.

3 павагай
галоўны рэдактар

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (сентябрь – ноябрь 2017)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.09.2017 № 674 «О внесении изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 октября 2004 г. № 1290»

Настоящим документом внесено изменение в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 октября 2004 г. № 1290 «Об установлении размеров тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, базовой величины и коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

Согласно указанному постановлению подпункт 1.2 пункта 1 изложен в следующей редакции: «коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников бюджетной организации, иной организации, получающей субсидии, работники которой приравнены по оплате труда к работникам бюджетной организации (далее – коэффициент соотношения), не более 3,5».

При осуществлении бюджетной организацией, иной организацией, получающей субсидии, работниками которой приравнены по оплате труда к работникам бюджетной организации, деятельности, приносящей доходы, коэффициент соотношения может устанавливаться свыше 3,5 за счет средств, полученных от указанной деятельности, но не более 5.

Конкретный размер коэффициента соотношения по бюджетным организациям определяется

органом, заключающим контракт с руководителем бюджетной организации».

Министерство труда и социальной защиты уполномочено давать разъяснения о применении постановления, а также принимать необходимые меры по его реализации.

Постановление вступило в силу 9 сентября 2017 г.

Постановление Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 06.09.2017 № 250 «О внесении изменения и дополнения в постановление Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 480»

Указанным документом внесено изменение и дополнение в Инструкцию о порядке организации работы по назначению и выплате пенсий и пособий лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, военнослужащим внутренних войск Министерства внутренних дел Республики Беларусь и членам их семей, утвержденную постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 480.

Постановлением установлено, что назначение пенсий и пособий сотрудникам, а также членам семьи сотрудника, пенсионера осуществляется должностными лицами финансово-экономического управления Департамента финансов и тыла Министерства внутренних дел Республики Беларусь, финансово-экономических отделов управления финансов и тыла главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета и управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов путем установления права заявителя на получение пенсии (надбавок

и повышений к пенсии, ежемесячного пособия) в соответствии с Законом Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований», исчисления размера пенсии (ежемесячного пособия), определения срока назначения, условий и порядка выплаты пенсии (ежемесячного пособия).

Постановление вступило в силу 24 сентября 2017 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.09.2017 № 684 «О внесении дополнений и изменений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1992 г. № 777 и от 6 сентября 2006 г. № 1149»

Настоящим постановлением внесены дополнения и изменения в Положение о порядке подтверждения и исчисления стажа работы для назначения пенсий, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1992 г. № 777.

Документом установлено, что периоды военной службы (службы в военизированных организациях), приходящиеся на периоды нахождения в социальном отпуске по уходу за детьми, подтверждаются справками, выдаваемыми по месту военной службы (службы в военизированных организациях), и справками архивных учреждений. При установлении периода ухода, осуществляемого лицом, получавшим пособие по уходу, принимаются во внимание документы (сведения), содержащиеся в личном деле получателя пособия.

Постановлением внесены дополнения и изменения в Положение о порядке назначения и выплаты пособия по уходу за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 сентября 2006 г. № 1149 «О пособии по уходу за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста». В частности, определено, что право на пособие имеют лица, достигшие 16 лет (но не старше 65 лет – мужчины, 60 лет – женщины), неработающие, не являющиеся индивидуальными предпринимате-

лями, не обучающиеся в учреждениях образования в дневной форме получения образования.

Дополнительно определены обстоятельства, при наступлении которых выплата пособия прекращается:

достижение лицом, осуществляющим уход, возраста, дающего право на социальную пенсию (мужчины – 65 лет, женщины – 60 лет);

постановка лица, осуществляющего уход, на психиатрический и (или) наркологический учет.

Постановление вступило в силу 17 сентября 2017 г.

Указ Президента Республики Беларусь от 17.10.2017 № 377 «О повышении пенсий»

В целях повышения трудовых пенсий предусматривается проведение перерасчета с 1 ноября 2017 г. в связи с ростом средней заработной платы работников в республике путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в республике, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 5,5 процента.

Указ вступил в силу 19 октября 2017 г.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20.11.2017 № 863 «О повышении тарифных окладов (ставок) отдельным категориям работников»

Согласно нормам постановления предусмотрено повышение на 25 % тарифных окладов (ставок) работникам учреждений социального обслуживания и культурно-просветительных учреждений, трудовые функции которых соответствуют основному виду деятельности учреждений. При этом Министерство труда и социальной защиты и Министерство культуры определяют перечень таких должностей работников.

Министерством труда и социальной защиты корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, тарифицируемых 1–27-м разрядами, установлены в размерах 4,18–1,00.

Перерасчет заработной платы работников в соответствии с установленными размерами корректирующих коэффициентов и повышением тарифных окладов (ставок) проведут руководители бюджетных организаций, республиканские органы госу-

дарственного правления, местные исполнительные и распорядительные органы.

Постановление вступило в силу с 1 декабря 2017 г.

КАЗАХСТАН

Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25.09.2017 № 720 «Об утверждении Перечня должностей работников и организаций, которым устанавливается доплата за условия труда»

Настоящим документом утвержден перечень должностей медицинских работников центров по профилактике и борьбе с синдромом приобретенного иммунодефицита (СПИД), работников научно-исследовательских организаций, научно-производственных объединений и их структурных подразделений, в том числе по производству бактериальных и вирусных препаратов, которым устанавливается доплата в размере 60 % от должностного оклада за диагностику, лечение больных со СПИДом и инфицированных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ), за проведение всех видов лабораторных исследований материалов, за производство бактериальных и вирусных препаратов, за проведение научно-исследовательских работ по проблемам ВИЧ-СПИД.

Установлен перечень организаций и должностей работников, по которым устанавливается доплата за особые условия труда.

Приказ вступил в силу 28 ноября 2017 г.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 30.10.2017 № 687 «Об утверждении Правил исчисления стажа работы государственных служащих, дающего право на установление должностного оклада»

Согласно постановлению в стаж, дающий право на установление должностного оклада в соответствии с коэффициентами для исчисления должностных окладов и пособий для оздоровления государственных служащих, устанавливаемыми на основании единой системы оплаты труда работников органов Республики Казахстан, содержащихся за счет государственного бюджета, утверждаемой Правительством Республики Казахстан по согласованию с Президентом Республики Казахстан, включается все время пребывания на государственной службе, которое исчисляется с момента назначения или избрания на государственную должность до прекращения государ-

ственной службы в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан в сфере государственной службы. Установлены также иные периоды, которые включаются в исчисление стажа.

Постановление вступило в силу 3 ноября 2017 г.

Постановление Правительства Республики Казахстан от 01.11.2017 № 702 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 7 февраля 2008 года № 116 «Об утверждении Правил назначения, выплаты и размеров государственных стипендий обучающимся в организациях образования»

Согласно постановлению государственная стипендия назначается студентам, интернам, магистрантам, обучающимся по государственному образовательному заказу, а также переведенным на обучение по государственному образовательному заказу, получившим по результатам экзаменационной сессии или промежуточной аттестации обучающихся эквивалент оценок, соответствующий оценкам «хорошо», «отлично», и выплачивается ежемесячно с первого числа месяца, следующего за экзаменационной сессией или промежуточной аттестацией обучающихся, включительно до конца месяца, в котором заканчивается семестр.

Обучающимся в рамках первого направления Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2016 г. № 919, стипендия выплачивается независимо от результатов текущей успеваемости.

Постановление вступило в силу 3 ноября 2017 г.

КЫРГЫЗСТАН

Закон Кыргызской Республики от 20.10.2017 № 178 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения»

В частности, в настоящее время пособие по безработице выплачивается гражданину, признанному в установленном порядке официальным безработным, при наличии непрерывного страхового стажа не менее 12 месяцев за последние 3 года перед обращением в уполномоченный государственный орган, при предоставлении выпи-

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ски из личного страхового счета, подтверждающего отчисления страховых взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики.

Женщины, признанные в установленном порядке официальными безработными и имеющие право на получение пособия по безработице, в период беременности имеют право на получение пособия по беременности и родам из средств республиканского бюджета в случаях и порядке, которые установлены Правительством Кыргызской Республики.

Гражданам, зарегистрированным в качестве официальных безработных, которые будут заниматься предпринимательской деятельностью, уполномоченный государственный орган оказывает консультационные услуги и финансовую поддержку в форме микрокредитования для организации предпринимательской деятельности в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики

Постановление вступило в силу 7 ноября 2017 г.

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 14.11.2017 № 742 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «Об оценке деятельности и условиях оплаты труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих Кыргызской Республики» от 1 марта 2017 года № 131»

Настоящим документом внесены дополнения в перечень государственных органов, органов местного самоуправления Кыргызской Республики, на которые распространяется действие единой системы оплаты труда. Изменены наименования должностей, в отношении которых устанавливаются коэффициенты кратности к должностным окладам, применяемые при определении размера должностных окладов лиц, занимающих политические государственные и муниципальные должности Кыргызской Республики.

Постановление вступило в силу с 1 сентября 2017 г.

РОССИЯ

Постановление Правительства Российской Федерации от 19.09.2017 № 1119 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-

демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г.»

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г. установлена в следующем виде:

на душу населения – 10 329 рублей;
для трудоспособного населения – 11 163 рубля;
для пенсионеров – 8506 рублей;
для детей – 10 160 рублей.

Постановление вступило в силу с 29 сентября 2017 г.

Указ Президента Российской Федерации от 12.10.2017 № 478 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы»

Указом установлены следующие квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения:

высших должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее 4 лет стажа государственной гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки;

главных должностей федеральной государственной гражданской службы – не менее 2 лет стажа государственной гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки;

ведущих, старших и младших должностей федеральной государственной гражданской службы – без предъявления требования к стажу.

Указ вступил в силу с 12 октября 2017 г.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»

Настоящий приказ утвердил методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости. Документом установлены:

основные формы возможного проявления дискриминации, среди которых выделяют отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху; отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации; неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому; несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов и др.;

примеры действий работодателя, которые могут выступать в качестве разумных приспособлений;

перечень основных задач, решение которых позволяет исключить проявление дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов;

организацию деятельности по недопущению проявления признаков дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов.

Приказ вступил в силу с 9 ноября 2017 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 10.11.2017 № 1349 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»

В частности, предусмотрено, что в перечень федеральных учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководите-

лей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы включаются федеральные учреждения, осуществляющие производство продукции (работ, услуг), имеющей особую значимость, масштабность, а также уникальность. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы устанавливается нормативным правовым актом федерального государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих федеральных учреждений, нормативным актом федерального учреждения – главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находятся соответствующие федеральные учреждения.

Проекты данных актов, содержащие предельные уровни соотношений среднемесячной заработной платы в кратности 1 к 15 и выше, подлежат согласованию с заместителями Председателя Правительства Российской Федерации, в обязанности которых входит координация вопросов деятельности соответствующих федеральных органов исполнительной власти, федеральных учреждений – главных распорядителей средств федерального бюджета, в ведении которых находятся федеральные учреждения, или Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации, в обязанности которого входит координация вопросов деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Постановление вступает в силу с 1 января 2018 г.

Подготовила научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТуСО Международного университета «МИТСО» Д. Е. Непогода

К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследований профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

НОВОВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, ПЛАНИРУЕМЫЕ НА 2018 ГОД (НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА)

(Окончание. Начало в №3)

В заключение начатого в № 3 анализа проекта закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект), который в декабре 2017 г. планируется внести для рассмотрения в Палату представителей Национального Собрания Республики Беларусь, коснемся ряда институтов особенной части трудового права (заработной платы, рабочего времени, охраны труда), нормы которых закреплены в соответствующих статьях Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), затронутые в данном Проекте.

Корректировки норм о заработной плате

Разработчики решили уйти от использования в ст. 56 и 60 ТК категории «республиканские тарифы оплаты труда» в пользу более лаконичного словосочетания «тарифы оплаты труда». Что же понимается под последними? По новой редакции п. 3 ст. 56 ТК «*тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (тарифные оклады) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, месячные должностные оклады государственных служащих*».

Та же идея развивается и в новой редакции ч. 1 ст. 60 ТК: «*Тарифы оплаты труда для работни-*

ков бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставке первого разряда, а государственных служащих – в соответствии с законодательством.»

Из данных норм не ясно, почему все, а не только республиканские (государственные) тарифы оплаты труда ориентированы на работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работников, которые приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций и государственных служащих. Означает ли это, что тарифная система оплаты труда, в которую входят и тарифы оплаты труда, не может применяться в организациях частной формы собственности? Вероятно, что нет, так как и организации частной формы собственности могут использовать тарифные сетки, на что ориентируют и Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 (в редакции от 21.07.2014). Согласно п. 8 данных

Рекомендаций нанимателем в локальных нормативных правовых актах (ЛНПА), соглашениях и (или) трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника: 1) на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС); 2) на базе тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС); 3) без применения ЕТС (ТС).

В новой редакции ч. 1 ст. 63 ТК разработчики попытались конкретизировать виды выплат стимулирующего и компенсирующего характера: *«Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе выплаты стимулирующего (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующего характера (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69, 70 и иные выплаты) устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов и трудового договора»*. Впервые законопроектом в ТК вводится такая стимулирующая выплата, как бонусы. Вероятно, можно было пойти дальше и указать в этом же перечне опционы. Вопрос вызывает только отнесение к стимулирующим выплатам премий, которые все же, как правило, носят поощрительный характер.

В новой редакции планируется изложить ст. 67 ТК об оплате труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и ст. 68 об оплате труда при временном переводе. Новым является правило о том, что срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу по ст. 67 ТК, ее содержание и объем устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника. При этом работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В п. 37 Проекта и в названии ст. 72 ТК правильнее либо заменить слова «Сохранение заработной платы» на «Сохранение среднего заработка» либо еще точнее заменить на «Гарантийные доплаты», поскольку регулируемые данной статьей выплаты

при временных переводах и перемещениях не являются ни зарплатой, ни оплатой труда, а именно гарантийными доплатами до прежнего среднего заработка.

Позитивно следует оценить предлагаемое дополнение ТК новой ст. 73¹ «Права работника в случае нарушения сроков выплаты заработной платы», согласно которой в случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 15 дней работник имеет право, известив нанимателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной заработной платы. Причем в период приостановления работы работник имеет право в рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

По существу, это один из случаев так называемой самозащиты работниками своих трудовых прав, которая до настоящего времени не регулируется трудовым законодательством Беларуси (в отличие от России). Вместе с тем в той же статье будут предусмотрены случаи, когда не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в организациях, непосредственно обслуживающих опасные производственные объекты;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, транспорт, скорая и неотложная медицинская помощь);
- в иных случаях, установленных законодательными актами.

Важным представляется также правило о том, что работник, приостановивший в соответствии со ст. 73¹ ТК работу, обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей не позднее дня, следующего за днем получения письменного уведомления нанимателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Изменения в институте рабочего времени

В ч. 1 ст. 110 ТК (в новой редакции) предложено сформулировать более объемное, комплексное определение понятия «рабочее время»: *«Рабочим*

временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и выполнять трудовую функцию, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни)». Заметим, что в новой дефиниции были во многом учтены предложения, ранее высказанные на страницах нашего журнала А. А. Греченковым [1, с. 23].

Перечень случаев, при которых не допускается привлечение работников к сверхурочной работе, в ч. 2 ст. 120 ТК предполагается дополнить п. 5¹, в котором указать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Применительно к режиму гибкого рабочего времени разработчики помимо исключения ряда норм из ст. 128 ТК предлагают дополнить эту же статью новым правилом, исключающим применение режима гибкого рабочего времени при сменной работе. Данная новация не совсем понятна, ведь на практике не исключается реальная возможность саморегулирования работником начала работы при его выходе в 1-ю смену и окончания работы при выходе во 2-ю даже в том случае, если смены должны переходить одна в другую без промежутка по времени.

Новая глава об особенностях труда дистанционных работников

Одна из важных новелл законопроекта – возможное дополнение ТК новой главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу», включающей ст. 307¹–307⁵. На нормы данной новой главы в Проекте существенное влияние оказало российское трудовое законодательство.

Согласно проекту ст. 307¹ дистанционной работой считается выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием коммуникационных и информационных технологий, вне места нахождения нанимателя и

на рабочем месте, согласованном работником с нанимателем. Данная дефиниция достаточно удачна, поскольку учитывает сильные и слабые стороны формулировок ч. 1 ст. 312¹ ТК России 2001 г. (введена Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ) и ч. 1 ст. 138 ТК Казахстана 2015 г.

В ст. 307¹ ТК предполагается закрепить еще три правила, в которых с минимальными отличиями восприняты положения ч. 3–5 ст. 312¹ ТК России.

В отличие от ст. 312² ТК России в проекте ст. 307² ТК предусматривается обязательное личное присутствие дистанционного работника при заключении с ним трудового договора. Данное правило не вполне оправданно. Дело в том, что дистанционный работник может находиться и за границей, а работу может при этом выполнять в интересах нанимателя, расположенного на территории Республики Беларусь. В связи с этим неразумно требовать от такого работника личного приезда в Беларусь только для того, чтобы поставить свою подпись на трудовом договоре, условия которого могут быть согласованы между сторонами через Интернет (по Skype, электронной почте и т. д.). По этой причине стоило бы допустить при заключении трудового договора легальную возможность первоначального обмена электронными документами с последующим направлением письменного трудового договора нанимателем работнику заказным письмом.

К слову, подобный механизм обмена электронными документами предполагается закрепить в ст. 307² ТК при заключении соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу.

Из ч. 8 ст. 312² ТК России разработчики восприняли также правило о том, что в трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, осуществляющего дистанционную работу, использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

Из ч. 1 ст. 312³ ТК России предполагается перенести в ст. 307² ТК норму о том, что порядок и сроки обеспечения работников, осуществляющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому

договору оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; порядок и сроки представления работниками, осуществляющими дистанционную работу, отчетов о выполненной работе; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, осуществляющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором.

Из ч. 2 ст. 138 ТК Казахстана в ст. 307² ТК предлагается позаимствовать правило о том, что по соглашению сторон работнику, осуществляющему дистанционную работу, могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Новым по сравнению с ТК России и ТК Казахстана является всего одна норма из проекта ст. 307² ТК: *«Способы и периодичность рабочих контактов работника, осуществляющего дистанционную работу, с нанимателем определяются в трудовом договоре»*. Вопрос о том, для чего в трудовом договоре определять периодичность рабочих контактов нанимателя и дистанционного работника, остается открытым.

Проект ст. 307³, посвященной охране труда работников, осуществляющих дистанционную работу, почти дословно переписан из ч. 2 ст. 312³ ТК России. В свою очередь проект ст. 307⁴ об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, сформулирован с существенными отличиями как от российской, так и казахстанской модели. Согласно белорусскому проекту на работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Трудовым кодексом. Если иное не предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, устанавливается им по согласованию с нанимателем, особенности учета рабочего времени и времени отдыха определяются в трудовом договоре.

Для сравнения: в соответствии с ч. 1 ст. 312⁴ ТК России, если иное не определено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работ-

ника устанавливается им по своему усмотрению. В этом есть определенный резон, ведь наниматель (работодатель) далеко не всегда может проконтролировать момент начала и окончания рабочего дня у такого работника, время перерыва для отдыха и питания и т. д. Согласно же ч. 3 ст. 138 ТК Казахстана для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре. Из вышеуказанных трех моделей российский подход с закреплением диспозитивного правила о саморегулировании дистанционным работником режима рабочего времени и времени отдыха представляется наиболее приемлемым, учитывая сложность обеспечения учета отработанного им времени.

Принципиальное отличие проекта ст. 307⁵ ТК от ст. 312⁵ ТК России касается оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе нанимателя. Если ТК России в этом случае открывает широкие возможности для индивидуально-договорного установления таких оснований, то разработчики белорусского проекта отсылают к основаниям, предусмотренным ТК Беларуси. Возникает резонный вопрос: если в этой части никакой специфики с дистанционными работниками нет, то зачем эту норму включать в главу об особенностях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу? Часть 2 планируемой ст. 307⁵ ТК Беларуси о механизме ознакомления работника с приказом об увольнении почти дословно повторяет ст. 312⁵ ТК России.

Об охране труда (краткий анализ новелл)

Первоначально разработчики радикально поступили со статьями главы 16 «Охрана труда» ТК Беларуси, пытаясь из 14 статей данной главы исключить 9 (статьи 221¹, 221², 222, 226, 227, 229–232) и оставить только пять (статьи 221, 223, 224, 225, 228).

Правда, в последнем доступном для нас варианте Проекта от этой радикальной идеи разработчики обоснованно отказались. В итоге речь идет о новых редакциях ст. 221 и 228 ТК. Вместо двух норм-дефиниций о понятии охраны труда и требованиях по охране труда ст. 221 планируют изложить как отсылочную: *«Охрана труда работников осу-*

ществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом». Причем название статьи предлагается сформулировать как «Особенности охраны труда работников», что не совсем логично, потому что особенное связано с дифференциацией, а речь идет преимущественно об общих правилах регулирования отношений по обеспечению охраны труда.

Статью 228 ТК разработчики также пытаются сократить, оставив из семи норм всего одно правило о том, что на время прохождения предусмотренных законодательством медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок.

На наш взгляд, от сокращения норм института охраны труда в ТК законодателю следовало бы идти по пути его полноценного закрепления, перенеся в Кодекс апробированные практикой нормы из Закона Республики Беларусь «Об охране труда», поскольку, как верно писал один из

основоположников белорусской науки трудового права В. И. Семенов, несмотря на комплексность, данный институт является системообразующим для отрасли трудового права [2–4]. Заметим, что исторически отечественная отрасль трудового права формировалась с учетом дореволюционного фабричного законодательства Российской империи, основу которого составляли нормы об охране труда. Исключение и существенное сокращение норм данного института из ТК приведет к ослаблению регулятивного значения ТК, снижению уровня гарантий трудовых прав работников, постепенному разрушению системы этого важнейшего для отрасли законодательного акта.

