

Трудовое право в России и за рубежом

№ 1, 2023

2 Глобальные вызовы
в российском
трудовом праве

6 Добросовестность
в гражданском
и трудовом праве

19 Беспилотные
транспортные средства:
проблемы занятости

23 «Серебряный возраст»
на рынке труда

26 Коллективный договор
в России:
история и современность

30 Индексация
заработной платы:
право или обязанность?

34 Правовая неопределенность
требований к прохождению
медицинских осмотров

44 Защита и охрана
трудовых прав
работников

48 Комплаенс —
средство реализации
работодательского контроля

51 Научная жизнь

Трудовое право в России и за рубежом

№ 1 / 2023

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-81007 от 30 апреля 2021 г.

УЧРЕДИТЕЛЬ: ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА «ЮРИСТ»

Содержание

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности.....2

Жильцов М.А., Майфат А.В. Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве6

Корсаненкова Ю.Б. Принцип уважения человека труда и его реализация в нормах института трудового стажа9

Полякова В.Ю. Основные этапы исследования механизма правового регулирования трудовых отношений 13

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Филипова И.А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда..... 16

Благодир А.Л. Беспилотные транспортные средства: проблемы труда и занятости 19

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Скачкова Г.С. «Серебряный возраст» на рынке труда.....23

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Кудрин А.С. Коллективный договор в России: исторические аспекты и некоторые вопросы современности 26

ОПЛАТА ТРУДА

Думнова К.В., Кулагина А.В., Прожерина К.В. Индексация заработной платы: право или обязанность? 30

ОХРАНА ТРУДА

Менкенов А.В. Правовая неопределенность требований к прохождению медицинских осмотров работниками некоторых категорий работодателей..... 34

Сергеенко Ю.С. Микроразрывы работников в процессе выполнения трудовых обязанностей: проблемы правоприменительной практики..... 37

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Акатнова М.И. Правовое регулирование труда медицинских работников: отдельные аспекты..... 40

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ // НАДЗОР И КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ТРУДА

Ковалева Е.А. Защита и охрана трудовых прав работников 44

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ТРУДОВОЕ ПРАВО

Хаджи М.Г.С. Комплаенс как средство реализации работодателю контроля ...48

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Информация о международной научно-практической конференции «Государство и право России в современном мире» (ноябрь — 2022)51

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки (юридические науки)).

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ). **eLIBRARY.RU**

Материалы журнала размещаются в электронной справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., д.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Бережнов А.А., к.ю.н.

Благодир А.Л., д.ю.н., доцент

Вальковой А.Ф.,

Московская федерация профсоюзов

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»:

Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Бельх В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписи:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция:

Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб.,

д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Почта России. Электронный каталог — П1784;

Агентство «Урал-Пресс» — 91910.

Отпечатано в типографии «Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный,

ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. 7,0. Усл. печ. л. 7,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295.

Цена свободная.

Номер подписан в печать: 20.01.2023.

Номер вышел в свет: 02.02.2023.

Издательская группа «Юрист», 2023

Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности

Лушников Андрей Михайлович,

заведующий кафедрой трудового и финансового права
Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова,
доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор
amlu0909@yandex.ru

Лушникова Марина Владимировна,

профессор кафедры трудового и финансового права
Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова,
заслуженный юрист Российской Федерации, доктор юридических наук
mvlushnikova@mail.ru

В статье рассмотрен комплекс проблем правового регулирования трудовых отношений, связанных с современным глобальным кризисом. Авторами предложено рассмотреть его через призму категорий риска и неопределенности. При этом выделены факторы, вызывающие современное состояние неопределенности и сопряженные с ним кризисные явления. Далее авторами определены меры, которые должны обеспечить правовую защиту рынка труда адекватно кризисной ситуации, а также согласовывать интересы работников и работодателей с учетом интересов государства в условиях сложившейся ситуации неопределенности.

Ключевые слова: трудовое право, риск, неопределенность, подзаконное нормотворчество, правовые конструкции, цифровизация.

В настоящее время можно говорить о состоянии глобального кризиса, который носит многоаспектный характер, причем его природа крайне сложна и неоднозначна. Он связан с постпандемийной ситуацией (последствия Covid-19 и др.), многочисленными проблемами в экономике, политическим и военным противостоянием и др. Все это создает для трудового права в целом и для трудового законодательства в частности целую систему вызовов, от ответа на которые во многом будет зависеть будущая архитектура международных отношений и место в ней нашей страны. Естественно, что эти вызовы требуют ответа, причем достаточно быстрого и адекватного.

В осмыслении нуждаются причины сложившейся ситуации, что во многом должно определить и дальнейшую последовательность действий. В противном случае организационно-правовая рефлексия может свестись к недостаточно скоординированной совокупности реактивных феноменов, результативность которых вызывает вопросы. Под реактивностью в данном случае понимается преимущественно ответная реакция, а не опережающая деятельность высших государственных органов в ответ на возникающие проблемы. В этой связи стоит обратить внимание на такие смежные, но не тождественные категории, как риск и неопределенность. Они достаточно хорошо известны в экономике, социологии, философии и даже математике. Первым на концептуальном уровне их анализировал еще в 1921 г. американский экономист Ф. Найт. Именно неопределенность он считал основанием для активизации роли государства в правовом регулировании экономики, «если на карту ставятся сами основы достойного существования и самоуважения»¹. Благодаря британскому экономисту Дж.М. Кейнсу представления о рисках и неопределенности получили широкое распространение. Он также считал ситуацию неопределенности

основанием для активизации роли правительства². В настоящее время в данном контексте о риске и неопределенности много пишет американский экономист и философ Н. Талеб, с легкой руки которого причина возникновения неопределенности получила название «черного лебедя»³. Противовесом неопределенности и вызываемой ею хрупкости он считает не твердость или гибкость, а «антихрупкость», одним из гарантов которой являются право и правоприменительная деятельность государства (принятие рациональных и адекватных экономической ситуации законов, эффективный государственный контроль, справедливая судебная система и др.)⁴. Оговоримся, что Н. Талеб, как и его предшественники, не предполагал, что именно государство в централизованном порядке проложит путь выхода из обстоятельств неопределенности и порождаемых ею кризисных явлений. Задача государства скромнее, но конкретнее: создать правовые условия, помогающие развить предпринимательскую инициативу экономически активной части населения, т.е. тем, кто «рискует собственной шкурой», не лишая их права на такой риск⁵.