Объем данной статьи не позволяет осветить все планируемые новации в ТК. В заключение статьи выразим надежду, что имеющиеся в законопроекте недостатки будут скорректированы в профильных комиссиях палат Парламента при его подготовке к первому и второму чтениям.

Список цитированных источников

1. Греченков, А. А. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1. – С. 21–24.
2. Семенов, В. И. Правовые проблемы охраны труда в СССР : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. И. Семенов; Ин-т фил. и права АН Белорусской ССР. – Минск, 1974. – 47 с.
3. Семенов, В. И. Охрана труда в СССР (правовые проблемы) / В. И. Семенов; 2-е изд., перераб. – Минск : Наука и техника, 1976. – 284 с.
4. Семенов, В. И. Избранные труды / В. И. Семенов. – Минск : Ред. ж-ла «Пром.-торг. право», 2013. – 535 с.

В. Я. Бурак, кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры социального права Львовского
национального университета имени Ивана Франко

УДК 349.2

ФОРМЫ ЗАЩИТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Аннотация

В статье рассмотрены отдельные формы защиты трудовых прав работников. Формами защиты коллективных трудовых прав являются примирительно-третейские процедуры и коллективная самозащита. К примирительно-третейским процедурам отнесено рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, трудовым арбитражем, а также привлечение к их решению независимого посредника и Национальной службы посредничества и примирения Украины. Проанализированы отдельные международные нормы, которые регулируют примирительные процедуры. Выделены принципы, на которых основываются примирительно-третейские процедуры. Сформулированы требования проведения примирительных процедур. Сделан вывод о том, что коллективным способом самозащиты является объявление забастовки. Рассмотрено право работников на забастовку, порядок его реализации и возможности ограничения. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства Украины, регулирующего порядок проведения примирительно-третейских процедур и забастовки как правовых форм защиты прав работников.

Ключевые слова: трудовые права работников, защита трудовых прав, формы защиты трудовых прав, примирительно-третейские процедуры, забастовки.

Введение

В условиях реформирования трудового законодательства Украины актуальными являются вопросы совершенствования механизма защиты трудовых прав и интересов работников. Состояние соблюдения законодательства о труде на современном этапе характеризуется ростом нарушений трудовых прав граждан. Особенно это актуально в части защиты коллективных трудовых прав.

Основная часть

К коллективным трудовым правам ученые относят право на создание организаций, право на заключение коллективных договоров, право на информацию и консультации, право участвовать в установлении и улучшении условий труда и производственной среды, право представителей работников на защиту на предприятиях и условия, которые должны создаваться для них, право на информацию и консультации при коллективных увольнении [1, с. 12].

Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся к коллективным трудовым правам относит: право работодателей и работни-

ков в странах Европейского союза (ЕС) на объединение; право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; право на проведение коллективных действий в случае возникновения конфликта интересов, включая право на забастовку. Хартия также содержит раздел об информации, консультации и участии работников в управлении производством [2].

Коллективные трудовые права могут защищаться в порядке применения примирительных процедур, а также путем объявления забастовки.

Среди неюрисдикционных форм защиты трудовых прав А. М. Лушников выделяет коллективную форму [3, с. 333]. Одной из коллективных форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является примирительно-третейские процедуры. Основанием применения примирительно-третейских процедур являются Закон Украины от 23.12.2010 «О социальном диалоге в Украине» [4] и Закон Украины от 03.03.1998 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [5].

В проекте Трудового кодекса Украины, подготовленного ко второму чтению для принятия его

Верховной Радой Украины, предусмотрено, что порядок функционирования системы мероприятий по решению коллективных трудовых споров (конфликтов) и взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), возникших между ними, определяется законом [6].

Примирительно-третейские процедуры могут применяться при решении коллективных споров с целью согласования позиций сторон путем проведения коллективных переговоров в рамках социального диалога. Так, Закон Украины «О социальном диалоге» предусматривает, что согласительные процедуры могут осуществляться с целью учета позиций сторон, выработки компромиссных согласованных решений при разработке проектов нормативных правовых актов.

Основной задачей примирительных процедур, считает В. В. Лазор, является примирение участников коллективного трудового спора. Примирение является таким способом разрешения коллективного трудового спора, который не только позволяет обеспечить обмен информацией между сторонами спора, но и способствует созданию условий для сближения двух позиций или демонстрации преимуществ внесудебного способа разрешения спора [7, с. 76].

По мнению И. Я. Киселева, «примирение» и «посредничество» – это равнозначные категории. Он отмечает, что примирение (посредничество) – это деятельность третьего (нейтрального) лица с целью оказания помощи сторонам конфликта в уменьшении разногласий и достижении соглашения [8, с. 168].

В связи с этим необходимо обозначить, что примирительно-третейские процедуры разрешения коллективных трудовых споров включают примирительные процедуры (согласование и примирение), посреднические процедуры (независимый посредник, медиатор), а также третейские процедуры (трудовой арбитраж).

Сущность примирительно-третейских процедур заключается в привлечении к решению коллективного спора примирительной комиссии, независимого посредника, трудового арбитража и Национальной службы посредничества и примирения Украины [9, с. 158]. Их задачей является помощь сторонам решить трудовой спор. Основой примирительно-третейской процедуры служат переговоры, проводимые или самостоятельно между сторонами спора, или с помощью посредника.

На наш взгляд, примирительно-третейские процедуры можно определить как особый способ разрешения коллективного трудового спора без прекращения работы путем поиска взаимоприемлемого для сторон решения, который является эффективным средством достижения компромисса между сторонами в случае надлежащего использования всех возможностей, которые запрещены законодательством. К примирительно-третейским процедурам относятся разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией, трудовым арбитражем, с помощью независимого посредника и Национальной службы посредничества и примирения Украины [10, с. 152].

Примирительные процедуры осуществляются путем непосредственных переговоров между конфликтующими сторонами в лице своих представителей с целью достижения согласия в возникшем коллективном трудовом конфликте. Урегулирование разногласий с помощью примирительных процедур следует осуществлять в максимально короткие сроки, бесплатно и оперативно, а точнее в течение времени, отведенного на процедуру государственным законодательством.

Использование примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров продиктовано международными правовыми нормами. Рекомендация МОТ № 92 (1951 г.) «О добровольном примирении и арбитраже» устанавливает следующие общие правила:

- 1) с целью содействия предупреждению и разрешению трудовых конфликтов должны создаваться органы по добровольному примирению;
- 2) в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное количество представителей предпринимателей и работников;
- 3) примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны сводиться к минимуму;
- 4) должны применяться меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению;
- 5) сторонам следует рекомендовать воздержаться от забастовок и локаутов в течение всего времени проведения переговоров о примирении;
- 6) все сделки, которые достигнуты сторонами в ходе переговоров, заключаются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, которые заключаются в обычном порядке [11].

В Украине согласительный способ разрешения коллективных споров основывается на следующих принципах:

- активное участие сторон в решении трудового спора;
- использование всех незапрещенных законодательством средств для решения коллективного спора на стадии примирительных процедур;
- добровольность выполнения решений примирительных органов;
- запрет уклонения от примирительных процедур [12, с. 46].

Одним из этапов разрешения коллективных трудовых споров является формирование требований наемных работников. Законодательством предусматривается два пути их формирования: общим собранием или конференцией; путем сбора подписей. Непонятно, как можно собрать подписи, если спор возник на территориальном, отраслевом или национальном уровнях.

Законодатель не урегулировал порядок разрешения разногласий между сторонами коллективного трудового спора на стадии возникновения спора. Действующим законодательством определено только, что это происходит путем непосредственных или при участии профсоюзного комитета переговоров. Очевидно, что стороны самостоятельно определяют порядок их разрешения. Этот порядок можно урегулировать в коллективном договоре.

К примирительным процедурам установлен ряд требований:

- 1) ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах;
- 2) оперативность проведения примирительных процедур. Действующим законодательством предусмотрены сроки рассмотрения коллективного трудового спора примирительными органами;
- 3) решение примирительной комиссии является обязательным для сторон коллективного трудового спора. В свою очередь решение трудового арбитража о разрешении коллективного трудового спора является обязательным для выполнения, если стороны об этом предварительно договорились.

Отдельно необходимо выделить роль Национальной службы посредничества и примирения Украины в разрешении коллективного трудового спора. На сегодня этот орган фактически присвоил себе полномочия по урегулированию порядка разрешения коллективных трудовых споров. Од-

нако полномочия этого органа должны быть исключительно рекомендационными для сторон спора.

Еще одной примирительно-третейской процедурой разрешения коллективных трудовых споров является посредничество (примирение). Посредничество (примирение) – это деятельность третьего (нейтрального) лица с целью оказания помощи сторонам конфликта в уменьшении разногласий и в достижении соглашения. Однако посредник не выдвигает каких-либо обязательных для сторон рекомендаций. «Хотя в работах западных авторов термины «примирение» и «посредничество» нередко трактуются как синонимы, а в законодательстве и на практике во многих странах различия между ними не проводятся, в отдельных государствах, например во Франции и Великобритании, эти два понятия различаются» [13, с. 49].

Суть посреднической процедуры заключается в том, что стороны под руководством посредника подробно обсуждают разногласия. Применяя приемы убеждения и психологического давления, апеллируя к здравому смыслу, справедливости, чувству ответственности сторон, посредник помогает им достичь компромисса [9, с. 162]. Стремясь найти и сформулировать решение, устраивающее обе стороны, посредник не навязывает его как собственное, а выискивает и предлагает возможные варианты примирения. Стороны сами выбирают удовлетворяющий их вариант и принимают окончательное решение.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, конфликта, по решению представительного органа (представителей) работников проводится предупредительная забастовка продолжительностью не более одного часа, о чем представительный орган предупреждает работодателя. К сожалению, действующее законодательство не регулирует возможности проведения предупредительных забастовок, а также забастовок солидарности.

Кроме примирительно-третейских процедур коллективные трудовые права и законные интересы работников могут быть защищены путем самозащиты.

Под самозащитой мы понимаем не запрещенные законом самостоятельные активные действия работника без обращения или вместе с обращением в органы по разрешению коллективных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о тру-

де, а также отказ работника или коллектива работников от выполнения трудовых обязанностей с целью защиты нарушенных прав или законных интересов [14, с. 27–28]. Основанием для осуществления самозащиты является нарушение прав или законных интересов работника. При этом работник должен уведомить работодателя о нарушении его прав и о принятии мер для самозащиты. При этом виды самозащиты избираются самим лицом.

Среди видов самозащиты очень важная роль принадлежит коллективным видам. Среди них основное место занимает защита прав и законных интересов путем объявления забастовки.

Право на забастовку принято считать одним из основополагающих социальных прав человека. Признание права на забастовку и допущение забастовок в определенных пределах, которые юридически фиксируются, является необходимым условием нормального функционирования общества. Конституция Украины провозглашает право работников на забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов. Порядок реализации этого права урегулирован Законом Украины от 3 марта 1998 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Однако в литературе очень часто высказывается мнение, что данный Закон уже давно нуждается в изменении, поскольку во многих случаях он устарел и не отвечает требованиям настоящего времени, а также международным нормам.

Требуется уточнения определение забастовки. Сегодня действующий Закон определяет забастовку как временное коллективное добровольное прекращение работы работниками (невыход на работу, невыполнение своих трудовых обязанностей) предприятия, учреждения, организации (структурного подразделения) с целью разрешения коллективного трудового спора (конфликта). В современной научной литературе высказывается мнение, что забастовкой может быть не только полное прекращение выполнения трудовых обязанностей, но и частичное [15, с. 19–20]. Кроме того, забастовка может проводиться не только в целях разрешения коллективного трудового спора, но и быть забастовкой солидарности или предупредительной с целью не допустить возникновения коллективного трудового спора.

Право на забастовку характеризуется следующими чертами:

1) в соответствии с Конституцией Украины право на забастовку имеют все работающие, за исключением определенного круга лиц, которым законом запрещено бастовать. Закон определяет, что права на забастовку не имеют государственные служащие, некоторые другие категории работников, а также все работники в случае введения чрезвычайного или военного положения;

2) Конституция Украины и действующее законодательство предусматривают, что предметом забастовки могут быть только требования социально-экономического характера. По этой причине являются незаконными забастовки с полностью или частично политическими требованиями;

3) действующее законодательство устанавливает процедуры объявления и проведения забастовки. Право на забастовку предполагает предварительное использование процедур примирения и посредничества. Закон регулирует порядок объявления забастовки, в то же время порядок проведения забастовки определяют сами работники;

4) законодательство регулирует только забастовки, проводимые в рамках решения существующего коллективного трудового спора. В связи с этим неурегулированными являются забастовки солидарности, а также предупредительные.

5) одна из обязанностей лиц, которые объявляют забастовку, – необходимость определения круга работ необходимых для жизнеобеспечения предприятия, учреждения, организации. Обязанность по проведению этих работ возлагается на орган, осуществляющий руководство забастовкой [16].

Забастовку могут проводить только работники, которые работают на условиях трудового договора. В связи с этим право на забастовку студентов и других категорий лиц украинским законодательством не урегулировано.

Право на забастовку, как и любые другие виды самозащиты, предполагает наличие определенных ограничений. В частности, это касается случаев, когда запрещается проведение забастовки, а также процедуры ее проведения. Так, запрещается проводить забастовку во время или без соблюдения примирительных процедур, с нарушением порядка их проведения, а также порядка объявления забастовки. Во всех этих случаях забастовка в судебном порядке может быть объявлена незаконной.

Среди гарантий реализации права на забастовку необходимо отметить следующие:

1) добровольность принятия работниками решения об объявлении забастовки. Если объявляется отраслевая или территориальная забастовка, то работники каждого предприятия самостоятельно принимают решение об участии или неучастии в забастовке;

2) добровольность участия в забастовке. Никто не может быть принужден к участию в забастовке. За работниками, которые не принимали участия в забастовке, но в связи с ее проведением не имели возможности выполнять свои трудовые обязанности, сохраняется заработная плата в размерах, не ниже установленных законодательством и коллективным договором, заключенным на этом предприятии, как за время простоя не по вине работника;

3) работники самостоятельно решают вопрос о формах и продолжительности проведения забастовки;

4) никто не может препятствовать проведению забастовки. Локауты в Украине запрещены.

Для работников установлены гарантии на время проведения забастовки. Закон предусматривает сохранение рабочих мест за работниками, запрет привлекать к дисциплинарной ответственности организаторов и участников забастовки и т. п.

Право приостановить или прекратить забастовку принадлежит органу, который его возглавляет.

Заключение

Коллективные трудовые права могут защищаться в порядке проведения примирительно-третейских процедур. Важной правовой формой защиты коллективных трудовых прав является коллективная самозащита. Однако правовое регулирование проведения примирительно-третейских процедур, а также проведение забастовок в Украине требует усовершенствования.

Список цитированных источников

1. Краснов, Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Є. В. Краснов; Одеська національна юридична академія. – О., 2008. – 20 с.
2. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників ЄЕС від 09.12.1989 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України. – Режим звернення: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044. – Дата звернення: 30.08.2017.
3. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 879 с.
4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. Законодавство України. – Режим звернення : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. – Дата звернення: 30.08.2017.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст. 227.
6. Проект Трудового кодексу України. Тираж 24.07.2017 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим звернення: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата звернення: 30.08.2017.
7. Лазор, В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монограф. / В. В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – 352 с.
8. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
9. Альтернативні способи вирішення трудових спорів [Текст] : навч. посіб. / Володимир Бурак [та ін.] ; під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. – 172 с.
10. Бурак, В. Я. Правові засади захисту трудових прав працівників: посібник / В. Я. Бурак. – Київ: Істина, 2014. – 186 с.
11. О добровольном примирении и арбитраже : Рекомендация № 92 Международной организации труда от 29 июня 1951 г. [Електронний ресурс] // Международная организация труда. – Режим звернення: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r092_ru.htm. – Дата звернення: 30.08.2017.
12. Бурак, В. Я. Поняття колективних трудових спорів. / В. Я. Бурак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. - № 4. – с.42-47.
13. Кришталь, М. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів / М. Кришталь // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. - №7. - С. 49–52.
14. Бурак, В. Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів / В. Я. Бурак // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць / В. М. Олуйко, Р. І. Кон-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

- дятьев, Н. М. Хуторян. – Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – 209 с
15. Швець, Н. М. Право на страйк та умови його реалізації : моногр. / Н. М. Швець – Х. : Право, 2009. – 224 с.
16. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку [Електронний ресурс] : Наказ Національної служби посередництва і примирення України від 18 листопада 2008 року № 131 // Режим звернення: [http:// nspp-dnepr.at.ua/Normativna-baza/straik.doc](http://nspp-dnepr.at.ua/Normativna-baza/straik.doc). – Дата звернення: 30.08.2017.

Summary

The conciliation-arbitration procedure and collective self-defense are defined as forms of collective labor rights protection. Examination of collective labor disputes by commission of conciliation and council of conciliation (labor arbitration); involving an independent mediator and the National Mediation and Conciliation Service for their resolution are considered as conciliation-arbitration procedures. International Law, fixed conciliation procedures, is analyzed in the article. The author outlines principles of conciliation-arbitration procedures. The requirements of the conciliation procedure are defined. In this article generalized that a call on a strike is a collective type of self-defense. The employee's right to strike and the possibility of its limitation are described. The author considers a procedure of realization of an employee's right to strike as a type of a defense of violated rights. Proposals to improve current legislation that regulates a procedure of the conciliation-arbitration procedure and strike as legal forms of employee's protection are formulated in the article.

Keywords: labor rights of workers, protection of labor rights, forms of protection of labor rights, conciliatory-arbitration procedures, strikes.

Статья поступила в редакцию 31.08.2017

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

К. В. Добромыслов, кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики, финансов и страхования Академии труда и социальных отношений, руководитель Департамента социального развития Аппарата Федерации независимых профсоюзов России

УДК 349.3

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН И ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ

Аннотация

В статье показано влияние профсоюзного движения на развитие системы социальной защиты в России в разные исторические периоды: становление машинного производства, советский и постсоветский. В первом периоде происходит зарождение профсоюзного движения и системы социального страхования. Вторым периодом характеризуется построением социалистического государства и уникальной ситуацией, когда общественной организации делегируются государственные функции по управлению системой социальной защиты населения. Третий период демонстрирует трансформацию системы социального страхования и профсоюзного движения в условиях рыночной экономики. В этот период функция управления системой социальной защиты возвращена государству. Тем не менее влияние профсоюзов на развитие этой системы сохранено через институт социального партнерства.

Ключевые слова: профессиональный союз, социальная защита, обязательное социальное страхование, социальный риск, социальное обеспечение.

Введение

Бурное развитие машинного производства на рубеже XVIII–XIX веков привело к возникновению социальных рисков для наемных работников. Одновременно нарастало противоречие между трудом и капиталом, что стало первопричиной зарождения профсоюзного движения. Указанные факторы послужили объективной необходимостью для формирования системы социальной защиты работающих граждан, инициатором которой стали профессиональные союзы.

В конце XX века система социальной защиты населения становится необходимым элементом социальной политики цивилизованных и экономически развитых государств. Целью ее создания явилась необходимость гарантировать населению определенные стандарты уровня и качества жизни на основе перераспределения национального богатства между различными слоями общества на принципах социальной справедливости и солидарности.

В условиях системы наемного труда социальный риск, как правило, выражается в утрате регу-

лярного трудового дохода по различным причинам. Реализация риска возможна в двух случаях – при потере трудоспособности и отсутствии спроса на труд. Формы проявления социального риска достаточно разнообразны и практически все они перечислены в конвенциях Международной организации труда (далее – МОТ) [1]. В этот перечень включены такие риски, как безработица, болезнь, материнство, инвалидность, старость, потеря кормильца и другие.

По мере экономического развития государств, признания демократических прав и свобод в обществе изменялось содержание и организация защиты от социальных рисков. В современном виде система социальной защиты, с одной стороны, имеет функциональную составляющую, т. е. систему направлений и видов, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, т. е. организационный институт, который обеспечивает ее функционирование (в частности, государственные органы социальной защиты, внебюджетные фонды социального страхования и др.). Одновременно существует общественный контроль над

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

реализацией ее целей и задач, который осуществляют профсоюзы и другие общественные организации гражданского общества.

Основная часть

В российской истории становление институтов социального страхования и профсоюзного движения всегда проходило в тесной взаимосвязи. В конце XIX – начале XX веков социальное страхование рабочих осуществлялось в форме само- и взаимопомощи через больничные кассы и общества взаимопомощи. После Первой русской революции 1905–1907 годов в дополнение к действующим больничным кассам и обществам взаимопомощи в центре и на местах стали создаваться новые, более высокие по степени организации заводские бюро и комиссии социального страхования. Инициаторами их создания являлись профессиональные союзы.

В этот же период (24 сентября – 7 октября 1905 года) в Москве состоялась I Всероссийская конференция профессиональных союзов, образовавшая межсоюзную организацию профсоюзов – Московское центральное бюро профсоюзов и, по существу, положившая начало организационному становлению и развитию профсоюзного движения в России.

В 1912 году Государственная Дума приняла первые российские законы о социальном страховании – «Об обеспечении рабочих на случай болезни», «О страховании рабочих от несчастных случаев на производстве» [2]. Указанные законы не охватывали всех рисков утраты заработка, не распространялись на наемных работников отдельных отраслей хозяйства и целых регионов страны [3]. Тем не менее при всей ограниченности числа застрахованных и недостаточности их обеспечения эти законы устанавливали страховые принципы. Финансирование осуществлялось за счет взносов предпринимателей и работников. Страхование от несчастных случаев на производстве осуществлялось только за счет предпринимателей. Органами страхования на местах являлись больничные страховые кассы и страховые товарищества. Ведущая роль в организации страховых касс и в их управлении принадлежала работодателям и рабочим. В 1916 году в России действовало более двух тысяч больничных касс [4].

После февральской революции 1917 года профсоюзное движение получило новый импульс. В июле 1917 года был учрежден Всероссийский

центральный совет профессиональных союзов (далее – ВЦСПС). Конференция имела важнейшее значение для окончательного объединения профсоюзного движения в России.

Практически сразу после Октябрьской революции 1917 года была предпринята попытка ввести в действие программу социального страхования, разработанную VI Пражской партийной конференцией большевиков 1912 года. Тем не менее за весь советский и последующий периоды полномасштабного закона о социальном страховании так и не было принято. Принимались разрозненные декреты и постановления по отдельным видам социального страхования и обеспечения.

В соответствии с декретом Совета Народных Комиссаров (далее – СНК) от 15 ноября 1921 года «О социальном страховании лиц, занятых наемным трудом» материальное обеспечение трудящихся основывалось на обязательных взносах предприятий, учреждений и хозяйств, использующих труд наемных работников [5]. Постановлением ЦИК и СНК СССР в 1931 году размер пособия по временной нетрудоспособности ставится в зависимость от непрерывного стажа работы, от отрасли народного хозяйства и от членства в профсоюзе.

В указанный период социальное страхование находилось в ведении Народного комиссариата труда СССР (далее – НКТ), в котором было создано Центральное управление социального страхования, позднее переименованное в Союзный совет социального страхования. На среднем уровне социальное страхование осуществлялось губернскими кассами. Всю работу на местах вели страховые кассы, которые формировались профсоюзами.

Историческая судьба профсоюзов в советский период была тесно связана с политикой коммунистической партии и государства. Фактически в советский период профсоюзам передали государственные функции по управлению социальным страхованием. Постановлением ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 года «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с ВЦСПС» было принято решение о слиянии НКТ с ВЦСПС и их органов на местах. Этим постановлением профсоюзы в лице технической инспекции труда были наделены правами государственного надзора и контроля за соблюдением охраны труда. В управление ВЦСПС были переданы все средства социального страхования, находившиеся

в ведении НКТ, а также санатории, дома отдыха и другие учреждения [6].

На ВЦСПС возлагалось общее руководство социальным страхованием, функции контроля и инструктирования, а также разработка и представление на утверждение СНК сводного бюджета по социальному страхованию. Непосредственное руководство осуществлялось сначала отраслевыми, а потом территориальными профсоюзными органами. На предприятиях работу по назначению пособий, контролю над правильностью их выдачи, обеспечением путевками проводили профсоюзные комитеты.

Таким образом, указанным выше постановлением профсоюзам было поручено выполнять ряд государственных функций. Выполнение профсоюзами государственных функций, к которым относится и социальное страхование, поставило их в зависимость от соответствующих государственных органов. Профсоюзы фактически стали частью системы государственного управления и в этом качестве выполняли функции социального обслуживания.

В 1938 году в состав единого государственного бюджета СССР был включен бюджет социального страхования, который ранее утверждался отдельно. С этого момента социальное страхование начинает терять свой страховой характер и во многом трансформируется в социальное обеспечение. Оно становится инструментом распределения средств государственного бюджета на социальные нужды по остаточному принципу.

После Великой Отечественной войны получает развитие профилактическое направление в социальном страховании. За период с 1945-го по 1960-е годы число лечебно-оздоровительных учреждений выросло более чем в 5 раз. Путевки в санатории за счет средств социального страхования выдавались либо бесплатно (20 % от общего числа), либо за 30 % стоимости.

Важным этапом развития социального страхования является распространение его на новые категории трудящихся. Традиционно эта система в Советском Союзе охватывала только рабочих и служащих, т. е. лиц, работающих по трудовому договору. Постепенно она начала вводиться и для колхозников. В 1964 году право на государственное социальное страхование получили ведущие колхозные кадры: председатели, специалисты и механизаторы.

На основании решения III Всесоюзного съезда колхозников в 1970 году введена система социального страхования членов колхозов, что было оформлено постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 27 марта 1970 г. Отдельная «колхозная система» просуществовала вплоть до 1991 года, затем она была объединена с государственной. После слияния фондов колхозники были полностью приравнены к рабочим и служащим в области социального страхования и пенсионного обеспечения.

Необходимо отметить, что в советский период, когда социалистическое государство являлось основным работодателем и собственником средств производства, оно обеспечивало социальные гарантии практически 100 % населения страны в области медицинского обслуживания, пенсионных выплат и социальных пособий, в случае временной и стойкой нетрудоспособности.

Радикальный переход нашей страны в начале 1990-х годов от социалистического к капиталистическому пути развития вызвал кардинальные изменения в социально-экономических и трудовых отношениях. Новые жизненные реалии внесли существенные перемены и в деятельность профсоюзов России, потребовали от них переосмысления и пересмотра идеологии, целей, задач и методов работы, адаптации к жестким условиям рыночного хозяйствования.

В период 1989–1992 годов шел активный процесс образования российских профсоюзов как самостоятельных структур и выхода их из-под партийной и государственной опеки. Учредительный съезд профсоюзов РСФСР 18–19 сентября 1990 г. провозгласил создание Федерации независимых профсоюзов России (далее – ФНПР), которая объединила большинство российских отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений.

Учитывая вековой опыт борьбы и созидания, ФНПР поставила перед членскими организациями важнейшую задачу подготовки благоприятного правового поля для достижения ими своих уставных целей. В 1990 году Федерация приняла Декларацию о правах трудящихся и программу реформирования трудового законодательства, организовала разработку изменений и дополнений в Кодекс законов о труде, проектов законов в области социальной политики, а также концепцию будущего Трудового кодекса Российской Федерации.

Российские профсоюзы инициировали и в конечном итоге отстаивали основополагающее право трудящихся на объединение, которое было закреплено в п. 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации в 1993 году. По инициативе профсоюзов в 1996 г. был принят Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Этот Закон закрепил за профсоюзами право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, участие в нормотворческом процессе. Особенно важно, что этот закон обязал федеральные органы государственной власти рассматривать проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом предложений общероссийских профсоюзов, а на региональном уровне – с учетом мнения соответствующего регионального объединения профсоюзов.

В начале 1990-х годов произошли серьезные изменения в организации и финансировании всей системы социальной защиты населения.

К первой попытке реорганизации системы соцстраха можно отнести постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15 августа 1990 года «О совершенствовании порядка финансирования расходов на социальное страхование и социальное обеспечение». В соответствии с этим документом с 1 января 1991 года был образован Фонд социального страхования СССР, который находился в ведении ВЦСПС, и упразднен централизованный союзный Фонд социального страхования колхозников. С появлением данного Фонда его средства уже не включались в состав государственного бюджета, что позволило избавиться от остаточного принципа распределения средств на эти цели. Одновременно и государственный бюджет был освобожден от финансирования этих выплат, хотя финансовый механизм Фонда еще не был отработан.

С 1 января 1991 г. начал действовать Фонд социального страхования РСФСР. Он также находился в ведении ФНПР и в течение некоторого времени функционировал одновременно с союзным Фондом, который с распадом СССР в декабре 1991 г. прекратил существование.

Согласно постановлению Совета Министров РСФСР и ФНПР от 25 декабря 1990 года Фонд социального страхования РСФСР получил свой отдельный страховой тариф в размере 5,4 % от начисленного фонда оплаты труда.

Параллельно с развитием обязательного социального страхования на случай болезни, беременности и родов в рыночных условиях хозяйствования стали формироваться на новой финансовой основе пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование и страхование от безработицы.

В Советском Союзе формально безработных не было, поэтому страхования на случай безработицы не существовало. При переходе к рыночным отношениям данное положение изменилось. Постановлением Верховного Совета РСФСР от 19.04.1991 № 1033-1 был введен в действие Закон РСФСР № 1032-1 «О занятости населения в РСФСР» [7]. В соответствии со ст. 22 названного Закона в 1993 году был образован Государственный фонд занятости населения РСФСР.

Государственный фонд занятости населения был единственным из всех государственных внебюджетных фондов, который не имел статуса юридического лица. Его средства являлись государственной собственностью Российской Федерации и находились в оперативном управлении и распоряжении Федеральной государственной службы занятости населения. Доходы фонда формировались в основном из двух источников: обязательных страховых взносов работодателей и ассигнований из бюджетов соответствующего уровня, размер которых определялся при их утверждении.

В конце 1999 года сохранение Фонда занятости как обособленного от бюджета финансового института было признано нецелесообразным по ряду организационно-финансовых причин, и в 2001 году он был упразднен. Профсоюзы отрицательно отнеслись к ликвидации фонда и финансированию пособий по безработице из федерального бюджета. Они последовательно выступают за восстановление обязательного страхования работников от социального риска утраты работы.

В советский период система медицинского обслуживания граждан финансировалась непосредственно из государственного бюджета. Переход к страховой медицине начался с принятия 28 июня 1991 года Закона № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» [8]. Законом была введена система обязательного государственного медицинского страхования, основными участниками которой стали страхователи, т. е. работодатели, уплачивающие страховые взносы за своих работников (за-

страхованных) в процентах от начисленного фонда оплаты труда. За неработающих граждан страховые взносы уплачивают органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Создание современной российской системы обязательного пенсионного страхования началось с принятия 20 ноября 1990 года Закона РСФСР № 340-1 «О государственных пенсиях в РСФСР» [9]. В результате реализации норм Закона была создана единая система пенсионного страхования, охватившая как лиц, работающих по трудовому договору (т. е. рабочих и служащих), так и членов колхозов, индивидуальных предпринимателей и другие категории граждан. Постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 декабря 1990 г. был учрежден Пенсионный фонд Российской Федерации, средства которого являются государственной собственностью, но отделены от федерального бюджета, не подлежат изъятию и имеют строго определенное целевое назначение. В целом Закон РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР» имел ярко выраженную социальную направленность и распространялся практически на все работающее население страны.

Однако в связи с либерализацией цен в 1992 году реальный размер пенсий снизился более чем в два раза [10]. Основные недостатки созданной государственной системы обязательного пенсионного страхования в наиболее концентрированном виде были изложены в Концепции пенсионной реформы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 07.08.1995 № 790 [13]. В качестве главной проблемы в ней был указан низкий уровень как абсолютных, так и относительных размеров пенсий при тарифе страховых взносов 29 % от фонда оплаты труда, но и оплата труда в этот период была крайне низкой.

Кризис социально-экономической системы страны в конце 1990-х годов потребовал проведения серьезной корректировки законодательной базы, регулирующей отношения в области обязательного социального страхования. ФНПР стала одним из инициаторов разработки и принятия 16.07.1999 базового Федерального закона № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Появление этого закона приблизило российскую систему социального страхования к общепризнанным принципам и нормам международного права, создало возможности для системного и

взаимоувязанного реформирования видов социальной защиты (пенсий и пособий), существовавших в России.

В 2002 году была осуществлена новая пенсионная реформа, которая кардинальным образом изменила систему приобретения пенсионных прав застрахованных лиц. Их пенсионные права стали исчисляться на основе уплаченных страховых взносов, а трудовой стаж утратил актуальность и был заменен страховым стажем. В обязательное пенсионное страхование был введен накопительный компонент, в основу которого был положен принцип формирования части пенсии на основе индивидуально-накопительных счетов. К формированию пенсии в обязательном государственном пенсионном страховании были подключены негосударственные пенсионные фонды и управляющие компании. Однако последующие шаги федеральных органов законодательной и исполнительной власти по реформированию социальной сферы оказались непоследовательными, что потребовало дальнейшего изменения пенсионной системы. Не были решены проблемы многоукладности пенсионной системы, дифференциации застрахованных лиц по страховым тарифам, финансирования досрочного выхода на пенсию, сбалансированности доходной и расходной частей бюджета Пенсионного фонда России.

Заключение

В настоящее время в пенсионной системе России продолжают преобразования основополагающего характера. В результате последовательной работы ФНПР удалось добиться упразднения единого социального налога и возврата к страховым взносам, отмены регрессивной шкалы налогообложения, перевода системы обязательного социального страхования на страховые принципы. По требованию ФНПР был взят курс на выравнивание величины страховых взносов для различных категорий застрахованных лиц, ликвидацию неравенства в приобретении пенсионных прав. Серьезным достижением профсоюзов явилось принятие в 2012 году Федерального закона № 243-ФЗ о дополнительных пенсионных взносах за рабочие места с неблагоприятными условиями труда [11] и утверждение распоряжением Правительства Российской Федерации № 2524-р от 25 декабря 2012 года Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации [12].

Членские организации ФНПР в основном поддержали декларируемые Стратегией цели и задачи и в непростых дискуссиях с социальными партнерами определили важные условия, способствующие реализации данной Стратегии. Целью реформирования пенсионной системы, обозначенной в Стратегии, является приведение пенсионной системы в соответствие с современным состоянием экономики России и международными стандартами. Предполагается, что выполнение предложенных Стратегией мер позволит на основе соблюдения принципов социальной справедливости обеспечить финансовую сбалансированность пенсионной системы и обеспечить достойный уровень пенсий гражданам. По мнению социальных партнеров, эта работа должна основываться на положениях Рекомендаций и Конвенций МОТ и прежде всего на Конвенции МОТ № 102 1952 года «О минимальных нормах социального обеспечения» и Рекомендации МОТ № 202 2012 года, а также на изменении политики в области заработной платы и ее синхронизации с задачами социальной защиты наемных работников.

Невозможно перестраивать пенсионную систему без соответствующих изменений в системе оплаты труда и, безусловно, без экономического роста. Взаимосвязь этих процессов обуславливается нацеленностью обязательного социального страхования на замещение заработка, утраченного наемным работником. При этом, если следовать Рекомендациям МОТ, минимальная заработная плата должна устанавливаться на основе такого объема потребления, который позволяет обеспечивать поддержание жизни работника и членов его семьи, т. е. заработная плата в любых социально-экономических условиях не должна быть ниже прожиточного минимума. По заверению Министерства труда и социальной защиты России, синхронизация этих показателей может быть достигнута только в 2019 году.

28 декабря 2013 года был принят пакет законов [13–15], ознаменовавший очередную реформу обязательного пенсионного страхования. Однако

не все достигнутые социальными партнерами в процессе подготовки законопроектов договоренности получили воплощение. Остается нерешенным ряд ключевых вопросов: условия пенсионного страхования самозанятых лиц; накопительный элемент не переведен из системы обязательного пенсионного страхования в добровольное страхование и т. д.

Опыт практической деятельности в области социального страхования говорит о необходимости введения в законодательство положений Конвенций МОТ, которые устанавливают параметры развития пенсионной системы для достижения минимально необходимого уровня пенсий. Это обостряет вопрос о скорейшей ратификации Конвенций МОТ в области социального обеспечения, намеченных Правительством.

Профсоюзы неоднократно подвергали критике действующий в обязательном пенсионном страховании накопительный компонент для формирования части пенсии. По мнению профсоюзов и независимых экспертов, накопительный компонент обязательного пенсионного страхования, использующий индивидуальные коммерческие механизмы и не имеющий экономических гарантий со стороны государства, должен быть выведен в добровольную пенсионную систему.

Сегодня российская система социальной защиты испытывает большие финансовые трудности в части обеспечения работников достойными пенсиями и пособиями. По этой причине российские профсоюзы активно участвуют в обсуждении законодательных инициатив Правительства в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и решительно стоят на защите прав трудящихся и нетрудоспособных. Для регулирования сложных социально-трудовых отношений каждые три года социальные партнеры подписывают Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации [16].

Список цитированных источников

1. Конвенция № 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1956. – Женева : Междунар. бюро труда, 1991. – Т. I. – С. 1055–1086.
2. Полное собрание законов Российской империи : собрание 3-е / Россия. Законы и постановления; Отделение свода Гос. канцелярии. – СПб. : Гос. тип., 1912. – Отделение первое. № 36391–38603 и Дополнения. – 1915. – Т. 32. – С. 849–882.

3. Предкальн, А. Я. Мытарства страховых законов (К истории страхования рабочих в России) / А. И. Предкальн. – СПб. : Прибой, 1913. – 31 с.
4. Тидеман, Я. Г. Средства страховых касс / Я. Г. Тидеман. – 2-е изд., заново перераб. – М. : Труд и книга, 1927. – 26 с.
5. Якушев, Ю. В. Государственное социальное страхование в России / Ю. В. Якушев. – М. : Профиздат, 1998 – С. 160.
6. О введении в действие Закона РСФСР «О занятости населения в РСФСР»: постановление Верховного Совета РСФСР, 19 апр. 1991 г., № 1033-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 18. – Ст. 566.
7. О медицинском страховании граждан в Российской Федерации : Закон Рос. Федерации, 28 июня 1991 г., № 1499-1 (ред. от 24.07.2009) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 27. – Ст. 920.
8. О государственных пенсиях в РСФСР : Закон Рос. Федерации, 20 нояб. 1990 г., № 340-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 27. – Ст. 351.
9. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования: Федеральный закон, 3 дек. 2012 г., № 243-ФЗ // Рос. газета. – 2012. – 7 дек.
10. Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации : Распоряжение Правительства Рос. Федерации, 25 дек. 2012 г., № 2524-р // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 53 (ч. 2). – Ст. 8029.
11. О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений: Федеральный закон, 28 дек. 2013 г., № 422-ФЗ // Рос. газета. – 2013. – 30 дек.
12. О накопительной пенсии : Федеральный закон, 28 дек. 2013 г., № 424-ФЗ // Рос. газета. – 2013. – 30 дек.
13. О страховых пенсиях : Федеральный закон, 28 дек. 2013 № 400-ФЗ // Рос. газета. – 2013. – 31 дек.
14. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы : подписано 25 дек. 2013 г. / Федерация независимых профсоюзов России. – М. : ФНПР, [б. г.] – 110 с.
15. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров / Е. Е. Мачульская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2014. – 587 с.
16. Самсонова, Г. И. Организация обязательного социального страхования и пути его совершенствования : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Г. И. Самсонова [Моск. ун-т потребит. кооп.]. – М., 2002. – 23 с.

Summary

The article shows the influence of the trade Union movement on the development of the social protection system in Russia in different historical periods: the emergence of machine production, Soviet and post-Soviet. In the first period is the emergence of trade unionism and social insurance. The second period is characterized by the construction of a socialist state and a unique situation when public organizations are delegated state functions for management of system of social protection of the population. The third period shows a transformation of the system of social insurance and trade Union movement in the conditions of market economy. During this period, the control function of the social protection system is returned to the state. However, the influence of trade unions on the development of this system is conserved through the institution of social partnership.

Keywords: trade Union, social protection, compulsory social insurance, social risk, social security.

Статья поступила в редакцию 01.10.2017

Л. В. Зайцева, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета

УДК 349.2, 331.105

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Аннотация

На постсоветском пространстве развитие трудового законодательства, в частности законодательства о социальном партнерстве, подчинено общим принципам, детерминированным общим прошлым и мировыми тенденциями общественного развития. Изменения законодательства о коллективных переговорах в части определения надлежащих полномочных представителей сторон является важным элементом развития социального диалога в сфере труда. Анализ трудового законодательства России, других стран ЕАЭС позволяет сделать выводы о существовании общих вызовов, на которые вынужден реагировать законодатель, проводя государственную политику в сфере содействия свободе коллективных переговоров и свободе ассоциации. В статье рассматриваются проблемы и предлагаются варианты их решения в сфере представительства работников и работодателей, как на локальном, так и на других уровнях социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективные переговоры, представители сторон социального партнерства, профессиональные союзы, представители работодателей.

Введение

Полномочность представителей сторон социального партнерства является одним из основных правовых принципов института социального партнерства, обеспечивая его эффективность и легальность актов социального партнерства как наиважнейших социальных регуляторов социально-трудовых отношений.

Правовые нормы, устанавливающие правила определения сторонами социального партнерства надлежащего представителя, постоянно совершенствуются и изменяются как в трудовом законодательстве Российской Федерации, так и других стран. Эти вопросы заслуживают особого внимания и изучения в контексте необходимости сближения трудового законодательства в рамках единого Союзного государства России и Беларуси, а также государств – членов Евразийского экономического союза. Это обусловлено, с одной стороны, общими истоками и центробежными силами начала 1990-х годов, приведших к определенным отличиям в законодательном регулировании.

С другой стороны – выработка общих подходов и определение общих тенденций способствует гармонизации трудового законодательства стран, стремящихся к дальнейшей экономической интеграции [1]. Актуальность вопросов сравнительно-правовых исследований в области социального партнерства подтверждается тем вниманием, которое уделяется им в научной литературе и периодической юридической печати [2].

Основная часть

Исследуя современное состояние системы нормативного правового регулирования представительства работников в социально-партнерских отношениях, следует констатировать сохранение пусть не абсолютного, но все-таки монопольного положения профессиональных союзов или, другими словами, профсоюзного приоритета в сфере представительства работников [3, с. 15]. Большинство правовых норм кодифицированных законов и законодательства о профсоюзах стран ЕАЭС устанавливает приоритет профессиональных со-

юзов на участие в коллективных переговорах со стороны работников. Но сохранению этой монополии, особенно на локальном уровне социального партнерства, препятствует ряд причин объективного характера, детерминированных особенностями современного рынка труда. К таким особенностям М. В. Лушникова и А. М. Лушников справедливо относят расширение индивидуально-договорных (частных) начал в правовом регулировании трудовых отношений и снижение коллективной, профессиональной солидарности [4, с. 76]. Снижение профессиональной солидарности также связано с распространением неполных форм занятости и нетипичных трудовых отношений, таких как заемный труд или временное предоставление персонала, дистанционный труд и т. п. Определенное влияние на эти процессы оказывают и причины субъективного характера, связанные с формированием у части населения недоверия к профсоюзам [5, с. 187].