В юридической науке четкого разграничения риска и неопределенности не проводят, при том что риск является традиционной проблематикой исследований в гражданском и уголовном праве. Не обделена вниманием проблема рисков в науке права социального обеспечения и, в меньшей мере, в науке трудового права. Исторический аспект учения о рисках, подлежащих социальному страхованию, затрагивался нами ранее⁶.

¹ См.: Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. М., 2003. С. 348.

² См.: Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1999. С. 246–350 и др.

³ См.: Талеб Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М., 2017.

⁴ Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса. М., 2018. С. 581 и др.

⁵ Талеб Н.Н. Рискуя собственной шкурой: Скрытая асимметрия повседневной жизни. М., 2018. С. 58–60 и др.

⁶ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс права социального обеспечения. М., 2009. С. 107–192 и др.

В общетеоретическом аспекте риски также стали объектом специального рассмотрения⁷.

Между тем в настоящее время неопределенность создают в основном три фактора, которые частично могут пересекаться, что создает синергетический эффект. Рассмотрим их, так сказать, в порядке поступления.

1. *Экономический кризис, который для нашей страны отягощается невиданным ранее набором санкций со стороны недружественных стран.* Этот кризис носит глобальный характер. Его уже сопоставляют с Великой депрессией 1929–1933 гг. и Великой рецессией 2008–2012 гг.⁸ Несмотря на распространенную в экономической литературе точку зрения на то, что этот кризис стал едва ли не постоянным⁹, он до сих пор является источником неопределенности.

2. *Эпидемия Covid-19 и ее последствия.* Речь идет не только о новых штаммах этого вируса или о потенциально опасной «обезьяньей оспе». Сотни, а возможно, тысячи лабораторий (в том числе военных по периметрам России) занимаются исследованиями в данной сфере, и когда «результаты» их деятельности могут внедриться в человеческую популяцию (случайно или умышленно), не может сказать никто. Эпидемическая угроза усиливается экономическим кризисом, а кризисные явления в экономике могут способствовать распространению эпидемий за счет уменьшения доступности медицины, дефицита лекарств и др.

3. *Специальная военная операция (далее — СВО), которая началась 24 февраля 2022 г.* Она приобрела новое для трудового права качество после введения частичной мобилизации 21 сентября того же года. Естественно, это отражается на состоянии экономики, причем по целому спектру воздействия (рост военных расходов, отвлечение трудовых ресурсов из сферы производства и оказания услуг и др.).

В этой связи нам представляется, что стоит говорить об общем состоянии неопределенности, создающей угрозу неблагоприятных личных и имущественных последствий как для отдельных субъектов (физических лиц и организаций), так и для государства и общества в целом. В условиях глобализации такая неопределенность обычно имеет всеобщий характер.

Нам хотелось бы обратить внимание на отличия риска от неопределенности, которые в контексте нашей статьи будут иметь принципиальное значение. Во-первых, риск в самом общем смысле представляет собой возможность неблагоприятных личных или имущественных последствий для субъекта правоотношений, вероятность наступления которых может быть оценена. Наступление неопределенности, как неблагоприятных последствий, не может быть оценено заранее. Во-вторых, риск поддается актуарным расчетам, в связи с чем его условно можно «застраховать», опять же определив условно «страхователя», «страховщика» и «застрахованное лицо». Последствия неопределенности не подлежат никаким расчетам,

в связи с чем их условное «страхование» не представляется возможным. И наконец, в-третьих, адекватная оценка риска предполагает возможность формирования соответствующей нормативной правовой базы, которая уже будет существовать на момент реализации риска. Это делает возможным своеобразную «игру на опережение». В отношении неопределенности это невозможно, так как последствия и глубина ее реализации не подлежат адекватному прогнозированию и оценке. В этой связи как крайний вариант существует законодательство о чрезвычайном и военном положении.

Следовательно, на случай реализации неопределенности, на наш взгляд, следует предусмотреть ответы на следующие вопросы.

1. Какие государственные органы, прежде всего исполнительные, и по каким вопросам должны формировать оперативные решения и принимать соответствующие нормативные правовые акты? Это предполагает и определение пределов их компетенции, сроков действия чрезвычайных актов и др.

2. Каким правовым инструментарием при этом они должны пользоваться? В этой связи необходима соответствующая терминология, разработанный категориальный аппарат, адекватные правовые конструкции и др. Это во многом касается вопросов юридической техники.

3. Как обеспечить коммуникацию между субъектами правотворчества и правоприменения, а также между иными субъектами отраслевых правоотношений посредством ИТ-технологий и с учетом достижений в сфере цифровизации?