Тем не менее профсоюзное представительство является предпочтительным для работников и, как это ни парадоксально, для работодателей. Представители последних все чаще выражают мнение, что продуктивнее вести переговоры с уже сформированным представительным органом работников, имеющим опыт представительства, чем со спонтанно сформированной группой людей на фоне обострения социального конфликта на отдельно взятом предприятии. А ведь именно на локальном уровне получают распространение иные (не профсоюзные) представительные органы работников, формируемые в условиях отсутствия в организации профсоюзного органа или малочисленности профсоюзной организации. Несмотря на распространенное негативное отношение к непрофсоюзному представительству [6], следует признать, что законодательное регулирование в этой сфере обусловлено необходимостью отвечать на вызов, связанный с «оборотной стороной медали» – свободой общественных объединений, когда люди в рамках пре-

доставленной свободы выбирают пассивное поведение, отказываясь от реализации предоставленного права – права на объединение в профессиональные союзы. При этом они не отказываются от реализации прав на защиту всеми не запрещенными законом способами, на коллективные переговоры и заключение коллективного договора, на трудовые споры и другие коллективные права, реализация которых возможна во многом исключительно посредством представительств. В этом смысле очевидно, что нормы о непрофсоюзном представительстве направлены не на подрыв и снижение роли профессиональных союзов (тем более что на уровнях социального партнерства выше локального альтернативы профсоюзу не существует), а на защиту прав необъединенных в профсоюзы работников при отсутствии на локальном уровне представительного профсоюзного органа. Об этом, в частности, свидетельствуют нормы ст. 37 Трудового кодекса России. При этом не отрицается заглавная роль профессиональных союзов и сохраняется традиция предоставления выборным органам первичных профсоюзных организаций имущественных и организационных гарантий со стороны работода-

■■■

Тем не менее профсоюзное представительство является предпочтительным для работников и, как это ни парадоксально, для работодателей. Представители последних все чаще выражают мнение, что продуктивнее вести переговоры с уже сформированным представительным органом работников, имеющим опыт представительства, чем со спонтанно сформированной группой людей на фоне обострения социального конфликта на отдельно взятом предприятии.

■■■

телей, что, например, отражается в содержании ст. 377 «Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации» ТК России. На постсоветском пространстве традиция обеспечивать профсоюзную деятельность за счет средств работодателя не рассматривается как нарушение принципа профсоюзной независимости, хотя фактически создает

условия для формирования «карманных» профсоюзов, что невозможно, например в Германии, где на локальном уровне действуют производственные советы [7]. Стоит напомнить, что идея перенесения практики создания производственных советов на

российскую почву потерпела фиаско [8, с. 6] из-за неудачно внесенной в ТК нормы, отнесшей создание производственных советов к компетенции работодателя как совещательного органа при нем, а не как органа социального партнерства [9, с. 103]. Хотя, с точки зрения защитников профсоюзной монополии, такое решение является удачным и логичным, поскольку не создает устойчивой и сколько-нибудь опасной альтернативы профкому.

Но не во всех странах, в том числе не во всех государствах – членах ЕАЭС, законодатели схожим образом реагируют на снижение профсоюз-

ной активности на локальном уровне. Например, ст. 56 Трудового кодекса Республики Армения позволяет территориальному или отраслевому профессиональному союзу в ситуации отсутствия в организации профессионального союза представлять интересы работников организации в коллективных переговорах и заключать коллективные договоры на локальном уровне. Это решение может показаться оптимальным с точки зрения профсоюзов и защитников их монопольного положения в социальном партнерстве [10, с. 81], но не с точки зрения работодателя. Его интересы в проведении переговоров с заинтересованными представителями ра-

ботников могут быть ущемлены, поскольку профсоюзный представитель, который не является работником этой организации, может преследовать популистские цели и в меньшей степени быть настроен на конструктивный диалог. Подобное решение, несмотря на существующую критику, невозможно в Российской Федерации и большинстве государств – членов ЕАЭС, в трудовом законодательстве которых содержится четкое ограничение, связанное с правом работников избирать своих представителей исключительно из числа работающих на данном предприятии.

Если вопросы профсоюзного или непрофсоюзного представительства работников, в том числе на локальном уровне, достаточно активно обсуждаются в литературе и на различных дискуссионных площадках, то вопросам представительства работодателей, на наш взгляд уделяется недостаточно внимания. А между тем и здесь имеются нерешенные проблемы, пробелы и противоречия правового регулирования.

Теоретически и законодательно не определен вопрос о форме приобретения и делегирования полномочий представителя работодателя на ло-

кальном уровне социального партнерства. Считается, что руководитель организации наделяется соответствующими полномочиями в силу устава организации на основании заключенного с ним трудового договора, которому могут предшествовать различные процедуры назначения, выборов, конкурса и пр. И здесь, пожалуй, нечего добавить. Делегирует свои полномочия руководитель иным должностным лицам предприятия приказом. Но такое объяснение нельзя назвать исчерпывающим. Во-первых, наемному работнику запрещено поручать работу, не обусловлен-

ную его трудовым договором. Во всяком случае без согласия работника. Это означает, что функции представительства должны быть указаны в трудовом договоре работника или в его должностной инструкции. В отсутствие подобных функций или обязанностей работник может согласиться на представительство добровольно. Но как это согласие должно быть выражено? Заявлением о согласии представлять интересы работодателя в комиссии по коллективным переговорам? Это представлялось бы логичным, но в жизни с таким сталкиваться не приходится. Чаще подразумевается молчаливое согласие или действие на осно-

■■■■

Вопрос о надлежащем оформлении полномочий представителя работодателя – организации из числа лиц, с которыми отсутствуют трудовые отношения, трудовым законодательством не урегулирован вовсе. Представляется, что включение в состав представителей работодателя в коллективных переговорах человека, не связанного с ним трудовыми отношениями, адресовано другим представителям из числа работающих на этом предприятии. Но такому приказу в указанной части должно, вероятно, предшествовать заключение гражданско-правового договора и оформление доверенности.

■■■■

вании приказа в рамках пункта должностной инструкции из раздела «Должностные обязанности» – «выполнять иные поручения руководителя...».

Вопрос о надлежащем оформлении полномочий представителя работодателя – организации из числа лиц, с которыми отсутствуют трудовые отношения, трудовым законодательством не урегулирован вовсе. Представляется, что включение в состав представителей работодателя в коллективных переговорах человека, не связанного с ним трудовыми отношениями, адресовано другим представителям из числа работающих на этом предприятии. Но такому приказу в указанной части должно, вероятно, предшествовать заключение гражданско-правового договора и оформление доверенности.

Еще одна проблема связана с той частью полномочий первого руководителя, которая составляет его корпоративный правовой статус и формирует его персональную ответственность как единоличного органа управления за все результаты деятельности юридического лица. Это проблема «окончательного решения». В обыденном правосознании, особенно сформированном на советском опыте, вобравшем в себя прежние идеалы производственной демократии и специфического понимания принципа равенства сторон, сложился стереотип, согласно которому комиссия по коллективным переговорам формируется из равного числа представителей и решение принимается большинством представителей каждой стороны. Заблуждение заключается, во-первых, в том, что равенство волеизъявления не тождественно численному равенству. Здесь значение имеет мнение большинства от каждой стороны в отдельности, что нивелирует вопрос о необходимости их численного равенства. Во-вторых, особый статус руководителя организации, являющегося одновременно и единоличным органом управления организации, позволяет ему блокировать любое решение, принятое назначенными им представителями. Иными словами, в коллективный договор не может попасть ни одно условие, на которое бы не был согласен единоличный орган управления юридическим лицом, поскольку он несет персональную ответственность перед участниками, учредителями за все решения, влекущие правовые и экономические последствия. Между тем этот постулат корпоративного права не отражается должным образом в трудовом законодательстве.

Представительство работодателей на уровнях социального партнерства выше локального в государствах – членах ЕАЭС и других странах постсоветского пространства осуществляют прежде всего объединения работодателей. И хотя законодательство об объединениях, появившееся в начале 2000-х, развивается успешно и устойчиво, то нельзя сказать о динамике развития самих объединений и широте охвата работодателей, которые они реально представляют. Государства, стремясь, стимулировать социальный диалог в целях сохранения стабильности и социального мира, различным образом пытаются мотивировать работодателей к объединению и вступлению в объединения. И хотя научным сообществом предлагаются достаточно интересные способы повышения искомой активности работодателей [11, с. 178], государства чаще обращаются к известным административным методам, например, устанавливая правила «автоматического» распространения социально-партнерских соглашений на всех, кто не успел отказаться от присоединения к ним (например, ст. 48 и 133.1 ТК России).

Отсутствие должной активности по формированию объединений работодателей в отдельных странах компенсируется наделением соответствующими полномочиями других некоммерческих организаций, например торгово-промышленных палат, что является промежуточным и временным решением вопроса.

Наиболее спорным, на наш взгляд, является существующее в России правило ст. 34 ТК России, согласно которой представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют органы государственной или муниципальной исполнительной власти, являются соответствующие органы власти. Таким образом, государство делает бессмысленным вступление в объединения работодателей организаций государственного и муниципального сектора, что ослабляет потенциал объединений работодателей.

В то же время такой подход ослабляет и доверие работников к органам исполнительной власти, которые в указанных коллективных переговорах представляют работодателей, а не общественный интерес и не интерес работников как граждан и налогоплательщиков. При этом возникает и противоречие между реальной государственной социальной политикой и принципом социального партнерства «содействие государ-

ства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе» (ст. 24 ТК России). Полноценно выполнять две разные роли государство не в состоянии, как невозможно реализовать государственно-властные полномочия в рамках принципа равноправия сторон социального партнерства будучи и равным партнером, и заинтересованным в прибыли собственником, и защитником общественных интересов всеобщего развития, и властным субъектом, дающим обязательные для исполнения предписания.

Заключение

Итак, можно сформулировать следующие современные тенденции в развитии института коллективных представителей в социальном партнерстве в государствах – членах ЕАЭС и СНГ.

При сохранении профсоюзной монополии на проведение коллективных переговоров от имени работников формируются правовые нормы, устанавливающие правила проведения коллективных переговоров на локальном уровне иными представительными органами работников. При этом предпринимаются разнообразные попытки уси-

лить влияние профессиональных союзов, обеспечив ограничение непрофсоюзного представительства.

В трудовом законодательстве отсутствует правовое регулирование вопросов представительства работодателя, должным образом согласованное с нормами корпоративного права, что снижает общую эффективность правового воздействия на отношения представительства на локальном уровне социального партнерства.

Нельзя признать удачной и соответствующей современным реалиям практику широкого участия в коллективных переговорах органов государственной и муниципальной исполнительной власти в качестве представителя работодателей. Представляется, что государству рано или поздно придется выбирать между государственным капитализмом и государственным патернализмом. Иначе акты социального партнерства в государственном секторе содержательно не будут отличаться от дозволенного нормативного регулирования, и, следовательно, социальное партнерство в государственном и муниципальном секторах экономики не будет сколько-нибудь необходимым и эффективным.

Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Унификация трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в рамках Союзного государства / К. Л. Томашевский // Актуальные вопросы российского права. – 2017. – № 1. – С. 151–158.
2. Чикирева, И. П. Коллективный договор: сравнительный анализ законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь / И. П. Чикирева // Трудовое и социальное право. – 2017. – № 2. – С. 39–41.
3. Volk, E. The Problems of Workers' Representation in the Republic of Belarus and Some Possible Ways to Resolve Them / E. Volk, K. Tomashevski // Workers' Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' / System Editor R. Blanpain, Guest Editor N. Lyutov. – Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2014. – P. 11–24.
4. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
5. Сафонов, В. А. Правовое положение и функции «иных представителей работников» в отношениях социального партнерства / В. А. Сафонов // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. / сост. М. И. Акатнова, М. Э. Дзарасов. – М. : Проспект, 2014. – С. 187–192.
6. Сенников, Н. М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория / Н. М. Сенников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 14–20.
7. Weiss, M. Trade unions and institutionalised workers participation: The German experience [Electronic resource] / M. Weiss. – Mode of access: <http://www.saflii.org/za/journals/LDD/2005/11.pdf>. – Date of access: 23.10.2017.
8. Куренной, А. М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 3–7.
9. Лютов, Н. Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н. Л. Лютов // Журн. рос. права. – 2014. – № 5. – С. 103–104.

10. Сошникова, Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве / Т. А. Сошников // Трудовое право. – 2008. – № 12. – С. 80–87.
11. Сошникова, Т. А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России / Т. А. Сошников // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 174–181.

Summary

The development of labor legislation and, in particular the legislation on social partnership, within the post-Soviet environment, is subordinated to general principles determined both by the common past and the current global tendencies of social development. Changes in the legislation on collective bargaining in terms of the determination of the appropriate plenipotentiaries of the parties is an important element in the development of social dialogue in the area of labour relationships. An analysis of the labor legislation of Russia and other countries of the EAEC makes it possible to draw conclusions about the existence of common challenges that the legislator must respond to while pursuing a state policy in the area of promoting freedom of collective bargaining and freedom of association. The following article is devoted to the problems existing in the sphere of representation of workers and employers, both at local and higher levels of social partnership and possible ways for their solutions.

Keywords: social partnership, collective bargaining, representatives of the parties of social partnership, trade unions, representatives of employers.

Статья поступила в редакцию 23.10.2017

ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

Подписные индексы:

00108 – для индивидуальных подписчиков;

001082 – для предприятий и организаций

Е. Е. Мачульская, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда

УДК 349.3

РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Аннотация

В 1990-х годах в России была создана современная государственная система социального обеспечения, которая функционирует на федеральном, региональном и муниципальном уровнях в трех организационно-правовых формах: обязательного социального страхования, обеспечения за счет бюджетных средств особых субъектов, государственной социальной помощи. Эта система еще не в полной мере соответствует задачам рыночной экономики, поэтому реформы не завершены. С 1 января 2015 г. введены страховые пенсии, исчисление которых производится с учетом индивидуального коэффициента застрахованного лица. Продолжается научная дискуссия по вопросам повышения пенсионного возраста, создания профессиональных пенсионных систем, развития накопительного пенсионного страхования.

Ключевые слова: государственная система социального обеспечения, обязательное пенсионное страхование, пенсионная реформа, демографическая ситуация, пенсионный возраст, досрочная пенсия, страховой стаж, накопительная пенсия.

Введение

Распад СССР поставил перед отечественной системой социального обеспечения сложнейшие задачи. Необходимо было в кратчайший срок создать государственную систему социального обеспечения, построенную на принципах, адекватных новым социально-экономическим условиям.

В настоящей статье ставится цель проанализировать становление системы государственного социального обеспечения и обязательного пенсионного страхования в 1990-х годах, а также кратко охарактеризовать современную пенсионную систему в России, наметить проблемные вопросы, требующие оперативного законодательного регулирования.

Основная часть

Становление системы государственного социального обеспечения и обязательного пенсионного страхования в 1990-х годах

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. заложила основу для реформы системы социального обеспечения, провозгласив в ст. 7 идею «социального государства», политика

которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [1, с. 4].

В статьях 37–41 Конституции России закреплены права человека в области социального обеспечения, которые могут быть ограничены только в исключительных случаях в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Как одно из основных прав человека, право на социальное обеспечение неотчуждаемо и принадлежит каждому от рождения. Юридический аспект этого права выражается в конституционной обязанности государства предоставить человеку средства существования в объеме, необходимом для достойной жизни, в тех случаях, когда в результате наступления социального риска или других социально значимых обстоятельств он утратил доход от трудовой деятельности или внутрисемейное содержание.

Важное значение имеет также ст. 72 Конституции России, устанавливающая, что вопросы здравоохранения, защиты семьи, материнства, отцов-

ства и детства, включая социальное обеспечение, находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

Реализация указанных конституционных прав осуществлялась на базе нового федерального законодательства. В 1990-х годах была создана современная *государственная система социального обеспечения* России, которая функционирует на федеральном, региональном и муниципальном уровнях в трех организационно-правовых формах:

- обязательного социального страхования (пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай временной нетрудоспособности, беременности и родов и др.);
- обеспечения за счет бюджетных средств особых субъектов (военнослужащих, государственных гражданских служащих и служащих правоохранительных органов);
- государственной социальной помощи малоимущим гражданам, чей доход меньше величины прожиточного минимума.

С точки зрения сферы охвата физических лиц и объемов финансирования основной организационно-правовой формой является *обязательное социальное страхование*, включающее обязательное пенсионное страхование.

Рассмотрим более подробно его становление и развитие в постсоветский период. Постановлением от 7 августа 1995 г. № 790 Правительство Российской Федерации утвердило Концепцию реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации, а постановлением от 20 мая 1998 г. № 463 одобрило Программу пенсионной реформы. Указанные документы предусматривали создание трехуровневой пенсионной системы, в которой первый уровень представляла *базовая пенсия*. Согласно Концепции 1995 г. она должна достигать прожиточного минимума. Второй (основной) уровень занимала *трудовая (страховая) пенсия*. Условия ее назначения и размеры прямо зависели от продолжительности участия в страховании (страхового стажа). Третий уровень системы отводился *негосударственным пенсиям*, которые рассматривались как дополнение к трудовым пенсиям.

Основные идеи Концепции реформы получили воплощение в следующих федеральных законах: от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», от 15 дека-

бря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Таким образом, можно сказать, что к началу 2000-х годов в России был создан фундамент системы обязательного пенсионного страхования, соответствующий потребностям рыночной экономики.

Однако законодательство еще продолжало испытывать сильное «остаточное» влияние идей, определявших особенности правового регулирования отношений по пенсионному обеспечению в советский период. В первую очередь, это проявилось в сохранении:

- низкого пенсионного возраста для лиц, работавших в нормальных условиях труда;
- минимального трудового (страхового) стажа продолжительностью 5 лет;
- списков производств, профессий и должностей, дающих право на досрочную пенсию;
- права на одновременное получение заработной платы и трудовой пенсии и др.

Современная пенсионная реформа в России

Дальнейшие радикальные преобразования национальной системы обязательного пенсионного страхования происходили уже в XXI веке – сначала на основании Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», а затем с 1 января 2015 г. на основании Федеральных законов от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – Федеральный закон № 400-ФЗ) и № 424-ФЗ «О накопительной пенсии».

Федеральный закон № 400-ФЗ заменил трудовые пенсии страховыми пенсиями. В соответствии с ним право на страховую пенсию по старости определяется следующими условиями (ст. 8) [2, с. 6]:

- достижение пенсионного возраста – 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины);
- минимальный страховой стаж не менее 15 лет;
- наличие индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.

Очевидно, что увеличение продолжительности страхового стажа и изменение формулы исчисления размера пенсии направлено прежде всего на устранение дефицита бюджета Пенсионного фонда России (далее – ПФР) [3, с. 274–278]. Основной причиной бюджетного дефицита является недо-

пустимо низкий размер минимальной оплаты труда. С 1 июля 2017 г. она составляет 7800 руб. в месяц [4], тогда как величина прожиточного минимума для населения в трудоспособном возрасте превышает ее и достигает 10 701 руб. за I квартал 2017 г. [5]. Кроме того, значительное распространение имеет «скрытая» заработная плата, с которой взносы не уплачиваются.

Образованию дефицита бюджета ПФР способствовало также снижение в 2012 г. ставки страхового взноса с 26 до 22 % от фонда оплаты труда (ФОТ)¹ и установление ежегодного максимального заработка для уплаты взносов. Сначала Пенсионный фонд Российской Федерации покрывал дефицит бюджета за счет сформированного ранее резерва, но в настоящее время эти средства исчерпаны и фонду регулярно перечисляются дотации из федерального бюджета на выплату пенсий.

В связи с нехваткой средств в бюджете ПФР и сложной демографической ситуацией в стране вновь возникла дискуссия о необходимости повышения пенсионного возраста. К выводу о неизбежности принятия такого решения пришли эксперты Всемирного банка еще в 2005 г. в докладе «Система пенсионного обеспечения в России». Они рекомендовали увеличить его до 65 лет для мужчин и женщин. Такой пенсионный возраст предусмотрен и Конвенцией МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.) [6], хотя национальное законодательство разных стран может устанавливать и более высокий возраст с учетом средней продолжительности жизни и экономического положения страны.

Старение населения – проблема, стоящая перед многими экономически развитыми странами. Этот процесс приводит к изменению соотношения между количеством работающих лиц, от заработка которых уплачиваются страховые взносы, и количеством пенсионеров, получающих пенсии по солидарной системе финансирования, в пользу последних. Доля плательщиков сокращается, а доля получателей растет, что приводит к возникновению дефицита средств и требует корректировки условий пенсионного обеспечения или повышения размеров пенсионных взносов.

Можно сказать, что повышение пенсионного возраста является общемировой тенденцией.

¹ В Государственной Думе России находится законопроект о повышении тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд вновь до 26 с 2019 г.

В частности, такая мера финансовой стабилизации пенсионного страхования была осуществлена на рубеже веков в Великобритании, Германии, Греции, Италии и ряде других стран.

Повышение пенсионного возраста произошло и в государствах – участниках СНГ. В Азербайджане, Молдове, Туркменистане пенсионный возраст составляет 62 года (мужчины) и 57 лет (женщины). В Казахстане и Кыргызстане он увеличен до 63 лет для мужчин и до 58 лет для женщин. В Армении он является единым для мужчин и для женщин – 63 года [7, с. 194]. Постепенное повышение пенсионного возраста осуществляется даже в Республике Беларусь, с которой Россия образует Союзное государство. Вместе с тем вполне очевидно, что в Союзном государстве этот процесс должен быть синхронизирован [8, с. 10, 21].

Но повышение пенсионного возраста социально оправдано только в том случае, если оно сопровождается увеличением продолжительности жизни. По данным Росстата, в 2017 году она составляет 66,5 для мужчин и 76,7 для женщин. Это означает, что повышение пенсионного возраста мужчин до 65 лет не позволит многим из них реализовать свое право на страховую пенсию.

Следует отметить, что Правительство России предпринимает экстренные меры по стимулированию рождаемости и сокращению уровня смертности в стране (в частности, материнский капитал на второго и последующих детей, профилактика заболеваемости, высокотехнологическая медицинская помощь, экстренная медицинская помощь лицам, пострадавшим в автокатастрофах, и др.). Но эти меры приведут к реальному улучшению демографической ситуации в стране через десятилетия, а проблему дефицита текущих поступлений в ПФР необходимо решать сегодня.

С учетом средней продолжительности жизни мужчин наиболее приемлемым решением для нашей страны может быть постепенное увеличение пенсионного возраста женщин до 60 лет, отложенное во времени, например до 2030 года.

По сравнению с императивным повышением пенсионного возраста более предпочтительным механизмом представляется экономическое стимулирование отсрочки ухода на пенсию. В соответствии с Федеральным законом № 400-ФЗ при назначении пенсии после достижения пенсионного возраста увеличивается размер фиксированной выплаты (ст. 16) [2, с. 16–17]. Право на повышение

размера пенсии при более позднем уходе на пенсию предусматривалось и прежним пенсионным законодательством. Однако в связи с низким размером пенсии пенсионеры практически не пользуются этой возможностью. В частности, по данным ПФР, количество работающих пенсионеров превышает 15 млн человек [9].

Пенсионеры предпочитают продолжать трудовую деятельность с одновременным получением пенсии в полном размере. Это право также является предметом дискуссий. Если страховая пенсия назначается в целях компенсации утраченной заработной платы, как указано в п. 1 ст. 3 Федерального закона № 400-ФЗ, то работающим пенсионерам она выплачивается в полном размере не должна. В Законе СССР 1956 г. «О государственных пенсиях» такая норма существовала. А в 1990-х годах возобладала идея о том, что пенсия является «заработанной» выплатой и право на ее получение не должно ограничиваться требованием прекращения работы.

Следует отметить, что данная норма представляет собой отечественный феномен и не встречается в законодательстве зарубежных стран. Право получать пенсию по старости в полном размере имеют лишь работающие пенсионеры преклонного возраста, как правило, старше 80 лет.

Еще одной причиной бюджетного дефицита ПФР является большое количество пенсионеров, имеющих право на **досрочную пенсию** в связи с работой в особых условиях труда (вредных, тяжелых), а также в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия, перечислены в постановлении Правительства от 16 июля 2014 г. № 665 [10].

Пересмотр списков и приведение их в соответствие с новыми условиями труда, которые постоянно совершенствуются, требует постоянной и кропотливой работы. Понимая эту проблему, Правительство установило с 1 января 2014 г. специальную оценку условий труда на основании Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [11]. В течение 5 лет все работодатели должны провести оценку условий труда, по результатам которой устанавливается класс условий труда. Закон предусматривает четыре класса условий труда: опасные (4-й класс), вредные (3-й класс –

имеет четыре подкласса), приемлемые (2-й класс) и оптимальные (1-й класс). В зависимости от класса исчисляется размер страховых взносов, поступающих в ПФР на финансирование досрочных пенсий.

О влиянии этой меры на количество лиц, получающих досрочные пенсии, пока судить преждевременно в связи с отсутствием статистических данных.

Повышение продолжительности страхового стажа с 5 до 15 лет производится постепенно в течение 10 лет начиная с 1 января 2015 г. и достигнет 15 лет в 2025 г.

И наконец, самое радикальное решение связано с новой формулой расчета пенсий. За каждый год работы застрахованное лицо будет приобретать пенсионные коэффициенты (баллы), исчисляемые с учетом уплаченных страховых взносов. Максимальное количество коэффициентов не может превышать 10 за год. До 2025 г., как и для увеличения страхового стажа, – переходный период. Размер страховой пенсии определяется путем умножения имеющейся у застрахованного лица суммы коэффициентов за весь период трудовой деятельности на стоимость одного коэффициента, величина которого утверждается постановлениями Правительства ежегодно. Очевидно, что оно напрямую зависит от финансового состояния бюджета ПФР в соответствующем финансовом году.

Заключение

Даже краткое рассмотрение условий, определяющих право на страховую пенсию по старости по Федеральному закону № 400-ФЗ, позволяет сделать вывод о том, что радикальная пенсионная реформа, осуществляемая в России с 1 января 2015 г., является еще одним шагом на пути от советской системы к системе, отвечающей задачам рыночной экономики. Насколько стабильной будет такая пенсионная система, покажет время. Вместе с тем реформа еще далека от завершения, поскольку не созданы профессиональные пенсионные системы, которые в будущем заменят досрочные пенсии. Проект федерального закона о профессиональных пенсионных системах был разработан более 10 лет назад. Однако он так и не стал законом. Большие перемены в ближайшее время должны произойти и в накопительном пенсионном страховании. В частности, в настоящее

время в политических и научных кругах ведутся дискуссии о добровольном или «принудительном» участии в нем. Министерство экономического развития и торговли России предложило с 1 января 2018 г. включить в накопительное страхование всех наемных работников «автоматически», предоставив им право «выхода» путем подачи заявления. Если это предложение будет реализовано, то накопительная система получит большие средства, которые можно будет инвестировать в российскую экономику.

Министерство труда и социального развития России возражает против указанного предложения

на том основании, что нельзя возлагать на работника обязанность перечислять часть заработной платы (от 2 до 6%) в негосударственный пенсионный фонд, который является акционерным обществом и действует в целях извлечения прибыли в интересах своих учредителей. Кроме того, вызывает сомнение гарантированность получения накопительной пенсии, поскольку в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 422-ФЗ негосударственный пенсионный фонд обязан вернуть участникам страхования лишь номинальную сумму уплаченных страховых взносов без всяких процентов.

Список цитированных источников

1. Конституция Российской Федерации. – М. : Проспект, 2015. – 32 с.
2. Новое пенсионное законодательство : Федеральный закон «О страховых пенсиях»; Федеральный закон «О накопительной пенсии». – М. : Проспект, 2014. – 64 с.
3. Соловьев, А. К. Макроэкономический анализ дефицита пенсионной системы России / А. К. Соловьев // Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. – М. : Проспект, 2013. – 440 с.
4. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 19 дек. 2016 г., № 460-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ООО «Консультант Плюс». – М., 2017.
5. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2017 г. [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации, 20 июня 2017 г., № 730 // КонсультантПлюс. Россия / ООО «Консультант Плюс». – М., 2017.
6. Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» 1952 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ООО «Консультант Плюс». – М., 2017.
7. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения : учебник для бакалавров / Е.Е. Мачульская. – М. : Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2014. – 587 с.
8. Силкин, А. Е. Гармонизация законодательства о социальном обеспечении государств – участников Союзного государства России и Беларуси : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; МГЮУ им. О. Е. Кутафина. – М., 2016. – 26 с.
9. Отчет Пенсионного фонда России за 2016 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Пенсионного Фонда Российской Федерации. – Режим доступа: www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_p2.htm – Дата доступа: 08.09.2017.
10. О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение: постановление Правительства Рос. Федерации, 16 июля 2014 г., № 665 // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 30 (часть II). – Ст. 4306.
11. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон, 28 дек. 2013 г. № 426-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6991.

Summary

In the 90th of the XX century the modern state system of social security was created. It functions in three organizational forms at federal, regional and municipal levels: compulsory social insurance, social security of special subjects, social assistance. But it is still not fully consistent with market economy. On the 01.01.2015 insurance pensions were introduced. Their amount is calculated on the basis of individual coefficient of the insured person. Academic debate about raising the retirement age, creation of professional pension schemes, development of funded pensions is still going on.

Keywords: the state system of social security, compulsory pension insurance, pension reform, demographic situation, pension age, yearly pension, insurance period, funded pension.

Статья поступила в редакцию 08.09.2017.

Т. Давулис, декан юридического факультета Вильнюсского университета, доктор права, профессор, вице-президент Литовского общества трудового права и права социального обеспечения

НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС ЛИТВЫ

Аннотация

В статье анализируются основные новеллы, произошедшие в литовском трудовом праве со вступлением с 01.07.2017 нового Трудового кодекса Литовской Республики. Автором исследуются нововведения общей части трудового права (в первой части статьи), а также индивидуального и коллективного трудового права (во второй части). Оценивается эффективность данных новых норм трудового права и соответствие их современным тенденциям в развитии европейского трудового права.

Ключевые слова: рекодификация, трудовой кодекс, трудовые правоотношения, трудовые права, трудовой договор, гибкость, защита

Введение

14 сентября 2016 г. был принят и 1 июля 2017 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс Литовской Республики (далее – ТК 2016 г.) [1], процесс принятия которого начался еще в 2015 г. Изменения в трудовом праве обосновывались по ряду направлений – от внедрения наработок судебной практики в действующие положения трудового права до существенных перемен в системе коллективных переговоров. Отсутствие гибкости в регулировании рабочего времени, сложность процедуры найма и высокие издержки по сокращению штата критиковались не только зарубежными инвесторами и национальными работодателями, но и (хотя и более сдержанно) институтами Европейского союза (далее – ЕС)¹. Научными работниками обосновывалась необходимость адаптации литовского трудового права к важнейшим изменениям в институте рабочего времени и к усиливающейся социальной защите работников от угроз современного экономического развития [2]. Пересмотр национальных норм был целесообразен и с позиции права ЕС – большая часть директив была имплементирована до вступления, а практика показала

их недостатки и упущения. Необходимость рекодификации трудового права также проистекала из признания политиками наличия заметной связи между регулированием рынка труда и конкурентоспособностью национальных компаний, а также привлекательностью для зарубежных инвесторов. Реформы рынка труда в таких странах, как Эстония, Венгрия и Словакия, послужили как минимум на политическом уровне примерами возможных направлений развития. Данная статья направлена на исследование целей и основных черт нового ТК 2016 г.

Основная часть

1. Новые «горизонтальные» положения трудового ТК 2016 г.

Рекодификация трудового права может быть названа фундаментальной реформой. Работа над новым ТК началась с исправления общих проблем действующего трудового законодательства. Рабочая группа по подготовке нового ТК обозначила семь проблемных мест, в которых улучшение или изменение действующего правового регулирования считалось первостепенным: отсутствие гибкости и защиты в регулировании индивидуальных трудовых договоров; стагнация социального диалога и отсутствие соглашений, заключенных по итогам коллективных переговоров; недостаточное внимание на законодательном уровне к проблеме совмещения семьи и работы; игнорирование необходимости постоянного обучения и повышения

¹ Рекомендация Совета относительно литовской национальной программы реформ 2014 г. (СОМ(2014) 416 final) гласит: «Пересмотреть целесообразность трудового законодательства, в частности в отношении рамок трудовых договоров и соглашений о рабочем времени, проконсультировавшись с социальными партнерами». Рекомендации предыдущих лет содержали схожие формулировки.

квалификации; ненужные административные преграды и бюрократизм в ходе применения трудового права; отсутствие эффективности в ходе применения принципа недискриминации; пренебрежение необходимостью проводить различие между большими и небольшими или средними предприятиями. Названные недостатки не были единственными в существующем трудовом праве. Необходимы были изменения для модернизации отношений работодателя и работника в более широком контексте. Новый ТК 2016 г. учел новеллы, которые должны иметь горизонтальное действие. Данные «горизонтальные» положения касаются более четкого разграничения трудовых правоотношений (по размеру предприятия, типу занятости, уровню дохода работника), а также более широкого внедрения технологических новшеств, возросшей кооперации сторон и роли процессуально-ориентированных положений, усилившейся возможности доступа к правосудию в случае нарушения трудовых прав.

Дифференциация норм трудового права. Дифференциация трудовых правоотношений по различным объективным и субъективным основаниям считается одним из главных свойств трудового законодательства [3, р. 28–29]. Однако предыдущий закон снизил практическую значимость этого принципа, установив для большинства отношений, касающихся зависимости работы, единые нормы, не предполагающие различий в обязанностях работодателя в зависимости от его размера или статуса. Лишь некоторые виды трудовых отношений имели специальное регулирование (срочный трудовой договор, а с 2008 г. также временная работа, труд надомников и т. д.). Отдельные положения ограничивали свободу усмотрения служившим большим привилегий по сравнению с минимальными стандартами законодательства. Во всех остальных сферах обязанности работодателя были изложены абсолютно одинаково как для больших предприятий, имеющих в штате сотни работников, так и для небольших компаний или физических лиц, нанимающих несколько человек¹.

Новый ТК 2016 г. придает большее значение размеру компании. Так, для компаний, имеющих

¹ См. также ст. 153(2)б Договора о функционировании Европейского союза, которая требует, чтобы директивы ЕС в сфере трудового права избегали создания административных, финансовых и правовых преград для формирования и развития малого и среднего бизнеса.

более 50 или более 20 работников, устанавливаются более строгие правила в том, что касается информирования, консультирования и участия работников в управлении. В то же время работодатели, имеющие менее 10 работников, несут меньшие административные издержки и обладают большей свободой в применении определенных положений, касающихся ежегодного отпуска, обязанности по уведомлению и защите при увольнении (ст. 110 ТК 2016 г.).

Идея дифференциации условий труда получает развитие и с введением **новых типов трудовых договоров**. В дополнение к уже известным видам договоров (бессрочные, срочные, временные) ТК 2016 г. вводит принципиально новые – договор профессиональной практики, две разновидности ученических договоров, договор о заранее непредусмотренном объеме работ («минимум 8 часов»)¹, договор-портфолио, договор совмещения профессий и должностей. Установление специальных норм о заключении, исполнении и прекращении таких договоров может способствовать выбору участниками рынка труда законного, прозрачного и подходящего для них решения своего вопроса в сфере занятости.

Следует отметить, что в 2014 г. Министерство экономики высказало предложение о нормативном закреплении понятия «добросовестный работодатель», т. е. работодатель, который не подвергался взысканиям за нарушение норм трудового права и который гарантирует работникам определенный уровень заработка. Предполагалось, что такие работодатели смогут иметь большую свободу в заключении срочных трудовых договоров, применении гибкого режима рабочего времени и т. д. Тогда предложение не нашло поддержки, однако новый ТК 2016 г. вводит революционную идею о возможности отклонения в худшую сторону от принципа минимальной защиты, предусмотренной законом. В соответствии со статьей 33(4) ТК 2016 г. стороны договора с фиксированной месячной зарплатой, составляющей не менее 2 средних (по стране) ставок валовой зарплаты, имеют право отступить от императивных предписаний ТК или иных норм трудового права. Применение этого положения ограничивается двумя условиями: 1) соглашение не может менять законодательно установленных положений о максимальном рабо-

¹ Договор о непредусмотренном объеме работы был, однако, отменен Парламентом по прошествии всего лишь двух месяцев с момента принятия Кодекса.

чем времени и минимальном времени отдыха, заключении и прекращении договора, минимальной заработной платы, положений о здоровье и безопасности на рабочем месте и о запрете дискриминации; и 2) стороны должны достичь баланса интересов работника и работодателя.

Применение обозначенного выше положения на практике обещает быть весьма проблематичным, и не только потому, что оно идет вразрез с основными принципами трудового права, согласно которым свобода работника ограничивается в силу асимметрии трудового правоотношения. Сфера действия и содержание подобных соглашений остаются неясными, поэтому стороны индивидуальных трудовых договоров будут играть ключевую роль в их становлении. Широкая свобода усмотрения этих лиц в определении баланса интересов и принятии решения о характере соглашения будут влечь за собой многочисленные споры, прекратить которые сможет лишь сформировавшаяся судебная практика.

Признание технического прогресса в цифровую эру. Взаимосвязь технологического развития и организации труда имеет существенное влияние на трудовое право. Технический прогресс и сопровождающие его экономические трансформации существенно воздействуют на развитие как позитивного права, так и судебной практики. Динамизм в технологическом развитии ставит под вопрос способность законодателя вовремя реагировать на происходящие изменения посредством принятия превентивных или защитных мер. Тем не менее, возможно, следует признать, что рамочные нормы могут помочь работодателям, работникам и их представителям найти баланс в их различающихся интересах. Рамочные нормы могут касаться, скажем, права представителей работников участвовать в принятии локальных норм, регулирующих соответствующие вопросы в рамках организации.

В связи с этим ТК 2016 г. направлен на совершенствование права участия производственных советов. Он предписывает, что до введения в действие локальных норм должны быть задействованы процедуры информирования и консультирования, если речь идет: а) о введении новых технологических процессов; б) введении наблюдения за работниками с использованием технологий информационного, звукового и визуального наблюдения; в) введении мер, которые могут негативно затронуть частную жизнь работников;

г) введении мер, которые могут негативно затронуть защиту персональных данных работников; д) политике хранения персональных данных и мерах по их внедрению (статья 206(1) ТК 2016 г.).

На уровне индивидуального трудового правоотношения технический прогресс признается в важном новом положении о коммуникации между сторонами. Традиционно подписанный от руки документ имел решающее значение при установлении существования значимого факта или намерения стороны договора. Так, в случае проступка со стороны работника процедурные нормы предписывали работодателю потребовать от него письменного объяснения нарушения должностных обязанностей, после чего могло последовать наложение дисциплинарного взыскания (также в письменной форме). Значимость, которая придавалась подписанным документам, распространялась на все аспекты трудовых правоотношений и влекла за собой дополнительные издержки. Новое положение о «коммуникации» позволяет придать правовое значение данным, переданным посредством широко распространенных средств связи (электронной почты, мобильных устройств и т. д.) при условии, что возможно установить содержание информации, ее источник, факт и время передачи, а также обеспечить ее сохранность (ст. 25(2) ТК 2016 г.). Использование электронной почты, интранета и мобильных средств связи будет также признаваться обменом письменными документами. В случае если сторона договора выскажет обоснованные сомнения относительно названных выше условий, обязанность доказать их наличие будет возлагаться на работодателя.

Взросшая кооперация сторон договора. Сложность соблюдения предписаний трудового законодательства может отчасти быть объяснена негибкостью императивных норм. Это в особенности справедливо в тех случаях, когда условия труда существенно меняются, а нормы права отсутствуют или не претерпевают сопутствующих изменений для защиты интересов сторон.

Действенной мерой (в особенности в контексте утверждения большей гибкости на локальном уровне) может стать предоставление сторонам дополнительной свободы в определении условий правоотношения по взаимному согласию. В связи с этим ТК особо оговаривает модели возможных соглашений о неполном рабочем времени или удаленной работе, об индивидуально согласованных режимах рабочего времени, о запрете конку-

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ренции или о финансовом участии работодателя в повышении квалификации работника. Помимо этого новый ТК расширяет обязанности работодателя по рассмотрению предложения работника об изменении его условий труда. Так, закон дает любому работнику право просить о переводе на режим неполного рабочего времени, надомную работу или на работу, предполагающую совмещение должности несколькими работниками (и об изменении любого договорного обязательства или условия труда, установленного в статьях 40(4), 52, 93, 46 ТК 2016 г.). Отказ удовлетворить письменное заявление работника об изменении существенных или согласованных сторонами условий договора должен быть мотивирован и представлен работнику в письменном виде не позднее, чем в течение 5 рабочих дней с момента направления работником заявления. Подобное «мягкое» положение упрощает для сторон вступление в диалог с целью проявления гибкости при адаптации договора к их нуждам.

Новая парадигма для имплементации принципа недискриминации. Литовское законодательство о запрете дискриминации в значительной мере формируется на основе требований Директив ЕС. Конституционный принцип равенства (ст. 29 Конституции Литовской Республики) детализируется в Акте о равных возможностях для мужчин и женщин от 1 марта 1998 г. и Акте о равных возможностях от

18 ноября 2003 г. Принцип равного обращения со всеми работниками по различным основаниям¹ был закреплен в качестве одного из принципов трудового права также в ст. 2 ТК. Кодекс содержал только ограниченные положения о равной оплате труда мужчин и женщин. Основные нормы о запрете дискриминации работников были по-прежнему консолидированы в упомянутом выше специальном законодательстве о равных правах, но не в ТК. Это может объяснить, почему государственная инспекция труда, работники и даже со-

¹ Литовское законодательство о недискриминации касается в равной степени как запрета дискриминации по основаниям, предусмотренным Директивами ЕС 2006/54 (пол), 2000/43 (раса и этническая принадлежность) и 2000/78 (возраст, инвалидность, религия и вера, сексуальная ориентация), а также таким, как национальность, язык, происхождение и социальный статус.

циальные партнеры не проявляли большой заинтересованности в механизмах имплементации – отсутствовали как коллективные соглашения, так и законодательные нормы, посвященные дискриминации.

ТК 2016 г. направлен на создание более прочной основы для практической реализации принципа недискриминации. Прежде всего, он стремится упростить доступ к судебной защите путем детального перечисления запрещенных для работодателя действий и корреспондирующих им прав работников. Описание форм дискриминации, допустимых исключений, четко определенной сферы применения направлены на информирование и облегчение подачи индивидуальных и коллективных исков в отношении дискриминационных практик. Идея заключается в том, чтобы подчеркнуть, что дела о дискриминации не являются сугубо зоной ответственности омбудсмена по равным возможностям, но должны разрешаться на всех уровнях защиты трудовых прав. Профсоюзы и государственная инспекция труда также должны быть вовлечены в расследование и претворение в жизнь равных возможностей. Индивидуальные комиссии по трудовым спорам и суды должны рас-

сматривать дела о нарушении прав работников, в том числе о нарушении права на равное обращение.

Консолидации подвергаются прежде всего превентивные меры, направленные на реализа-

цию принципа равного обращения. Во-первых, право требует от компаний, имеющих более 50 работников, принять внутренний документ – политику равных возможностей (ст. 26 ТК 2016). Кодекс не оговаривает содержание и статус этого внутреннего документа, но можно предположить, что его принятие (в рамках процедур информирования и консультирования) будет не простой формальностью, а стимулом к дискуссиям о том, что должно быть сделано для обеспечения равных возможностей на рабочем месте. Во-вторых, ТК требует от компаний, имеющих более 20 работников, предоставить анонимные сведения о зарплате работников (за исключением занимающих руководящие должности) в соответствии с их полом и профессиональной группой производственному совету и профсоюзам (ст. 23(2) ТК 2016). Данная

◆◆◆
Профсоюзы и государственная инспекция труда также должны быть вовлечены в расследование и претворение в жизнь равных возможностей.
◆◆◆

информация позволит выявить проблемы в различии оплаты труда мужчин и женщин, которые потенциально могут быть разрешены социальными партнерами. В-третьих, право также требует от компаний, имеющих более 50 работников, принять схему оплаты труда и довести ее до сведения работников. Система оплаты труда должна указывать категории работников в соответствии с их должностью и квалификацией, размер оплаты труда для каждой из них, размер базовой ставки (минимальный и максимальный), основания и процедуры предоставления дополнительных платежей (бонусов и дополнительных выплат), процедуры индексации зарплаты (ст. 140(3) ТК 2016 г.).