В настоящее время в силу вышеназванных факторов неопределенности трудовое право (и не только оно) функционирует в условиях, пограничных с чрезвычайным и военным положениями. Хотелось бы обратить внимание, что это именно пограничные условия. В России не объявлялось чрезвычайное положение в связи с Covid-19 и военное положение в связи с СВО, но тем не менее ситуации нельзя назвать обычными. В этой связи встает новый вопрос о том, как средствами трудового права отвечать на новые вызовы, какими правовыми приемами и способами в новых условиях преодолевать возникшую неопределенность и кризисные ситуации на рынке труда. Здесь явно необходимы новый или обновленный правовой инструментарий. Значительная часть мер правового характера при этом должна иметь ограниченные во времени рамки применения, например, до завершения СВО. Эти правовые меры должны обеспечить адекватную кризисной ситуации правовую защиту рынка труда, сбалансировать интересы работников и работодателей с учетом интересов государства в условиях беспрецедентного внешнего санкционного давления на нашу экономику.

Обозначим, на наш взгляд, основные направления решения поставленной задачи.

Первое направление касается проблем соотношения законов и подзаконных нормативных правовых актов. В условиях неопределенности возрастает потребность в гибком, а главное — оперативном, централизованном (федеральном) правовом регулировании трудовых отношений. Но это не означает «подмены» трудовозаконодательства подзаконным регулированием. Очевидно, еще со времен Covid-19 в ст. 5 ТК РФ следовало бы внести еще одну часть, посвященную конкретизации

⁷ См., например: Тихомиров Ю.А. Право: прогнозы и риски. М., 2015; Он же. Право: традиции и новые повороты. М., 2023. С. 86–132.

⁸ См.: Эйхенгрин Б. Зеркальная галерея. Великая депрессия, Великая рецессия, усвоенные и неусвоенные уроки истории. М., 2016.

⁹ См., например: Гэмбл Э. Кризис без конца? Крах западного процветания. М., 2018; Туз А. Крах. Как десятилетие финансовых кризисов изменило мир. М., 2020.

полномочий Правительства РФ и Президента РФ относительно принятия нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. При этом в указанной части статьи необходимо было бы указать на пределы ее действия во времени, например 2022–2023 гг. Расширение перечня нормативных полномочий исполнительной власти допускается только федеральным законодателем, тем более что все изменения и дополнения в Трудовой кодекс РФ вносятся на основе социально-партнерского принципа (ст. 35.1 ТК РФ). Речь идет о временной передаче определенного Трудовым кодексом РФ перечня законодательных полномочий на подзаконный уровень. Новая редакция ст. 252 ТК РФ не внесла полной определенности в данную проблему. Кроме того, с учетом действующей редакции ст. 5 ТК РФ изменения в регулирование трудовых отношений могут вноситься не только специальными федеральными законами, но и, на наш взгляд, специальными Указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ. В данном случае можно выделить ряд блоков подзаконного нормотворчества:

— особенности регулирования труда отдельных категорий работников (например, оборонной промышленности, медиков, программистов и др.), квотирование иностранной рабочей силы и др.;

— особенности регулирования труда на отдельных территориях (например, в новых субъектах РФ);

— особенности освобождения работодателей от отдельных форм контроля и дополнительных требований для осуществления деятельности;

— дополнительные гарантии работникам, которые связаны с частичной мобилизацией, добровольчеством др.

Очевидно, что Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ¹⁰, который внес многочисленные изменения в Трудовой кодекс РФ, всех проблем не решил.

Напомним, что принцип законности в отраслевом разрезе означает, что правовое регулирование трудовых отношений должно осуществляться с использованием такой формы нормативных правовых актов, как закон. Это требование вытекает не только из ст. 57 Конституции РФ, но и из ст. 55 Конституции РФ. Согласно последней, ограничение прав граждан должно быть соразмерным соответствующим общественным целям его введения и устанавливаться на законодательном уровне.

Второе направление связано с совершенствованием правового инструментария трудового права и разработкой новых юридических конструкций. Covid-19 способствовал активизации и существенному обновлению нормативно-правового регулирования дистанционного труда. Получила некоторое развитие и юридическая конструкция перевода к другому работодателю. Первоначально в Трудовом кодексе РФ такая возможность предусматривалась только для спортсменов (ст. 348.4 ТК РФ), далее на основании Постановления Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511¹¹ временно распространена и на более широкую категорию работников организаций, деятельность которых была приостановлена. Между тем уже в 70-х годах XX в. остро стоял вопрос о переводах на другое предприятие и формулировались

предложения на сей счет¹². Есть необходимость в легализации такого перевода на уровне Трудового кодекса РФ? Несомненно, есть, причем это в интересах как работников, так и работодателей. Для первых сохраняется возможность вернуться на прежнее место работы, а вторые могут получить работников на определенный срок. Это потребует минимум введения новой статьи (возможно, ст. 72.3 ТК РФ), где будут даны определение временного перевода работника к другому работодателю, его условия, оформление, правовые последствия, гарантии и др.

Особого внимания достойна легализация новой юридической конструкции — приостановление трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ). Она требует научного осмысления в части ее правовой природы и сущности. В нашем трудовом законодательстве легализованы под другими наименованиями случаи приостановления исполнения трудовых обязанностей по трудовому договору: отстранение от работы (ст. 76), сохранение места работы и должности работников, участвующих в забастовках (ст. 414 ТК РФ), освобождение работника от работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), самозащита трудовых прав (ст. 142 ТК РФ) и др. Вероятно, юридическая конструкция приостановления трудового договора предполагает и определенный правовой порядок (правовой режим (возможно, в ст. 76.1 ТК РФ)). Он должен включать в себя:

1) основание: соглашение сторон, либо в одностороннем порядке в случаях, установленных федеральным законом;

2) приказы работодателя о приостановлении и возобновлении договора;

3) срок приостановления;

4) правовые последствия.