Новый подход к равенству и недискриминации обеспечит большую прозрачность и справедливость в литовской системе оплаты труда, которая в настоящее время считается излишне гибкой. Согласно общемировым статистическим данным, Литва находится на 11-м месте в плане гибкости в определении размера оплаты труда, в то время как ограничительные положения трудового права являются одной из основных проблем государства (116-е место в регулировании найма и увольнения, 106-е в затратах на сокращение, 76-е в кооперации труда и работодателя) [4].

Улучшение доступа к правосудию при нарушении трудовых прав. Система защиты трудовых прав в течение длительного времени оставалась под влиянием советской традиции. До подачи в суд общей юрисдикции иска право требовало от сторон разрешения их спора в двусторонних комиссиях по трудовым спорам в организации. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, состоявшая из представителей работодателя и избранных представителей работ-

ников на уровне рабочего места, показала свою неэффективность. В 2015 г. комиссии были реформированы и должны были включать государственного инспектора труда и двух представителей региональных и отраслевых организаций профсоюзов и объединений работодателей. Государственная инспекция труда была назначена ответственной за предоставление технической и организационной помощи комиссиям.

Доступность комиссий, возрастающее число дел и качество разбирательства следует отнести к положительным последствиям реформы системы рассмотрения индивидуальных трудовых жалоб. ТК 2016 г. продолжает совершенствование процедуры защиты трудовых прав путем возложения на комиссии обязанности по рассмотрению всех трудовых споров, включая дела об увольнении, а также коллективных споров, затрагивающих трудовое право. Все они находятся теперь в компетенции комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Несогласные с решением Комиссии стороны могут направить дело в суд общей юрисдикции, однако простота процедуры и запрет возложения затрат по судебному представительству на проигравшую сторону (ст. 217(3) ТК) делают правосудие более доступным для работников. Права коллективных представителей усилены за счет того, что комиссия может наложить штраф на работодателя в случае нарушения им обязательства из коллективного договора без требования от работников компенсации судебных расходов в случае проигрыша дела. Размер штрафа должен быть пропорциональным тяжести нарушения и ориентированным на предотвращение подобных нарушений со стороны работодателя в будущем (статья 217(2) ТК).

Список цитированных источников:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 // TEISES AKTU REGISTRAS. – 19.09.2016. – № 23709.
2. Davulis, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos [Перспективы модернизации литовского трудового права] / T. Davulis // Jurisprudencija. – 2008. – No. 8 (110). – P. 27–33.
3. Darbo teisė / Nekrosius I. (et al.); atsakomoji redaktorė D. Petrylaitė– Vilnius: Teisines informacijos centras, 2008. – 544 p.
4. Global Competitiveness index 2017–2018 [Electronic resource] // World economic forum. – Mode of access: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index/country-profiles/#economy=LTUwage>. – Date of access: 20.09.2017.

(Окончание в следующем номере)

ИТОГИ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ОСЕННИЙ ЦИКЛ) (23–28 октября 2017 года, г. Минск)

В Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 23 по 28 октября 2017 г. проходила Неделя трудового права (осенний цикл), которая включала следующие мероприятия:

- выставку научной, учебной литературы и периодики по трудовому праву;
- открытое заседание научного кружка по трудовому праву с участием студентов Международного университета «МИТСО»;
- цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву;
- международную научно-практическую конференцию «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы»;
- торжественное награждение призеров IV Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля.

24 октября состоялось открытое заседание научного кружка по трудовому праву **«Актуальные вопросы рабочего времени, времени отдыха, заработной платы»**, в котором приняли участие студенты юридического факультета Международного университета «МИТСО». По итогам работы все участники кружка приобрели опыт публичного выступления, а также получили ценные подарки.

26 октября состоялся **Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву**, который открыл председатель Организационного комитета Недели трудового права, кандидат юридических наук, доцент *Кирилл Леонидович Томашевский*. Он подчеркнул значимость проводимых в университете мероприятий в рамках Недели трудового права и важность рассматриваемых вопросов особенно для профсоюзного вуза. С приветственным словом также выступил декан юридического факультета Международного университета «МИТСО» доктор юридических наук, профессор *Владимир Федорович Ермолович*.

Цикл открытых лекций ведущих зарубежных ученых по трудовому праву был очень насыщенным. Перед студентами, преподавателями и гостями выступили:

А. М. Куренной, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации (тема лекции: *«Актуальные вопросы развития трудового законодательства Российской Федерации на современном этапе»*);

С. Ю. Головина, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юриди-



Александр Михайлович Куренной на цикле открытых лекций

ческого университета доктор юридических наук, профессор (тема лекции: «*Заключение и изменение трудового договора по трудовому праву государств – членов ЕАЭС*»);

М. В. Лушникова, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, доктор юридических наук, профессор (тема лекции: «*Юридическая техника в трудовом праве: проблемы теории и практики*»);



Марина Владимировна Лушникова на цикле открытых лекций

О. В. Чесалина, научный референт Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка кандидат юридических наук, доцент (тема лекции: «*Глобальные тенденции на рынке труда: от нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ*»);

Г. Тавитс, профессор социального права Университета Тарту, доктор права (тема лекции: «*Обязательства работодателя и охрана труда: правила Европейского союза*»);



Гаабриэль Тавитс выступает с открытой лекцией

М. Н. Шумило, старший научный сотрудник отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины доктор юридических наук (тема лекции: «*Пенсионная реформа в Украине: объективные и субъективные факторы*»).

Каждая из лекций вызвала неподдельный интерес как у студентов, так и у профессорско-преподавательского состава. У всех присутствующих была возможность задать вопросы выступающим. К слову, цикл открытых лекций по трудовому праву проходит в Международном университете «МИТСО» уже пятый год подряд.

27 октября началась работа **Международной научно-практической конференции «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы»**. С приветственным словом к участникам конференции обратились проректор по инновационной и научной работе Международного университета «МИТСО» доктор политических наук, кандидат социологических наук *Леонид Семенович Мальцев* и заместитель директора НИИ трудовых и социальных отношений – начальник центра организации и планирования научной деятельности Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент *Юрий Петрович Сергиенко*.

В рамках конференции работали три круглых стола:

круглый стол № 1 «*Исторические аспекты становления и развития трудового и социально-обеспечительного законодательства*»,

круглый стол № 2 «*Современные проблемы трудового законодательства и перспективы его совершенствования*» и

круглый стол № 3 «*Актуальные проблемы социально-обеспечительного законодательства и перспективы его развития*».

Предшествовала началу работы конференции **планарное заседание конференции**. Открыл пленарное заседание заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор **Андрей Михайлович Лушников** докладом на тему «*Становление советского трудового законодательства: дискуссионные проблемы*».

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Андрей Михайлович Лушников в пленарном заседании

В выступлении А. М. Лушников отметил, что советское трудовое законодательство появилось одновременно с советским государством, а одним из первых законов стал кодифицированный акт о труде – Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. Однако его содержание было деформировано утопическими идеями большевиков и реалиями гражданской войны и военного коммунизма. При этом Кодекс содержал в себе некоторые прогрессивные нормы. Докладчик акцентировал внимание на том, что советская модель трудового права в полном объеме сложилась только после принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г., который отражал некоторую либерализацию общественной жизни и потребности нэпа.

Затем заведующий сектором трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук» доктор юридических наук, профессор **Галина Семеновна Скачкова** выступила на тему «Социальная ответственность бизнеса в России». Докладчик отметил, что институт социально-ответственного бизнеса характерен для большинства стран с устойчивой экономикой, базирующейся на рыночных ценностях, с давними демократическими традициями и с развитым гражданским обществом. Под социальной ответственностью бизнеса применительно к социально-трудовым правам граждан речь идет об обеспечении работникам здоровых и безопасных условий труда, предоставлении им работодателем дополнительных социальных льгот и гарантий, в том числе с помощью реализации различных социальных программ и т. д. Российский союз промышленников и предпринимателей 28 июня 2007 г. создал Национальный регистр соглашений по регулированию

социально-трудовых отношений, включающий электронные версии отраслевых (межотраслевых); межрегиональных, региональных соглашений по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.



Галина Семеновна Скачкова в пленарном заседании

В заключение Г. С. Скачкова подчеркнула, что идеи социальной ответственности бизнеса получают развитие в России на всех уровнях социального партнерства.

С докладом, посвященным особенностям законодательства о социальном обеспечении в постсоветский период и тенденциям его дальнейшего развития, выступила доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ **Елена Евгеньевна Мачульская**.



Елена Евгеньевна Мачульская в пленарном заседании

В начале выступления автор акцентировала внимание на том, что после распада СССР в сфе-

ре социального обеспечения произошли радикальные изменения, результатом которых было создание национальной системы социального страхования. Ее организация началась в 1991 г. с учреждения для сбора страховых взносов государственных внебюджетных фондов. Было отмечено, что на сегодня основной проблемой пенсионного страхования является дефицит бюджета Пенсионного фонда России, который обусловлен несколькими причинами: общая недооценка стоимости труда, «скрытая» заработная плата, занижение тарифов пенсионных взносов и предоставление льгот по их уплате для различных профессиональных групп и др. (*подробнее см. статью в этом же номере журнала на с. 35*).

В заключение Елена Евгеньевна предложила несколько вариантов ликвидации финансового дефицита Пенсионного фонда России: повышение пенсионного возраста; введение обязательных страховых взносов для наемных работников; повышение оплаты труда и др.

Далее с докладом на тему «*Историческое наследие пенсионного обеспечения Украины и Беларуси*» выступил старший научный сотрудник отдела гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права им. В. М. Корецкого Национальной академии наук Украины доктор юридических наук **Михаил Николаевич Шумило**.



Михаил Николаевич Шумило в пленарном заседании

Вначале выступления докладчик указал, что одним из не исследованных до сих пор вопросов в пенсионном праве остается история пенсионного обеспечения на территории Западной Украины и Западной Беларуси, которые с 1918 по 1939 год входили в состав II Речи Посполитой. Это обусловлено тем, что все источники, указанного периода написаны на польском языке. Проанализировав законодательство, автор отметил, что до 1939 года на территории Западной Украины и Западной Беларуси действовало одно из самых социально-страховых законодательств Европы, которое он условно обозначил «необисмарковское» законодательство, которое впоследствии было уничтожено советской властью. Свой доклад М. Н. Шумило закончил мыслью о том, что Украина не нарабатывает чего-то нового и прогрессивного, а только возвращается к своим корням, к тому с чего начинала в начале XX века, к частно-правовым формам в пенсионном обеспечении, к объективному пенсионному возрасту и страховому стажу, к тем основам развития и функционирования социальной сферы, которые были разрушены советской властью.

С заключительным докладом на тему «*Становление советского трудового законодательства в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Кыргызстане (1917 – 1921 гг.)*» в рамках пленарного заседания выступил профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

В своем выступлении К. Л. Томашевский провел краткий исторический анализ становления трудового законодательства в Армении, Беларуси, Кыргызстане, Казахстане и России в период 1917–1921 гг. Было отмечено, что процесс становления трудового законодательства в вышеназванных государствах был не всегда синхронным, а порой и противоречивым. Так, в Армении до 1920 г. применялось дореволюционное законодательство Российской империи (в том числе нормы Устава о промышленном труде 1913 г.). Декрет Совета народных комиссаров 1917 г. о восьмичасовом рабочем дне и Кодекс Законов о труде 1918 г., принятые в РСФСР, распространяли свое действие и на территории других советских республик,

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

хотя формально эти республики до образования СССР были независимыми государствами. Докладчик акцентировал внимание на том обстоятельстве, что законодательство о труде этого периода было весьма архаичным, кодификация не была полной (институт коллективных договоров регулировался не КЗоТ 1918 г., а отдельным Положением); нормы о трудовой повинности во многом подменяли собой договорные начала института трудового договора, что объясняется военно-политической ситуацией, в которой находилось молодое советское государство (окончание Первой мировой войны, гражданская и советско-польская война).

Затем состоялась **церемония торжественного награждения победителей IV Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов имени Льва Семеновича Таля**, в завершение которой с докладом выступила победительница конкурса **А. А. Шаганц**, магистрант Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Она представила свою работу на тему *«Изменение юридической квалификации трудового договора: вопросы теории и практики»*.

В рамках работы круглого стола № 1, посвященного историческим аспектам становления и развития трудового и социально-обеспечительного законодательства, выступили представители науки трудового права и права социального обеспечения из Беларуси, Германии и Эстонии. Модератором выступил заведующий кафедрой тру-



Лауреат Международного конкурса им. Л. С. Талья в 2017 году **Алина Альбертовна Шаганц** дового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», член ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Борис Борисович Синьков**.

Открыла круглый стол доцент кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета кандидат юридических наук, доцент **Анжелика Васильевна Ясинская-Казаченко**, которая выступила с до-



Участники круглого стола № 1

кладом «*Становление и развитие правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров: история, современность, перспективы*».

В начале выступления докладчик указала, что основу становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров представляют труды ученых, изучавших данную проблематику как в период с середины XIX до начала XX вв., так и в период XX и до начала XXI вв.

В докладе Анжелика Васильевна выделила следующие этапы развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров: первый период – 1920-е гг.; второй период – 1930–1950-е гг.; третий период – 1960–1980-е гг.; четвертый период – 1990-е гг. и начало XXI в. Особую историко-правовую ценность имеет период 1920-х гг., часть примирительных процедур из которого уже учтена законодателем в настоящее время.

В рамках конференции параллельно проходил круглый стол № 2 «**Современные проблемы трудового законодательства и перспективы его совершенствования**», модератором которого выступил профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**. В рамках данного круглого стола выступили с докладами представители науки трудового права из Беларуси, России, Украины.

Открыл второй круглый стол заместитель председателя Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам, депутат Палаты представителей Национального Собрания Республики Беларусь **Виталий Петрович Шилов**. В докладе он осветил наиболее актуальные вопросы, находящиеся в поле зрения комиссии по труду и социальным вопросам Палаты представителей, а также коснулся тех законопроектов в социально-трудовой сфере, которые планируется рассматривать в нижней палате белорусского Парламента в ближайшее время.

Затем заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации **Александр Михайлович Куренной** выступил на тему «*Современная экономика и трудовое право: вызовы и ответы*».

Докладчик отметил, что в последнее время приходится постоянно сталкиваться с нападками на трудовое право, с идеями о его «ненужности» или как минимум «непрактичности», «неэффективности». В своем выступлении А. М. Куренной акцентировал внимание на том, что сами по себе нормы трудового права никак не препятствуют реализации концепции достойного труда и другим благим пожеланиям, необходимо в большей степени следовать международным трудовым стандартам, не возлагая всю ответственность на нормы трудового законодательства. В завершение докладчик указал, что трудовое право имеет свой специфический метод регулирования общественных отношений, учитывающий в том числе такой его элемент, как дифференциацию, так как развитие и дифференциация экономики приводит к дальнейшей дифференциации правового регулирования в сфере труда.

Следующей выступила заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета доктор юридических наук, профессор **Светлана Юрьевна Головина** на тему «*Правовое обеспечение трудовой мобильности как современная задача трудового права*».



Светлана Юрьевна Головина с докладом на круглом столе № 2

Светлана Юрьевна указала, что одной из актуальных задач трудового права является поиск адекватных механизмов правового обеспечения мобильности трудовых ресурсов, поскольку трудовая мобильность является условием развития гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, о чем российское государство неоднократно заявляло в своих программных документах. В докладе были освещены мероприятия по развитию трудовых ресурсов, которые задают направление модернизации трудового законодатель-

КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

ства, обеспечивающего повышение прежде всего территориальной и профессиональной мобильности. Было отмечено, что функциональная мобильность менее всего пока имеет нормативное обеспечение, что непосредственно создает проблемы правоприменения.

Докладчик высказал мнение о том, что для предотвращения трудовых споров по поводу содержания трудовой функции и в целях поддержания функциональной мобильности работников в Трудовой кодекс Российской Федерации следует внести положения, касающиеся содержания, порядка разработки, утверждения и пересмотра должностных инструкций. Законодателю также стоило бы предусмотреть процедуру уведомления работника об изменении должностной инструкции и правовые последствия отказа от работы в новых условиях.

С докладом, посвященным проблемам правового регулирования труда работников здравоохранения, выступил профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук **Геннадий Валентинович Хныкин**.



Геннадий Валентинович Хныкин на круглом столе № 2

Докладчик подчеркнул, что профессиональная деятельность работников здравоохранения носит конституционно-значимый характер. Благодаря этой деятельности обеспечивается реализация конституционных прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь. Однако российское Правительство лишь в 2008 г. разработало Концепцию развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. В ходе выступления автор указал основные мероприятия, за-

планированные в данной Концепции, а также обратил внимание на степень их результативности. Геннадий Валентинович отметил, что эффективность принятых решений в рамках Концепции крайне низка, поскольку на практике оказались не только экономические, но и правовые проблемы: неудовлетворительное состояние нормативной базы, отсутствие полноценных законодательных норм, регулирующих труд медицинских работников, отсутствие легального определения «медицинский работник».

Затем ассистент кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко кандидат юридических наук **Ирина Анатольевна Богдан** выступила на тему «*Правовые вопросы объективизации права человека на труд*».

В докладе Ирина Анатольевна взглянула на социально-экономические права, опираясь на формулировки ряда международно-правовых актов как на важную специфическую составляющую часть прав человека с позиции соотношения прав человека как абстрактных, естественных прав, с одной стороны, и юридических прав – с другой. В выступлении она затронула проблемы объективизации прав человека, среди которых выделяют и право второго поколения – право на труд, содержащее несколько аспектов: вопрос отнесения права человека на труд к естественным (моральным) правам; вопрос необходимости текстуально закрепления прав человека в законодательных актах; вопрос о конструкции «право-обязанность» человека.

Далее выступила соискатель Института государства и права Российской академии наук **Анна Васильевна Дзюбак** на тему «*Труд домашних работников*». Докладчик акцентировала внимание на некоторых вопросах, связанных с регулированием труда домашних работников женского пола. В ходе выступления Анна Васильевна указала, что в настоящее время необходимо рассматривать и корректировать действующее законодательство Российской Федерации с точки зрения охраны трудовых прав женщин и предоставления всех гарантий, льгот и компенсаций, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации в отношении других сфер труда. В настоящее время в законодательстве Российской Федерации отсутствует определение домашних работников, их деятельность, как правило, относят к самозанятым гражданам, тем самым квалифицируя данный вид

отношений в гражданско-правовой плоскости. По мнению докладчицы, домашние работники остаются одной из наименее защищенных категорий работников в рамках национального трудового законодательства.

О проблемах трудового договора по законодательству Республики Казахстан рассказала судья Акмолинского областного суда Республики Казахстан **Ботагоз Ахметжановна Оспанова**.

Она отметила, что с 1 января 2016 г. действует новый Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (далее – ТК РК). Согласно ст. 28 ТК РК трудовой договор должен содержать ряд обязательных и дополнительных условий. Вместе с тем перечень этих условий не является исчерпывающим: по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан. Б. А. Оспанова акцентировала внимание на том, что в отличие от ТК РК 2007 г. в содержание трудового договора в качестве обязательных условий не включены: гарантии и компенсационные выплаты; условия по страхованию, что, по ее мнению, является одним из недостатков ТК РК 2016 г.

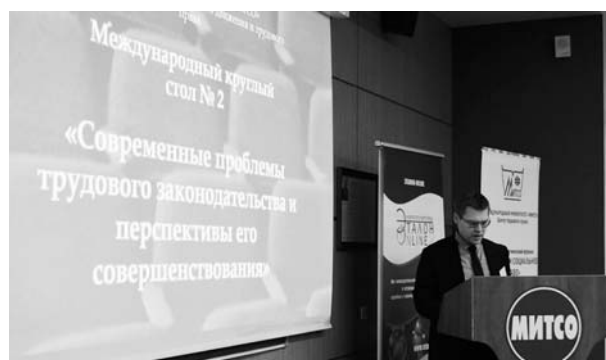
Далее выступил доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Тараса Шевченко кандидат юридических наук, доцент **Олег Терентьевич Панасюк** на тему «Методологическая роль термина "законодательство" в развитии трудового права». Как отметил докладчик, термин «законодательство» олицетворяет определенность, системность, стабильность трудового права, что в первую очередь касается его практически воспринимаемой части. Структурная устойчивость, присутствующая трудовому законодательству, и последствия ее влияния неоднократно доказывалась кодификационными и инкорпорационными процессами. Методологическая роль термина «законодательство» в развитии трудового права существенна, сложна и многообразна. Свой доклад Олег Терентьевич закончил мыслью, что немалая популярность термина «законодательство» не должна приводить к «синонимизации» понятий «право» и «закон», что для представителей науки означает их следование «французскому» типу юриспруденции при нормативистском правопонимании.

С докладом на тему «Перспективы правового регулирования использования в Российской Фе-

дерации объективных методов определения ценности труда» выступил старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школа экономики» кандидат юридических наук **Сергей Александрович Саурин**.

Докладчик обозначил четыре проблемы, которые стали предметом рассмотрения: сохранение неравенства размеров средней заработной платы мужчин и женщин по всем отраслям экономики Российской Федерации; сохранение фактического разграничения отраслей экономики на более высоко оплачиваемые «мужские» и более низко оплачиваемые «женские»; сохранение проблемы межсекторных различий в оплате труда работников; до настоящего времени в законодательстве Российской Федерации вопросы определения ценности труда не урегулированы. В ходе выступления он не только обозначил проблемные вопросы, но и отметил дальнейшие перспективы развития. Доклад С. А. Саурин закончил мыслью о возможностях адаптации и применения отдельных методов оценки труда на уровне законодательного регулирования.