Третье направление — коммуникации посредством использования достижений цифровизации в сфере труда в кризисных условиях, что является необходимой составляющей названного правового механизма. В данном случае можно выделить три аспекта:

1) взаимодействие работника и работодателя как на индивидуальном уровне, так и социально-партнерском (активизация электронного документооборота, полная цифровизация «трудовых книжек» (ст. 66.1 ТК РФ), введение презумпции согласия работника на электронный документооборот (ЭДО), что уже осуществлено в отношении новых работников и др.). Возможно введение презумпции ознакомления работника с соответствующим актом по истечении пяти дней после его поступления на электронный адрес. В данном случае важную роль играют закрытые информационные сети и система блокчейн. При этом возрастает опасность «электронного моббинга», что также надо иметь в виду¹³;

2) взаимодействие работодателя и органов контроля в сфере труда (документарные проверки, онлайн-мониторинг в режиме реального времени, информирование и консультирование и др.). Однако это не должно понижать общую эффективность контроля и надзора в сфере труда;

¹² См., например: Хасанов А., Безина А. Временный перевод на другое предприятие с согласия работника // Советская юстиция. 1973. № 24. С. 12–13.

¹³ См. подробнее: Лушников А.М., Чуча С.Ю., Смирнов Д.А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.

¹⁰ СЗ РФ. 2022. № 41. Ст. 6938.

¹¹ СЗ РФ. 2022. № 15. Ст. 2459.

3) дистанционные формы заседаний законодательных органов власти, трехсторонних комиссий по регулированию трудовых отношений (по ст. 35.1 ТК РФ), «электронные» профсоюзы. Это же можно сказать о дистанционном рассмотрении трудовых споров и др.;

4) легализация права работника «быть оставленным в покое», т.е. не вступать в электронную коммуникацию с работодателем во внерабочее время, если трудовым договором не установлено иное. В условиях «виртуализации» общения императивное закрепление такого права будет способствовать более четкому разделению

рабочего времени и времени отдыха и обеспечению права работника на отдых¹⁴.

В качестве вывода еще раз подчеркнем необходимость своевременной корректировки правового механизма регулирования трудовых отношений в условиях неопределенности и вызванных ею кризисных явлений.

¹⁴ См. подробнее: Лушников А.М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28–37; Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций // Ежегодник трудового права. Вып. 10. СПб., 2020. С. 19–29.

Литература

1. Гэмбл Э. Кризис без конца? Крах западного процветания / Э. Гэмбл. Москва : ИД ВШЭ, 2018. 304 с.
2. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. Москва : Гелиос АРВ, 1999. 352 с.
3. Лушников А.М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения / А.М. Лушников // Закон. 2022. № 10. С. 28–37.
4. Лушников А.М. Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Ежегодник трудового права. Вып. 10. Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2020. С.19–29.
5. Лушников А.М. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода / А.М. Лушников, С.Ю. Чуча, Д.А. Смирнов // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.
6. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Москва : Юстицинформ, 2009. 656 с.
7. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль / Ф.Х. Найт. Москва : Дело, 2003. 360 с.
8. Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса / Н.Н. Талеб. Москва : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2018. 768 с.
9. Талеб Н.Н. Рискуя собственной шкурой: Скрытая асимметрия повседневной жизни / Н.Н. Талеб. Москва : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2018. 384 с.
10. Талеб Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости / Н.Н. Талеб. Москва : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2017. 736 с.
11. Тихомиров Ю.А. Право: прогнозы и риски / Ю.А. Тихомиров. Москва : ИНФРА-М, 2015. 240 с.
12. Тихомиров Ю.А. Право: традиции и новые повороты / Ю.А. Тихомиров. Москва : Блок-Принт, 2023. 208 с.
13. Туз А. Крах. Как десятилетие финансовых кризисов изменило мир / А. Туз. Москва : Изд-во Института Гайдара, 2020. 776 с.
14. Эйхенгрин Б. Зеркальная галерея. Великая депрессия, Великая рецессия, усвоенные и неусвоенные уроки истории / Б. Эйхенгрин. Москва : Изд-во Института Гайдара, 2016. 696 с.
15. Хасанов А. Временный перевод на другое предприятие с согласия работника / А. Хасанов, А. Безина // Советская юстиция. 1973. № 24. С. 12–13.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

С 1 января 2023 года вводятся трудовые книжки нового образца

Одновременно обновлен Порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.

См.: Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250; Приказ Минфина России от 11.04.2022 № 55н; Письмо Минтруда России от 01.09.2021 № 14-6/В-1049

Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве

Жильцов Мирон Александрович,

профессор кафедры трудового права

Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева,

доктор юридических наук, доцент

miron7626@rambler.ru

Майфат Аркадий Викторович,

профессор кафедры гражданского права

Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева,

доктор юридических наук, профессор

am@urallaw.ru

Авторы статьи анализируют такой правовой принцип, как добросовестность, и его конкретизацию в гражданском и трудовом праве. В науке гражданского права данному принципу посвящено большое количество исследований, ученые выделяют субъективную и объективную добросовестность.

Правовым последствием недобросовестного поведения может быть отказ в защите права, об этом говорится в актах высших судебных органов.

В науке трудового права данному принципу посвящено меньшее количество исследований, тем не менее судебная практика также предусматривает возможность отказа в защите нарушенного права работнику в случае злоупотребления им правом.

Авторы статьи сравнивают применение принципа добросовестности в гражданском и трудовом праве, выявляют сходство и различие в применении указанных принципов, анализируют судебную практику, а также приводят примеры дифференциации применения принципа добросовестности в отношении работника и работодателя. Авторы статьи формулируют принцип добросовестного поведения работника и работодателя и предлагают включить указанный принцип в Трудовой кодекс РФ.

Ключевые слова: принцип, добросовестность, гражданское право, трудовое право.

Категория добросовестности является межотраслевой категорией, характерной для всего частного права. В этом проявляется сходство российского частного права с правом Германии. Как указывает К.В. Нам, «принцип добросовестности (Treu und Glauben)... служит общим правовым принципом для самых разных областей права — обязательственного, вещного, трудового, семейного и др., процессуального и публичного права»¹.

В науке гражданского права категории добросовестности посвящено большое количество исследований. Прежде всего, необходимо отметить, что на уровне и доктрины², и в определенной мере практики существует разграничение добросовестности на объективную и субъективную, что позволяет при разрешении споров оценивать действия участников спора исходя из соответствующего контекста.

Многие ученые под субъективной добросовестностью понимают незнание субъекта гражданского права о каких-либо обстоятельствах, с которым закон связывает определенные правовые последствия³.

Кроме того, нельзя не отметить наличие, и в достаточно развернутом виде, примеров того, что следует оценивать как недобросовестность участников спора, когда такие примеры приводятся в акте высшего суда страны. Речь идет о Постановлении Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица»⁴.

Данное постановление интересно с точки зрения возможности применения его разъяснений при рассмотрении трудовых споров.

В п. 2 указанного судебного акта перечисляются случаи, когда недобросовестность действий (бездействия) директора считается доказанной, в частности когда директор действовал при наличии конфликта между его личными интересами (интересами аффилированных лиц директора) и интересами юридического лица.

Конечно, применительно к указанному примеру сложно найти отношения в сфере трудового права, когда любой работник может действовать в условиях конфликта между его личными интересами и интересами юридического лица.

Например, это ситуация когда работник высшего учебного заведения проводит занятия в другом подобном заведении, которое является конкурентом «родного» высшего учебного заведения, используя при этом, например, сертификаты о прохождении профессиональной подготовки.

В данном случае невозможно привлечь работника к какой-либо ответственности, так как в силу указания

¹ Нам К.В. История принципа добросовестности (Treu und Glauben) до принятия Германского гражданского уложения // Lex Russica (Русский закон). 2018. № 5 (138). С. 97. DOI 10.17803/1729-5920.2018.138.5.097-108.

² См., например: Майфат А.В. Добросовестность в гражданском праве. Международная научно-практическая конференция «Научные воззрения профессора Г.Ф. Шершеневича в современных условиях конвергенции частного и публичного права (к 150-летию со дня рождения)»: сб. науч. докладов. Казань, 2013. С. 26–30.

³ Васильев А.С., Мурзин Д.В. Субъективная добросовестность в гражданском праве: функции, степени, презумпции // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2020. № 3. С. 65.

⁴ Данное постановление размещено на сайте ВАС РФ 20.08.2013.

ст. 282 ТК РФ работник имеет право работать по совместительству у других работодателей в свободное от основной работы время.

В то же время указанное положение и иные ситуации, перечисленные в п. 2 Постановления Пленума ВАС РФ № 60, могут быть применены при оценке наличия вины в действиях (бездействии) руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя при расторжении трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно абз. 2 п. 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁵ в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Необходимо также отметить, что правовые последствия недобросовестных действий работника предусмотрены п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, согласно которому работодатель может уволить работника в случае представления им подложных документов при заключении трудового договора. В данном случае речь идет именно о недобросовестном и явно незаконном поведении работника.

Действующее законодательство не возлагает на работников обязанности воздерживаться от критических отзывов о продукции, услугах своего работодателя. Соответственно, трудовые договоры также крайне редко содержат условия о соблюдении такого рода лояльности к работодателю.

Вместе с тем информация критического свойства, полученная, что называется, из первых рук, как правило, вызывает у аудитории больше доверия. Значит, распространение информации, а равно высказывание своей оценки качеству, условиям труда и т.д. создает (может создать) негативный имидж работодателя.

Исходя из диспозиции ст. 152 ГК РФ, что находит соответствующее толкование со стороны Верховного Суда РФ, оценочные суждения не являются недостоверной информацией, распространение которой влечет как обязанность ее опровержения, так и последствия ввиду возмещения убытков.

Однако недобросовестное поведение (действие) само по себе небезупречно, что вытекает из ст. 1 и 10 ГК РФ, и с точки зрения гражданского права влечет негативные последствия имущественного характера (например ст. 53.1, 302 ГК РФ и другие).

Означает ли это, что и трудовое право должно столь же строго подходить к проявлениям недобросовестного поведения как работника, так и работодателя и предусматривать соответствующие негативные последствия для лица, чьи действия могут быть оценены как недобросовестные по отношению к другой стороне трудового правоотношения?

Необходимо отметить, что категория добросовестности в трудовом праве имеет свои особенности, обусловленные спецификой предмета и метода правового

регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Наличие частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых отношений не вызывает сомнений. При соблюдении гарантий, предусмотренных законом в виде императивных требований, стороны указанных отношений свободны в определении размера заработной платы, дополнительных условий трудового договора.

В то же время, несмотря на смешанный характер метода правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в отличие от гражданского права, указывающего на необходимость добросовестного поведения участников гражданских правоотношений (ч. 3 ст. 1 ГК РФ) при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей, Трудовой кодекс РФ такой общей нормы не содержит.

Тем не менее добросовестность субъектов трудовых отношений предполагается, и суды руководствуются данным принципом, рассматривая трудовые споры.

На работника законодатель возлагает обязанности по добросовестному исполнению своих трудовых обязанностей, бережному отношению к имуществу работодателя (ст. 21 Трудового кодекса РФ (ТК РФ)).