По отдельным проблемам, связанным с реализацией имущественной составляющей права на ежегодный оплачиваемый отпуск, выступил профессор кафедры гражданского права и процесса юридического факультета НИУ «Высшая школа экономики» (г. Санкт-Петербург) кандидат юридических наук **Михаил Михайлович Харитонов**.



Михаил Михайлович Харитонов с докладом на круглом столе № 2

Докладчик указал, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск включает две составляющие: 1) период времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязан-



Участники круглого стола № 3

ностей и который он может использовать его по своему усмотрению; 2) сумму денежных средств, необходимых для обеспечения потребностей работника в течение данного периода времени. Однако в ряде случаев по причине несовершенства законодательства эта «двойственная» особенность права на отпуск может породить определенные проблемы на практике. В ходе выступления Михаил Михайлович обозначил некоторые проблемы правового регулирования в данной области и предложил пути их разрешения.

С заключительным докладом на тему «*Проблема прекаризации рынка труда и перспективы трудового права*» в рамках второго круглого стола выступила научный сотрудник Центра трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова **Светлана Игоревна Котова**.

В докладе основное внимание было сосредоточено на формировании в обществе прекариата, нового класса, подверженного прекаризации – процессу дерегуляции трудовых отношений, влекущему угрозу отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения социальных и правовых гарантий как работников, так и потенциальных работников. Общество стоит на пороге четвертой промышленной революции и развитие робототехники приведет к сокращению 5 млн рабочих мест к 2020 году на рынке труда. Доклад Светлана

Игоревна закончила мыслью о том, что распространение принципов трудового права на отношения, одной из сторон которых выступает прекариат, предоставило бы правовую защищенность представителям этого класса.

Модератором круглого стола № 3 «**Актуальные проблемы социально-обеспечительного законодательства и перспективы его развития**» выступила профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», заместитель председателя ОО «Сообщество трудового права» кандидат юридических наук, доцент **Лариса Ивановна Липень**. В круглом столе приняли участие представители науки трудового права из Беларуси, Германии, России и Эстонии.

Открыл круглый стол профессор права социального обеспечения Университета г. Тарту доктор права **Гаабриэль Тавитс**, который выступил с докладом «*Развитие правового регулирования пенсионного страхования в Эстонии*». Свой доклад Г. Тавитс условно разделил на две части, первая из которых была посвящена созданию пенсионной системы Эстонии, а вторая – перспективам пенсионной системы Эстонии. В первой части доклада было отмечено, что история развития пенсионной системы начинается с принятия в 1991 г. Закона «О пенсиях». В настоящее время в Эстонии действует новый Закон «О пенсиях», который предусматривает четыре вида пенсий:

пенсию по старости, пенсию по инвалидности, пенсию по случаю потери кормильца и национальную пенсию. При этом помимо гарантированной государством пенсии существует также обязательная накопительная пенсия, которая включает в себя обязательную и добровольную накопительную пенсию.

Вторая часть доклада была посвящена перспективам пенсионной системы Эстонии, в которой затрагивались идеи реформирования пенсионной системы. Было отмечено, что Правительство Эстонии инициировало пенсионную реформу, согласно которой пенсия будет состоять из двух частей: гарантированной государством и накопительной обязательной пенсии.

В заключение докладчик указал, что самой важной проблемой для каждого государства, в том числе для Эстонии, остается размер пенсии, который необходим для достойного уровня жизни.

Затем выступила научный референт Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка кандидат юридических наук, доцент **Ольга Владимировна Чесалина** на тему «*Исторический экскурс обязанностей работодателя в области социальной защиты: от СССР до современности*».

Докладчик поэтапно затронула все правовые проблемы в области социальной защиты, которые существовали с момента образования СССР до настоящего времени. В выступлении она акцентировала внимание на обязанностях работодателя в области социальной защиты в настоящее время.

С заключительным докладом в рамках круглого стола выступили ведущий научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь кандидат юридических наук **Ирина Алексеевна Комоцкая** и старший научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследова-

ний Республики Беларусь **Елена Васильевна Касьянова** на тему «*Отдельные вопросы применения пенсионного законодательства Республики Беларусь*».

В выступлении содокладчики обозначили некоторые вопросы применения пенсионного законодательства, пробелы и коллизии отдельных нормативных правовых актов в сфере пенсионного обеспечения. Определенные проблемы возникают при установлении фактов, имеющих юридическое значение, для назначения государственных пенсий. Одним из вопросов правоприменительной практики является возмещение пенсионерами сумм, излишне выплаченных им пенсий по причине ошибки специалистов органов по труду, занятости и социальной защите. В ходе изучения правоприменительной практики установлено несовершенство положений законодательства в части назначения льготной пенсии родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства).

Содокладчики закончили свое выступление мыслью о том, что отдельные недостатки применения пенсионного законодательства, выявленные в ходе его изучения, обуславливают необходимость совершенствования соответствующих нормативных правовых актов.

В конференции приняли участие более 50 ученых и практиков из Архангельска, Витебска, Гомеля, Екатеринбурга, Киева, Кокшетау, Краснодара, Минска, Москвы, Мюнхена, Перми, Санкт-Петербурга, Тарту, Тюмени, Харькова, Черновцов, Ярославля и других городов.

Из краткого обзора выступлений видно, что обсуждались многочисленные теоретические и практические проблемы в сфере трудового права. Благодаря плодотворной работе участники конференции имели возможность обменяться мнениями и выработать новые позиции для решения актуальных проблем.

Обзор подготовила научный сотрудник центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТУСО Международного университета «МИТСО» Д. Е. Непогода

В. П. Скобелев, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

УДК 349.232(476) + 347.961(476)

НОТАРИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК ВЗЫСКАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: СТОИЛО ЛИ ВВОДИТЬ?

Аннотация

В статье анализируется нотариальный порядок взыскания начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Автор показывает, что данный порядок имеет ряд недостатков, а потому не в полной мере отвечает интересам как работника, так и нанимателя.

Ключевые слова: работник; заработная плата; нотариат; исполнительная надпись

Введение

Указ Президента Республики Беларусь от 11.08.2011 № 366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности» (далее – Указ № 366) исключил возможность разрешения в порядке приказного производства требований о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, передав эти требования в ведение нотариата и тем самым расширив сферу применения исполнительных надписей. Причем для работников фактически закрыта возможность обращения в суд за взысканием соответствующих сумм и в порядке искового производства: Закон Республики Беларусь от 13.07.2012 № 411-3 дополнил ст. 6 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) новой, пятой частью, согласно которой обращение к нотариусу за совершением исполнительной надписи теперь квалифицируется как обязательный предварительный внесудебный порядок разрешения дела о взыскании денежных сумм, если законодательные акты допускают взыскание таких сумм на основании исполнительной надписи. В связи с этим возникает вопрос, насколько подобные нововведения отвечают интересам работников?

Основная часть

На первый взгляд указанные преобразования кажутся вполне оправданными, поскольку позволяют снизить нагрузку на суды (более того, именно в этом и заключалась их главная цель). При этом смена юрисдикционного органа не повлекла для работников каких-то дополнительных финансовых обременений: согласно абз. 2 подп. 3.7 п. 3

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2013 № 1145 «Об утверждении нотариальных тарифов за совершение нотариальных действий и оказание услуг правового и технического характера нотариусами и тарифов на услуги технического характера, оказываемые работниками нотариальных архивов» они освобождены от уплаты нотариального тарифа за совершение исполнительной надписи о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы.

По некоторым моментам нотариальный порядок взыскания заработной платы принес работникам даже преимущества: не требуется соблюдение предварительного порядка разрешения дела в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) (предъявлению такого требования в суд согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), п. 2 ст. 246 ГПК должно предшествовать рассмотрение дела КТС, если последняя создана в организации и работник является членом профсоюза); с просьбой о совершении исполнительной надписи можно обратиться к любому нотариусу (между тем при использовании судебной формы защиты требуется непременно соблюдение правил территориальной подсудности).

Тем не менее у рассматриваемой новеллы имеется и обратная, не совсем позитивная, сторона. Здесь мы не будем подробно останавливаться на том аспекте проблемы, что осуществление взыскания (причем не только заработной платы, но и любых иных видов платежей) на основании

исполнительной надписи нотариуса не вполне соответствует норме ч. 5 ст. 44 Конституции Республики Беларусь, допускающей принудительное отчуждение имущества только согласно постановлению суда. Интерес в данном случае представляют другие моменты.

Для совершения исполнительной надписи необходим документ, содержащий сведения о месте работы, сумме задолженности по начисленной, но не выплаченной заработной плате, сроках ее выплаты, подписанный руководителем организации и главным бухгалтером, индивидуальным предпринимателем и скрепленный печатью при ее наличии (п. 3 перечня документов, по которым взыскание производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2006 № 1737 (далее – Перечень)). Очевидно, что работник далеко не всегда может располагать таким документом, в частности, по причине того, что не обращался к нанимателю за получением документа или наниматель в его выдаче отказал. Может ли тогда нотариус оказать содействие в истребовании этого документа от нанимателя?

Предварительный анализ содержания ст. 60 Закона Республики Беларусь от 18.07.2004 г. № 305-З «О нотариате и нотариальной деятельности» (далее – Закон о нотариате), закрепляющей в деятельности нотариата так называемый принцип одного окна, наводит на мысль, что нотариус не только вправе, но и обязан истребовать соответствующий документ от нанимателя: обратившееся за совершением нотариального действия физическое лицо должно представить нотариусу только документы, удостоверяющие личность, все остальные документы, необходимые для совершения нотариального действия, нотариус истребует самостоятельно и не вправе требовать от обратившегося лица их представления.

Тем не менее, думается, что правила ст. 60 Закона о нотариате не совсем верны и не учитывают особенности существа тех или иных нотариальных действий: ведь далеко не всегда обратившемуся к нотариусу физическому лицу достаточно представить только удостоверяющие личность документы. Например, для удостоверения времени предъявления документа нотариусу должен быть представлен документ, время предъявления которого необходимо удостоверить (п. 2 ст. 97 Закона о нотариате); для принятия в депозит нота-

риуса денежных средств и (или) ценных бумаг должны быть представлены сами денежные средства и (или) ценные бумаги (глава 17 Закона о нотариате); принятие нотариусом документов на хранение предполагает их представление заинтересованным лицом (ст. 109 Закона о нотариате); для обеспечения доказательств заинтересованное лицо должно предъявить нотариусу соответствующее доказательство (глава 19 Закона о нотариате) и т.д.

В отношении документов, необходимых для совершения исполнительной надписи, Закон о нотариате использует оборот «представленные документы» (ст. 106), а в Перечне на протяжении всего его текста говорится, что соответствующие документы «представляются». Данная терминология свидетельствует о том, что бремя собирания всех необходимых для совершения исполнительной надписи документов лежит именно на заявителе, именно он должен **представить** документы нотариусу, а не последний **истребовать** их по собственной инициативе или просьбе заявителя. Аналогичным образом данный вопрос излагается и в литературе [1, с. 521; 2, с. 53; 3, с. 13].

Надо заметить, что такой подход к порядку совершения исполнительных надписей отнюдь не случаен. Если у лица, обратившегося за совершением исполнительной надписи, отсутствуют на руках все необходимые для ее совершения документы, это значит, что его требования не имеют того бесспорного характера, на который указывают преамбула Указа № 366, п. 1 ст. 105, ст. 106 Закона о нотариате, наименование Перечня и который является обязательным условием совершения исполнительной надписи.

Против истребования нотариусом документов у должника говорит и ряд других обстоятельств.

Во-первых, подобное действие нотариуса будет представлять собой не столько истребование документов для подтверждения бесспорных фактов, сколько выяснение вопроса о наличии (отсутствии) самого спора между сторонами и его пределах, ведь нотариус заранее не знает, существует ли на самом деле у должника неисполненное обязательство и насколько оно им признается.

Во-вторых, в данном случае речь идет об истребовании не просто документов, а доказательств, необходимых для разрешения юридического конфликта, причем об истребовании у той стороны данного конфликта, для которой эти доказательства могут повлечь неблагоприятные

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

имущественные последствия. Вряд ли такую деятельность, фактически направленную на подавление (преодоление) воли предположительно обязанной стороны правоотношения, можно определять как «удовлетворение бесспорного требования». К слову сказать, принцип «одного окна» был введен в деятельность нотариата не для того, чтобы понуждать кого-либо к выдаче документов, а исключительно для удобства (экономии) заинтересованных лиц: чтобы те действия, которые ранее они могли совершать самостоятельно (затрачивая при этом из-за юридической неосведомленности большое количество времени и сил), теперь осуществлялись за них оперативно и без ошибок нотариусами.

К тому же при разрешении вопроса об истребовании доказательств от одной стороны конфликта в пользу другой во внимание необходимо принимать множество факторов (интересы каждой из сторон, сохранение беспристрастного положения юрисдикционного органа и т. п.), что можно обеспечить только в рамках развернутого юрисдикционного механизма, каковым является судебная форма защиты. В этом плане доказательства, необходимые для совершения исполнительной надписи и находящиеся в обладании должника, следует рассматривать как документы, «для выдачи которых требуется вынесение судебного постановления» (ч. 3 п. 1 ст. 60 Закона о нотариате) и которые, следовательно, нотариус истребовать не вправе.

В-третьих, если допустить, что нотариус может истребовать у должника доказательства, придется признать, что за их невыдачу должник несет ответственность, предусмотренную ст. 23.70 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП). Между тем подобные гарантии не характерны даже для судебной деятельности: согласно ч. 2 ст. 24.7 КоАП административная ответственность за непредставление доказательств суду наступает только для лиц, не являющихся участниками судопроизводства, поэтому, очевидно, под «государственными органами и иными организациями», о которых упоминает ст. 60 Закона о нотариате и от которых нотариус имеет право истребовать документы, более правильно понимать тех субъектов, которые не являются участниками нотариального действия, по крайней мере не являются участниками такого нотариального действия, как совершение исполнительной надписи.

В пользу подобного толкования говорит и тот факт, что ст. 60 Закона о нотариате не вполне рассчитана на истребование доказательств у нанимателей: ведь нанимателями могут быть не только «государственные органы и иные организации», т.е. юридические лица, но и лица физические (см. абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК). Более того, п. 3 Перечня прямо говорит о том, что документ, необходимый для совершения исполнительной надписи о взыскании заработной платы, может исходить от индивидуального предпринимателя (правда, эта норма не совсем точна, поскольку физическим лицом – нанимателем не всегда является именно индивидуальный предприниматель, согласно п. 3 ст. 15 Закона о нотариате нанимателем может быть даже сам нотариус).

В-четвертых, передача дел о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы из приказного производства в сферу применения исполнительной надписи базировалась, скорее всего, на том посыле, что оба механизма взыскания задолженности схожи между собой, а потому взаимозаменяемы. По этой причине если в порядке приказного производства требования разрешаются только на основании представленных взыскателем доказательств (суд не оказывает никакого содействия в их получении, равно как и не истребует по собственной инициативе), то по аналогичному алгоритму должно происходить и совершение исполнительных надписей – путем анализа и оценки нотариусом представленных взыскателем документов.

Таким образом, если работник не смог получить от нанимателя документ, предусмотренный п. 3 Перечня, то взыскание задолженности по заработной плате путем совершения исполнительной надписи не может быть осуществлено и работнику целесообразно обращаться с иском в суд. Однако здесь как раз и обнаруживается значительная проблема: до обращения в суд работнику теперь нужно соблюсти фактически два досудебных порядка разрешения дела. Один из них – это нотариальный порядок, причем, несмотря на то что исполнительная надпись априори не может быть совершена по причине отсутствия у работника необходимых доказательств, работник все равно должен обратиться к нотариусу и получить у него подтверждающий факт такого обращения документ (постановление об отказе в совершении нотариального действия). Помимо этого работнику придется обратиться с аналогичным требова-

нием еще и в КТС, если она создана в организации, а сам он является членом профсоюза. Безусловно, подобное положение вещей не способствует эффективности защиты нарушенных прав работника.

Согласно ст. 106 Закона о нотариате любая исполнительная надпись совершается в пределах срока исковой давности. Применительно к случаям взыскания заработной платы сложность заключается в том, что трудовое законодательство термином «исковая давность» не оперирует, оно говорит лишь о сроках на обращение за разрешением спора в суд и КТС (ст. 239, 242 ТК). Безусловно, по своей природе данные сроки идентичны исковой давности, на что уже неоднократно обращалось внимание в литературе [4, с. 20–21; 5, с. 47; 6; 7, с. 466–471], а в некоторых случаях именно так эти сроки называют и сами суды [8, с. 58]. Однако особенности терминологии трудового законодательства вполне способны вызвать в нотариальной практике затруднения с применением данных сроков.

Затруднения могут быть обусловлены и иными обстоятельствами. Так, если до нотариуса работник со своим требованием обращался в КТС, то становится непонятно, каким сроком обращения за разрешением трудового спора нужно руководствоваться – установленным ст. 239 ТК или же предусмотренным ст. 242 ТК. Кроме того, в ТК отсутствуют нормы о приостановлении и перерыве течения вышеуказанных сроков, вследствие чего возникает неопределенность, каким образом следует квалифицировать действие нанимателя по выдаче работнику документа, предусмотренного п. 3 Перечня. По логике вещей (по крайней мере с точки зрения гражданского законодательства), это есть не что иное, как совершение обязанным лицом действия, свидетельствующего о признании долга и тем самым влекущего перерыв срока исковой давности (см. ч.1 ст. 204 ГК). Но, как отмечает О. С. Курылева, на практике факт признания нанимателем задолженности по заработной плате не оказывает влияния на исчисление указанного срока [9, с. 27].

Не менее сложным является вопрос и о том, какое влияние на течение исковой давности по трудовому делу окажет сам факт обращения к нотариусу за совершением исполнительной надписи (если взыскать задолженность в нотариальном порядке все-таки не удастся) – признает ли суд или КТС это уважительной причиной пропуска

срока? Например, в литературе указывается, что «давней проблемой судебной практики Беларуси является отказ в иске работнику по причине пропуска срока обращения в суд в связи с обращением к иным органам, осуществляющим защиту» [9, с. 28].

Еще одна «ловушка», связанная с нотариальным порядком взыскания заработной платы, подстерегает работников на этапе исполнительного производства. Согласно ч.3 ст. 132 Закона Республики Беларусь от 24.10.2016 № 439-3 «Об исполнительном производстве» в случае реализации исполнительных надписей, совершенных в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, жалобы на постановления, действия (бездействие) судебных исполнителей подсудны экономическим судам. Поскольку исполнительные надписи о взыскании заработной платы совершаются в отношении именно данных субъектов, жалобы работников на судебных исполнителей будут подсудны экономическим судам.

Однако это чревато для работников рядом неудобств: экономические суды областей (г. Минска) более удалены в территориальном плане от «потребителей» правосудия, чем районные (городские) суды и, кроме того, в хозяйственном процессе ставки государственной пошлины за рассмотрение соответствующих жалоб на порядок выше (для граждан – в 5 раз), нежели в гражданском судопроизводстве (работники здесь не освобождаются от уплаты государственной пошлины, поскольку такие дела не являются индивидуальными трудовыми спорами). Для сравнения: если речь идет об исполнении решений КТС или суда, то жалобы на постановления, действия (бездействие) судебных исполнителей подсудны районным (городским) судам.

Нотариальный порядок взыскания заработной платы влечет определенные негативные последствия и для нанимателей. Процедура совершения исполнительной надписи не предусматривает (в отличие от процессуальной формы приказного производства) извещения должника и получения у него сведений относительно заявленного взыскателем требования, в том числе сведений о том, продолжает это требование существовать или уже является погашенным, а значит, не обеспечивает достоверного установления истины в юридическом конфликте. В итоге, имея на руках документ, предусмотренный п. 3 Перечня, работник может получить исполнительную надпись о взыскании зара-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ботной платы даже в том случае, если заработная плата ему уже была нанимателем полностью выплачена (например, добровольно или по решению КТС).

Причем нанимателю в такой ситуации будет достаточно сложно защитить свои имущественные интересы. Прежде всего, исполнительную надпись можно оспорить (признать недействительной, не подлежащей исполнению) только в судебном порядке, что уже само по себе потребует изрядных затрат средств, времени и сил. Но даже если исполнительную надпись и удастся оспорить, нанимателю непросто будет вернуть все то, что с него было принудительно взыскано (а такое взыскание скорее всего произойдет, поскольку в отношении юридических лиц взыскание обращается в первую очередь на их денежные средства, находящиеся на счетах в банках, при этом списание средств осуществляется в бесспорном порядке).

Дело в том, что, несмотря на кардинальное обновление правового регулирования всего комплекса вопросов исполнительного производства – принятие и вступление в силу Закона «Об исполнительном производстве», законодательство

по-прежнему допускает поворот исполнения применительно лишь к узкому кругу юрисдикционных актов (см. ст. 465–467 ГПК, ст. 331, 332 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь, ст. 12.15 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях), в который исполнительные надписи не входят. В связи с этим не исключено, что нанимателю придется предъявить в суд новый иск, только теперь уже по поводу возврата как неосновательного обогащения взысканных с него в пользу работника сумм.

Заключение

Проведенное в статье исследование показывает, что нотариальный порядок взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы не в полной мере отвечает интересам работников, равно как может приводить к нарушению интересов и нанимателей. Полагаем, что от такого механизма взыскания заработной платы было бы целесообразно отказаться, внося необходимые изменения в Указ № 366.