В том случае, если работник добросовестно исполняет свои трудовые обязанности, работодатель может его поощрить за такое поведение (ст. 191 ТК РФ). Работодатель может привлечь работника к дисциплинарной или материальной ответственности только при наличии вины.

Конституционный Суд РФ обращает внимание на то, что требования добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и выполнять установленные нормы труда могут конкретизироваться в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем, в том числе в должностных инструкциях (Определение Конституционного Суда РФ от 25 марта 2021 г. № 445-О)⁶.

Таким образом, принцип добросовестного поведения работодателя нашел отражение в нормах трудового законодательства о невозможности включения в коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, локальные нормативные акты правил, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством (ст. 8, 9 ТК РФ).

Многие ученые обращают внимание на необходимость закрепления принципов добросовестности, недопустимости злоупотребления правом в Трудовом кодексе РФ.

А.М. Куренной, указывая на необходимость включения в Трудовой кодекс РФ принципа запрета злоупотребления правом, указывает, что «желательно закрепить указанный принцип именно на законодательном уровне, так как далеко не каждый работодатель знает о том, что существует позиция судебного сообщества. Да ведь и далеко не все дела доходят до суда, а Трудовой кодекс РФ все-таки ближе и доступнее для обычного «потребителя права» (которому, собственно, и адресованы нормы закона)»⁷.

Верховный Суд РФ предусматривает правовые последствия недобросовестного поведения работни-

⁵ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 4.

ков, установленные ч. 2 ст. 10 ГК РФ. Согласно абз. 2 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁸, при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Судебная практика знает подобные примеры отказа работнику в защите права на восстановление на работе при сокрытии им в момент увольнения обстоятельств, препятствующих увольнению (*Апелляционное определение Челябинского областного суда от 20 января 2020 г. по делу № 2-8104/2019, Апелляционное определение Калужского областного суда от 26 августа 2021 г. № 33-2640/2021*)⁹.

При этом Верховный Суд РФ ориентирует суды на то, что по смыслу приведенных разъяснений злоупотребление правом выражается в использовании работником в случае его увольнения предоставленных ему при увольнении гарантий (*Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 мая 2020 г. № 74-КГ20-3, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2021 г. № 33-КГ20-7-К3*)¹⁰.

Из контекста приведенных судебных актов можно сделать вывод о том, что речь идет о таком использовании гарантий, которое вводит в заблуждение работодателя, приводя к нарушению процедуры увольнения вследствие сознательного сокрытия работником от работодателя обстоятельств, препятствующих увольнению.

Таким образом, в настоящее время судебная практика исходит из того, что суды не могут расширенно толковать указанные разъяснения и отказывать работникам в защите их трудовых прав, ссылаясь на иные действия работников, не связанные с сокрытием ими при увольнении обстоятельств, перечисленных в абз. 2 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что принцип добросовестности толкуется судами ограничительно в отношении работников, исходя из особенностей предмета и метода трудового права, специфики трудовых споров.

В данном случае речь идет о том, что в действиях работника отсутствует субъективная добросовестность, т.е. работник сознательно вводит работодателя в заблуждение относительно фактов, препятствующих его увольнению.

В то же время в отношении работодателей Трудовой кодекс РФ и судебная практика занимают более жесткую позицию. Законодатель и правоприменитель ставят знак равенства между недобросовестным поведением работодателя и использованием им своего положения

как более сильной с точки зрения организационной и экономической стороны трудовых отношений. Любое нарушение прав работника, выраженное в таком применении трудового законодательства, которое не учитывает зависимое положение работника по отношению к работодателю, с позиции закона и судебной практики свидетельствует о недобросовестном поведении работодателя.

В отношении работодателя суды анализируют, насколько поведение работодателя соответствует закону, а также является добросовестным с объективной точки зрения.

При рассмотрении споров о восстановлении работников на работе суды проверяют, имелось ли у работодателя основание для расторжения трудового договора, предусмотренное трудовым законодательством, а также соблюдена ли процедура увольнения. Практика последних двух лет складывается таким образом, что при малейшем сомнении суда в обоснованности принятия работодателем решения об увольнении работника последний будет восстановлен на работе.

Ярким тому примером являются правовые позиции, изложенные Верховным Судом РФ в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.)¹¹.

В частности, Верховный Суд РФ изменил свою позицию о возможности затребования объяснений по поводу дисциплинарного проступка у работника в период его временной нетрудоспособности. Раньше судебная практика исходила из того, что в указанный период работодатель может затребовать письменные объяснения у работника по поводу совершенного им проступка, и это не считалось нарушением процедуры применения дисциплинарного взыскания, так как трудовое законодательство такое истребование не запрещает (*Апелляционное определение Московского областного суда от 19 декабря 2018 г. по делу № 33-39073/2018*)¹².

Теперь практика изменилась. В п. 7 названного Обзора Верховный Суд РФ разъяснил, что нельзя истребовать письменные объяснения у работника в период временной нетрудоспособности и затем увольнять его в день выхода на работу после окончания периода временной нетрудоспособности, данные действия являются основанием для признания судом увольнения незаконным.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ и Верховный Суд РФ обязывают суды проверять, насколько тщательно работодатель подошел к вопросу расторжения трудового договора с работником за совершение им дисциплинарного проступка, не допуская формального подхода.

В частности, согласно абз. 3 п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹³, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и об-

⁸ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

⁹ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4.

¹² СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

стоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Можно сделать вывод о том, что сама конструкция трудовые нормы, устанавливающих, как правило, закрытый перечень оснований увольнения работника с помощью их казуистического перечисления, ограничивает недобросовестные действия работодателя по расторжению трудового договора с работником.

Таким образом, особенностью норм трудового права является возможность восстановления прав работника при любом нарушении работодателем трудовых норм, кроме случаев явного злоупотребления правом работником, при этом случаи такого недобросовестного поведения перечислены Верховным Судом РФ, и как показывает судебная практика, расширительному толкованию категория «злоупотребление правом», сформулированная Верховным Судом РФ, не подлежит.

Обусловлен данный подход неравным положением работника и работодателя в трудовых отношениях, на что неоднократно обращал внимание Конституционный Суд РФ.

Соответственно, можно сделать вывод о том, что принцип добросовестности, запрета злоупотребления правом не может быть одинаково сформулирован для работника и работодателя. При его закреплении необходимо учитывать специфику предмета и метода правового регулирования трудовых отношений. В частности, работодатель должен исходить не только из того, что те или иные действия прямо не запрещены законом. Он должен применять законодательство таким образом, чтобы у суда при рассмотрении спора не возникло сомнений в его добросовестности, т.е. суд будет проверять, соответствуют ли действия работодателя принципу объективной добросовестности.

С учетом вышеизложенного указанный принцип в трудовом праве может быть сформулирован следующим образом: «Работодатель при реализации своих прав должен действовать добросовестно, в том числе принимать управленческие решения с учетом положения работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении. Работник при реализации предоставленных ему законом гарантий при увольнении должен предупредить работодателя обо всех известных ему фактах, препятствующих расторжению с ним трудового договора». Предлагается закрепить указанную формулировку принципа добросовестности в ст. 2 ТК РФ.

Литература

1. Васильев А.С. Субъективная добросовестность в гражданском праве: функции, степени, презумпции / А.С. Васильев, Д.В. Мурзин // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2020. № 3. С. 65–77.
2. Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 3–6.
3. Майфат А.В. Добросовестность в гражданском праве Международная научно-практическая конференция «Научные воззрения профессора Г.Ф. Шершеневича в современных условиях конвергенции частного и публичного права (к 150-летию со дня рождения)»: сборник научных докладов / А.В. Майфат. Казань, 2013. С. 26–30.
4. Нам К.В. История принципа добросовестности (Treu und Glauben) до принятия Германского гражданского уложения / К.В. Нам // Lex Russica (Русский закон). 2018. № 5 (138). С. 97–108.

DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-9-12

Принцип уважения человека труда и его реализация в нормах института трудового стажа

Корсаненкова Юлия Борисовна,

доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, доцент
korsanenкова@yandex.ru

В статье рассматриваются некоторые аспекты проявления принципа уважения человека труда в правовом регулировании социально-обеспечительных отношений, что позволило сформулировать принципы, свойственные институту трудового стажа.

Ключевые слова: принцип уважения человека труда, трудовой стаж, страховой стаж, принципы института трудового стажа.

В результате поправок, внесенных в Конституцию РФ Законом РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ и вступивших в силу 4 июля 2020 г., в ч. 5 ст. 75 закрепляется, что Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает

защиту их прав, ст. 75.1 гарантирует защиту достоинства граждан и уважение человека труда. Исходя из данных нормативных положений принцип уважения человека труда можно считать конституционным принципом.

Гарантированность уважения человека труда лежит в основе механизма правового регулирования всей системы отношений по труду, что соответствует одной из целей трудового законодательства, обозначенных в ст. 1 ТК РФ «Цели и задачи трудового законодательства» — установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. По существу, данный принцип устанавливает социально-нравственную основу правового регулирования отношений по труду во всех отраслях права, каждая из которых благодаря уникальной совокупности собственных правовых средств способствует реализации конституционного права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду (ст. 37 Конституции РФ).

Вместе с тем конституционный межотраслевой принцип гарантированности уважения человека труда играет особую роль в правовом регулировании социально-обеспечительных отношений. Он имеет специфическое проявление в нормах права социального обеспечения — отрасли права, в структуре Особенной части которой сформировался комплексный институт трудового стажа. В последнем обособлены группы правовых норм, закрепляющие виды трудового стажа; виды трудовой и иной общественно полезной деятельности, а также других периодов, включаемых в него, а также правила исчисления того или иного вида трудового стажа и порядок его подтверждения.

Рассмотрим наиболее важные аспекты проявления принципа гарантированности уважения человека труда в нормах института трудового стажа. Первоначально необходимо определить черты, присущие институту трудового стажа на современном этапе его развития, и предпринять попытку сформулировать его внутриотраслевые принципы; проанализировать, насколько полно принцип уважения человека труда как основная идея более высокого порядка реализуется через нормы отдельного института (института трудового стажа) взаимосвязанной с трудовым правом отрасли права социального обеспечения.

Одним из проявлений конституционного принципа свободы труда в праве социального обеспечения является принцип равенства всех граждан, занятых трудовой деятельностью, формирующей трудовой стаж, от продолжительности которого в будущем зависит право лица на соответствующий вид пенсии (страховой или государственной). Следуя этому принципу, законодатель закрепляет в Федеральном законе от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»¹ (далее — Закон № 167-ФЗ) достаточно широкий перечень застрахованных лиц (ст. 7), занятых различными видами трудовой деятельности. Так, к числу лиц, включенных в круг граждан, у которых формируется страховой стаж, необходимый для назначения страховых пенсий, отнесены не только лица, реализующие право на труд посредством норм трудового права, но и посредством норм гражданского права. К последним, в частности, относятся лица, занятые работой по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг; договорам авторского заказа, а также самостоятельно обеспечивающие себя работой (индивидуальные предприниматели, адвокаты, арбитражные управляющие, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и др.).