Список цитированных источников

1. Гражданский процесс. Особенная часть : учебник / Т. А. Белова [и др.]; под общ. ред. Т. А. Беловой, И. Н. Колядко, Н. Г. Юркевича. – 2-е изд. перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2007. – 592 с.
2. Белова, Т. А. Нотариальное право : курс лекций для студентов юрид. фак. спец. 1-24 01 02 «Правоведение» / Т. А. Белова. – Минск : БГУ, 2013. – 66 с.
3. Задиран, С. Бесспорные требования кредиторов, рассматриваемые нотариусами: новации / С. Задиран // Юстиция Беларуси. – 2015. – № 9. – С. 12–13.
4. Василевич, Г. А. Некоторые аспекты судебной защиты трудовых прав работников / Г. А. Василевич // Отдел кадров. – 2003. – № 5. – С. 20–22.
5. Грось, Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров / Л. Грось // Рос. юстиция. – 1996. – № 8. – С. 45–47.
6. Коцубин, Ю. Проблемы применения исковой давности в трудовых спорах / Ю. Коцубин // Рос. юстиция. – 2003. – № 7. – С. 32–36.
7. Скобелев, В. П. Некоторые вопросы оптимизации процессуального механизма защиты прав и интересов субъектов трудовых отношений / В. П. Скобелев // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : ФУ Аинформ, 2013. – Вып. 8. – С. 463–473.
8. По материалам обзора кассационно-надзорной практики Верховного Суда Республики Беларусь по гражданским делам за 2011 год // Судовы веснік. – 2012. – № 2. – С. 55–64.
9. Курылева, О. С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.

Summary

The article analyzes the notarial procedure for collecting the wage that is accrued, but not paid to the employee. The author shows that this procedure has a number of shortcomings, and therefore does not fully meet the interests of both the employee and the employer.

Key words: employee; salary; notaries; executive inscription

О. С. Курылёва, кандидат юридических наук, доцент

ОСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОТ УПЛАТЫ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация

В статье дается комплексная оценка нормам законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации об освобождении работника от уплаты судебных расходов. Анализируются нормы закона, постановлений Пленума Верховных Судов, правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации. Излагается авторская позиция на соотношение норм различной отраслевой принадлежности по данному вопросу, делается вывод о несоответствии закону разъяснения Пленума Верховного Суда Беларуси относительно ограничительного толкования нормы об освобождении работника от уплаты судебных расходов. Формулируются предложения по совершенствованию законодательства и судебной практики.

Ключевые слова: постановление Пленума Верховного Суда, освобождение от уплаты судебных расходов, индивидуальные трудовые споры, соотношение норм различной отраслевой принадлежности.

Введение

Освобождение работников от уплаты судебных расходов при рассмотрении трудовых споров регулируется нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России). Для понимания, применения и совершенствования данных норм необходимо уяснить их соотношение с нормами гражданских процессуальных, налоговых кодексов Беларуси и России, судебными «квазинормами» по указанному вопросу, позицией Конституционного Суда Российской Федерации. На основе комплексного подхода возможна оценка дополнения нормы ч. 4 ст. 241 ТК в проекте закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект)¹.

Основная часть

Соотношение специальной нормы трудового права и общей нормы гражданского процессуального права

Норма части четвертой статьи 241 ТК Беларуси предусматривает: «*При рассмотрении индивиду-*

альных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов». В ТК России данному вопросу посвящена отдельная статья. Согласно ст. 393 ТК России «*при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов»*. Норма ТК России конкретизирует, какие требования в числе других вытекают из трудовых отношений, а в части освобождения работников от уплаты судебных расходов правила совпадают. Отметим, что указанные нормы трудовых кодексов не раскрывают значение термина «освобождение» работников от уплаты судебных расходов, не конкретизируют, обусловлено ли такое освобождение результатами рассмотрения дела, каково соотношение нормы-льготы и общего правила о распределении судебных расходов между сторонами.

Для уяснения смысла ч. 4 ст. 241 ТК, ст. 393 ТК России обратимся к Гражданскому процессуальному кодексу Республики Беларусь (далее – ГПК) и Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации (далее – ГПК России). Состав

¹ От редакции: о данном законопроекте см. также статью К.Л. Томашевского на с. 11 этого же номера.

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

судебных расходов включает государственную пошлину и издержки, связанные с рассмотрением дела (ст. 114 ГПК, ст. 88 ГПК России). Нормы ГПК предусматривают также распределение судебных расходов между сторонами. В частности, согласно ч. 1 ст. 135 ГПК «стороне, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает за счет другой стороны возмещение всех понесенных ею судебных расходов по делу, хотя бы эта сторона и была освобождена от уплаты их в доход государства. Если иск удовлетворен частично, то указанные суммы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику – пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано». В статье 98 ГПК России содержатся сходные нормы, регулирующие общий порядок распределения судебных расходов между сторонами. Подлежит ли применению этот общий порядок к работнику по индивидуальному трудовому спору, если его иск удовлетворен частично или в иске отказано, если удовлетворен иск нанимателя к работнику о взыскании с последнего материального ущерба? На первый взгляд нормы ТК и ГПК регулируют разные вопросы: освобождение от уплаты судебных расходов и распределение судебных расходов между сторонами соответственно. Но анализ позволяет утверждать,

что норма ГПК является общей, а ТК – специальной. Норма ГПК предусматривает общие процессуальные гарантии для стороны, в чью пользу состоялось решение. Норма ТК предусматривает специальные процессуальные гарантии для судебной защиты прав работника как более слабой стороны. Суть этой нормы-льготы в том, что работник полностью освобождается от уплаты судебных расходов независимо от того, удовлетворен или не удовлетворен его иск. Распределение судебных расходов между сторонами возможно, если на сторону в принципе судебные расходы могут быть возложены, следовательно, и распределены. Но норма-льгота ТК носит безусловный характер:

Но норма-льгота ТК носит безусловный характер: судебная защита прав работника не связана для него с финансовыми затратами по ведению процесса независимо от исхода дела. Работник не несет судебных расходов, полностью освобожден, значит, нечего распределять между сторонами.

судебная защита прав работника не связана для него с финансовыми затратами по ведению процесса независимо от исхода дела. Работник не несет судебных расходов, полностью освобожден, значит, нечего распределять между сторонами. Иное толкование данной нормы полностью лишает ее смысла как нормы-льготы для судебной защиты. Возложение судебных расходов нанимателя на работника, проигравшего процесс, означает по сути несение им судебных расходов, т. е. противоречит специальной норме ТК. Следовательно, подлежит применению не общая норма ГПК, а специальная норма ТК, которая ограничивает действие общей нормы. Указанная специальная норма трудового права имеет глубокие исторические корни и рассматривалась даже в период существования СССР как демократическая и прогрессивная.

Соотношение специальной нормы трудового права и «квазинормы» постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь

В п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – Постановление от 26.03.2002 № 2) разъяснено, как судам необходимо применять ч. 4 ст. 241

ТК с учетом нормы ГПК, регулирующей распределение судебных расходов между сторонами. В частности, в п. 31 постановления предусмотрено: в силу ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (выделено авт.) независимо от результатов рассмотрения дела, однако они не освобождаются от возмещения судебных расходов истцу (нанимателю), в пользу которого состоялось решение (ст. 135 ГПК). Обратим внимание на то, что Пленум, ссылаясь на ч. 4 ст. 241 ТК дополнил ее содержание, поскольку в этой норме не указано на освобождение работников от уплаты судебных расходов в доход государства. Соответству-

мо применять ч. 4 ст. 241 ТК с учетом нормы ГПК, регулирующей распределение судебных расходов между сторонами. В частности, в п. 31 постановления предусмотрено: в силу ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (выделено авт.) независимо от результатов рассмотрения дела, однако они не освобождаются от возмещения судебных расходов истцу (нанимателю), в пользу которого состоялось решение (ст. 135 ГПК). Обратим внимание на то, что Пленум, ссылаясь на ч. 4 ст. 241 ТК дополнил ее содержание, поскольку в этой норме не указано на освобождение работников от уплаты судебных расходов в доход государства. Соответству-

ет ли компетенции Пленума и закону такое дополнение и сформировавшаяся на его основе судебная практика Беларуси?

Напомним, что ст. 6 Конституции Республики Беларусь закрепляет принцип разделения властей, а назначение судебной власти – осуществлять правосудие. Согласно ст. 58 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей Пленум уполномочен давать судам разъяснения по вопросам применения законодательства в порядке судебного толкования. Указание на постановление Пленума в ст. 10 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» означает, что постановления носят нормативный характер и согласно ст. 1 данного Закона должны быть приняты в пределах компетенции нормотворческого органа. В общей теории права такие нормы называются квазинормами, поскольку они не могут дополнять, изменять или создавать норму закона. Следовательно, вышеуказанное разъяснение Пленума не может дополнять норму ч. 4 ст. 241 ТК и такое дополнение не соответствует его компетенции. Дополнение, полагаем, также не соответствует закону ввиду следующего. Из двух норм, на которые ссылается Пленум в п. 31 Постановления от 26.03.2002 № 2, именно норма ТК является специальной (ч. 4 ст. 241 ТК) и влечет ограничение действия общей нормы (ст. 135 ГПК), а не наоборот. Дополнение, сформулированное Пленумом, не только ограничивает действие специальной нормы, но, по сути, лишает ее смысла. Поскольку судебные расходы включают также госпошлину, то указанное дополнение позволяет взыскать с работника, проигравшего процесс, в пользу нанимателя понесенные последним расходы, в том числе на уплату государственной пошлины. Но это противоречит соответствующим нормам Налогового кодекса Республики Беларусь (далее – НК). В частности, п. 12 ст. 257 Особенной части НК Беларуси предусматривает: «Освобождение от уплаты государственной пошлины по судебным делам означает, что плательщики, которым такая льгота предоставлена, не уплачивают ее в бюджет как при подаче исковых заявлений, иных заявлений, жалоб и ходатайств, так и в том случае, когда обязанность по уплате государственной пошлины в бюджет возникает по результатам рассмотрения дела». Дополнение Пленума искажает смысл и данной нормы НК: получается, что работник освобождается от уплаты госпошлины в бюджет,

но в случае проигрыша возмещает нанимателю уплаченную последним госпошлину. Вот такое «освобождение».

Следует отметить, что в Постановлении от 26.03.2002 № 2 Пленумом разъяснялось применение нормы ч. 4 ст. 241 ТК по делам о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю. Судебная практика формируется в соответствии с позицией Пленума и по другим трудовым делам. В частности, по делам о восстановлении на работе, об изменении формулировки причины увольнения. Рассмотрим пример.

По иску Г. к РУП «Завод точной электромеханики» об изменении формулировки причины увольнения требования истца удовлетворены частично, в том числе формулировка причины увольнения изменена с п. 2 ст. 35 ТК на п. 1 ст. 42 ТК. С ответчика взыскана госпошлина в доход государства. По итогам рассмотрения кассационной и надзорных жалоб ответчика определением судебной коллегии по гражданским делам Минского областного суда решение районного суда отменено и по делу постановлено новое решение об отказе Г. в иске. РУП «Завод точной электромеханики» понесло расходы по оплате государственных пошлин за подачу кассационной и надзорных жалоб в связи с чем обратилось в суд с иском о взыскании расходов с Г. Решением суда Первомайского района г. Минска от 26 июля 2016 г. с Г. в пользу РУП «Завод точной электромеханики» взыскано в счет возмещения убытков 448 руб. 05 копеек – в счет возмещения судебных расходов 22 руб. 40 коп., а всего 470 руб. 45 копеек. [1].

Таким образом, работник Г. должен возместить нанимателю не только судебные расходы, но и убытки, которые складываются из оплаты государственных пошлин за подачу нанимателем (ответчиком) кассационной и надзорных жалоб. При таком понимании норма ч. 4 ст. 241 ТК не только лишена смысла, но, по сути, вводит работника в заблуждение относительно наличия у него специальной процессуальной гарантии. Сформированная на основе такого понимания судебная практика, полагаем, не соответствует закону.

Специальная норма ТК России, толкование Пленума Верховного Суда России, правовая позиция Конституционного Суда России

В России сформировалась иная судебная практика в применении сходных норм ТК России, ГПК России, НК России. В частности, в ст. 98 ГПК Рос-

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

сии содержатся сходные нормы, регулирующие общий порядок распределения судебных расходов между сторонами. Однако Пленум Верховного Суда России не усмотрел основания для ограничительного толкования специальной нормы ст. 393 ТК России. В п. 4 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено следующее: «По смыслу подп. 1 пункта 1 ст. 333.36 ч. 2 Налогового кодекса РФ и ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов». Отметим, что Пленум не анализирует соотношение специальной нормы ТК и общей нормы ГПК России, а лишь обращает внимание на необходимость применения нормы ТК России и НК России, а не ГПК России.

Норма ст. 393 ТК России анализировалась Конституционным Судом России в Определении от 13.10.2009 № 1320-О-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы ООО «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 ТК России. В жалобе ООО «Рэд Стар Консалтинг» оспаривало конституционность ст. 393 ТК России, согласно которой при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов в той части, в которой данная статья препятствует работодателю во взыскании с работника судебных расходов в случае отказа в удовлетворении исковых требований последнего либо их частичного удовлетворения. В определении Конституционный Суд отметил обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных

интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве. При этом, как указал Конституционный Суд России, «...законодатель учитывает не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу), в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров в суде, без предоставления которых возможность реализации работником-истцом его процессуальных прав и как следствие – права на справедливое рассмотрение спора судом, оставалась бы необеспеченной». К числу таких гарантий относится освобождение работника от судебных расходов (ст. 393 ТК России), ряд других особенностей рассмотрения трудовых споров. КС России пришел к выводу о том, что правило об освобождении работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию и не противоречит принципу равенства, закрепленному в ст. 19 (часть 1) Конституции России [2]. В направлении, указанном КС, складывается и судебная практика России [3].

Полагаем, анализ, проведенный КС России, может быть отнесен и к уяснению смысла нормы ч. 4 ст. 241 ТК, которая также обеспечивает права работника на судебную защиту с целью предоставления ему равного с нанимателем доступа к правосудию.

Совершенствование нормы ч. 4 ст. 241 ТК в Проекте

Разработчики Проекта в п. 98 предлагают дополнить норму ч. 4 ст. 241 ТК словами «в доход государства», т. е. фактически узаконить норму постановления Пленума Верховного Суда Беларуси. Если такая формулировка будет закреплена

Разработчики Проекта в п. 98 предлагают дополнить норму ч. 4 ст. 241 ТК словами «в доход государства», т. е. фактически узаконить норму постановления Пленума Верховного Суда Беларуси. Если такая формулировка будет закреплена в ТК, то это может иметь крайне негативные правовые последствия для работников.

в ТК, то это может иметь крайне негативные правовые последствия для работников. В случае утраты этой гарантии с работника-истца, которому в иске отказано, суд может взыскать понесенные нанимателем судебные расходы, в том числе госпошлину и издержки по делу. В частности, расходы по производству экспертизы, по оплате помощи представителя и др. При таких правовых последствиях, полагаем, право работников на судебную защиту не будет иметь надлежащих процессуальных гарантий. По сути, такое дополнение будет означать ограничение прав трудящихся на судебную защиту.

Проведенный анализ позволяет автору сделать следующие выводы.

Заключение

Разъяснение в п. 31 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 о применении ч. 4 ст. 241 ТК ограничительно с учетом нормы ГПК, регулирующей распределение судебных расходов между сторонами, не соответствует компетенции Пленума,

закону и нуждается в отмене. Сформированная на основе такого разъяснения судебная практика, полагаем, не соответствует закону.

Вышеуказанные нормы ГПК о распределении судебных расходов между сторонами являются общими относительно специальных норм ТК об освобождении работников от уплаты судебных расходов. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде подлежат применению специальные нормы ТК и ТК России.

С учетом соотношения специальной нормы ТК, вышеуказанных норм НК, ГПК, освобождение работников от уплаты судебных расходов означает следующее: **работники освобождаются от уплаты судебных расходов и в доход государства, и в возмещение расходов стороне, в чью пользу состоялось решение.** Приведенная конкретизация в случае закрепления ее в норме ч. 4 ст. 241 ТК позволит сформировать законную судебную практику.

Из Проекта дополнение нормы ч. 4 ст. 241 ТК словами «в доход государства» необходимо исключить.

Список цитированных источников

1. Архив суда Первомайского района г.Минска. – Дело № 2-6185/2016.
2. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации, 13 окт. 2009 г., № 1320-О-О // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=93955>. – Дата доступа: 15.09.2017.
3. Определение Челябинского областного суда от 22.09.2011 по делу № 33-10188/2011 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=947457>. – Дата доступа: 15.09.2017.

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Греченков А. А. Трудовое право : учебное пособие / 2-е изд., испр. и доп. – Минск, 2017

Три формальных слова законодателя – и целые библиотеки превращаются в макулатуру.

Ю. Х. фон Кирхман

Рецензент искренне надеется, что данная участь не постигнет рецензируемую книгу. Автор книги – Аркадий Анатольевич Греченков, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь кандидат юридических наук, доцент.

Учебное пособие подготовлено на основе Типовой учебной программы «Трудовое право» для учреждений высшего образования по специальностям 1-24 01 02 «Правоведение» и 1-24 01 03 «Экономическое право», утвержденной Министерством образования Республики Беларусь 27.04.2015, а также учебной программы учреждения высшего образования по данной дисциплине для указанных специальностей.

Рецензируемая книга является вторым, переработанным и дополненным изданием учебного пособия, опубликованного в 2013 году¹. В нем учтены изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь Законом от 08.01.2014 № 131-З (новая глава об особенностях труда профессиональным спортсменом и тренерам и др.).

Структурно учебное пособие состоит из 16 глав, охватывая все темы как Общей, так и Особенной частей трудового права.

Трудовое право как учебная дисциплина представляет собой систему основных знаний о законах построения и функционирования правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, понятийно-категориальном аппарате отрасли, важнейших теоретико-правовых учениях и концепциях, положениях отечественного законодательства о труде, практики его применения, основах международного трудового права. Изучение трудового права позволяет обеспечить под-

готовку квалифицированных юристов, для которых требуются прочные знания, умения и навыки, необходимые для последующего самостоятельного углубленного усвоения законодательства о труде и правильного применения его на практике.

Учебное пособие предназначено для оказания студентам (курсантам, слушателям) помощи в системном усвоении теории трудового права, действующего законодательства о труде и практики его применения. Автором был изучен и обобщен обширный объем законодательства, учебной и монографической литературы, что позволило сочетать классические представления, сложившиеся в науке трудового права, с оригинальными авторскими подходами.

Книга отличается внутренней логичной системой подачи материала, последовательностью изложения глав, что позволяет уяснить современное состояние и перспективы развития механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Достоинством работы является относительно краткое и доступное изложение материала, что позволяет обучаемым оперативно и эффективно получить и закрепить знания по трудовому праву. Углубленному самостоятельному изучению материала способствуют приведенные в работе списки источников по всем главам (включающий нормативные правовые акты, учебную и монографическую литературу), списки дополнительных источников по отдельным главам, а также контрольные вопросы по каждой главе. По содержанию и стилю изложения учебный материал доступен для восприятия не только обучающимся в учреждениях высшего образования, но и широкому кругу читателей.

При подготовке учебного пособия учтено новейшее законодательство, в том числе положения

¹ Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013.

декретов Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» и от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». В учебном пособии в соответствии с учебной программой учреждения высшего образования с учетом профиля Академии МВД Республики Беларусь раскрываются также особенности правового регулирования служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел и других правоохранительных органах применительно к отдельным институтам трудового права.

Вместе с тем следует отметить, что в рецензируемой книге имеются некоторые оформительские неточности и дискуссионные положения.

Среди спорных положений укажем на два момента. Во-первых, автору следовало бы точнее сформулировать определение работников как субъектов трудового права, под которыми он понимает *«лиц, состоящих в трудовых отношениях с органами внутренних дел и другими правоохранительными органами на основании трудового договора (контракта)»* (с. 61). При буквальном восприятии данной дефиниции получается, что физические лица, состоящие в трудовых отношениях не с правоохранительными органами, а, например, с другими государственными органами, с организациями государственной и частной форм собственности – не работники, но это не так. Вероятно, автору стоило в данной общей дефиниции использовать универсальный термин «наниматели» вместо «органы внутренних дел и другие правоохранительные органы». Во-вторых, в конце учебного пособия в разделе «Ре-

комендуемая литература по всем главам» не стоило приводить нормативные правовые акты либо при их сохранении имело смысл озаглавить этот раздел «Рекомендуемые нормативные правовые акты и литература по всем главам». Причем список рекомендуемых нормативных источников, на наш взгляд, следовало начинать с Конституции Республики Беларусь, Устава МООТ, Трудового кодекса Республики Беларусь, а уже затем приводить законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь и иные нормативные правовые акты в порядке убывания их юридической силы.

Несмотря на отмеченные замечания и дискуссионные моменты, они не снижают общей положительной оценки учебного пособия.

Учебное пособие А. А. Греченкова подготовлено на основании действующего законодательства с учетом современной учебной и монографической литературы и правоприменительной практики. Лекционный материал изложен доступным языком, полно и системно.

Рецензируемая книга допущена Министерством образования Республики Беларусь в качестве учебного пособия для студентов и курсантов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение» и «Экономическое право». Она будет полезна как основное учебное пособие по дисциплине «Трудовое право» как одно из самых актуальных в Беларуси на данный момент. Рекомендуется для использования в учебном процессе преподавателями, студентами, курсантами юридических вузов и факультетов, а также всеми, кто интересуется трудовым правом.

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14 пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники концевые, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту ctp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а с пометкой «Центр исследования профсоюзного движения и трудового права».

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» и этика

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе, при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра исследования профсоюзного движения и трудового права.

Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) key words (5–10 words) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

Typography of the article

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p. 23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 513a (with mark "Centre of research of trade-union movement and labour law").

Condition of article publication in journal «Labour and social security law» and ethics

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing and review of the article with members of editorial council, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

For the publication fee is not charged, the fee is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of research of trade-union movement and labour law.