Помимо этого, страховой стаж формируется посредством трудовой деятельности лиц, являющихся членами крестьянских (фермерских) хозяйств, а также священнослужителями. С недавних пор право формировать страховой стаж предоставлено самозанятым — лицам, применяющим специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», в случае добровольной уплаты ими страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Страховой стаж в целях пенсионного страхования формируется и у других категорий лиц. Так, из норм Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»² (п. 2 ст. 7) следует формирование страхового стажа у федеральных государственных гражданских служащих, пенсия за выслугу лет которым устанавливается к страховой пенсии по старости (инвалидности) и выплачивается одновременно с ней. Согласно ч. 1 и 2 ст. 98 УИК РФ осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду подлежат обязательному государственному социальному страхованию и имеют право на общих основаниях на государственное пенсионное обеспечение в старости, при инвалидности, потере кормильца и в иных случаях, предусмотренных законом.

Таким образом, следует отметить, что границы института обязательного пенсионного страхования, исторически возникшего как институт страхования наемных работников, с течением времени значительно расширились и в настоящее время не ограничиваются последними, а включают занятых трудящихся в рамках различных организационно-правовых форм занятости, регулируемых не только нормами трудового, но и других отраслей права — гражданского, административного, муниципального права.

Кроме того, возникновение новых форм нетипичной занятости в условиях цифрового общества (в частности, платформенной занятости) и необходимость их легализации в законодательстве о занятости (в рамках трудового, гражданско-правового или смешанного типа правового регулирования) в скором времени потребует решения вопроса о возможности отнесения «нетипично занятых» к числу застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования.

Следует отметить, что принцип уважения человека труда реализуется в Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»³ (далее — Закон № 400-ФЗ) в нормах ч. 1 ст. 12, устанавливающей достаточно широкий перечень нестраховых периодов общественно полезной деятельности, засчитываемых в страховой стаж наряду со страховыми периодами (военная служба; уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим 80 лет; уход за ребенком до 1,5 года), с учетом которых реализуется право граждан на пенсионное обеспечение. Государство в силу значимости такой общественно полезной деятельности придает ей большое юридическое значение, фактически приравнивая ее к периодам трудовой деятельности в части стажевых требований. Как известно, перечень указанных периодов общественно полезной деятельности воспринят из ранее действовавшего Закона от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² СПС «КонсультантПлюс».

³ СПС «КонсультантПлюс».

пенсиях в Российской Федерации», который включал в общий трудовой стаж помимо перечисленных также периоды обучения (обучение в училищах, школах и на курсах по подготовке кадров, повышению квалификации и по переквалификации, в средних специальных и высших учебных заведениях, пребывание в аспирантуре, докторантуре, клинической ординатуре) (ст. 91).

Полагаем, что сегодня, когда в результате проводимых цифровизации всех сфер деятельности, роботизации производства и сферы услуг ожидается отмирание ряда традиционных профессий, появление новых и изменение набора квалификационных навыков работников и, как следствие, переобучение высвобождаемых работников новым актуальным на рынке труда профессиям, требующим наличия цифровых навыков, целесообразно задуматься над восстановлением норм о включении периодов обучения (в частности, на курсах по подготовке кадров, повышению квалификации) в страховой стаж.

Тем более такая мера актуальна для получателей досрочных страховых пенсий по особым основаниям. Речь идет, например, о необходимости наличия 15 лет страхового стажа для многодетных матерей с 5 и более детьми, 4, 3 детьми, которые воспитали их до 8 лет (ч. 1 ст. 32 Закона № 400-ФЗ). С учетом того, что в страховой стаж может быть включен период ухода за каждым ребенком до 1,5 года, но не более 6 лет в общей сложности (п. 3 ч. 1 ст. 12 Закона № 400-ФЗ), требование о продолжительности страхового стажа в 15 лет достаточно трудно выполнимо.

Также, с нашей точки зрения, целесообразно включение в перечень нестраховых периодов общественно-полезной деятельности волонтеров в силу осознания ее значимости в трудных жизненных условиях, связанных с распространением эпидемиологических заболеваний и иными новыми социальными рисками.

Принцип многообразия видов трудового стажа может быть рассмотрен в качестве внутриотраслевого принципа трудового стажа. Под ним понимается дифференциация трудового стажа в зависимости от его юридического значения. Трудовой стаж подразделяется на общий страховой (смешанный), необходимый в качестве одного из условий для назначения страховых пенсий, и специальный страховой стаж (стаж профессиональной деятельности), определяющий право лица на досрочную страховую пенсию по старости. Сохраняет свое значение общий трудовой стаж, роль которого сводится к использованию его для расчета страховых пенсий гражданам, трудившимся в условиях старой распределительной пенсионной системы (до 2002 г.). Особое значение как вид трудового стажа имеет выслуга лет для федеральных гражданских государственных служащих и военнослужащих по контракту. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁴ (далее — Закон № 255-ФЗ), с 2007 г. отдельно выделяется страховой стаж, необходимый для расчета страхового пособия по больничному листу (ст. 7).

С принятием новых норм пенсионного законодательства сохраняется тенденция к появлению новых видов трудового стажа. Так, Законом от 3 октября 2018 г.

были внесены изменения в ст. 8 Закона № 400-ФЗ и по сути установлен новый вид досрочной страховой пенсии в связи с длительным страховым стажем. Лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчинам и женщинам), страховая пенсия по старости может назначаться на два года ранее достижения нормативного пенсионного возраста, но не ранее достижения, соответственно, возраста 60 и 55 лет (ч. 1.2 ст. 8). Данный вид страхового стажа имеет особое юридическое значение и собственный порядок исчисления⁵. В частности, помимо собственно страховых периодов трудовой деятельности, согласно ч. 9 ст. 13 Закона № 400-ФЗ, в него включается только период получения пособия по больничному листу. Таким образом, данный вид длительного страхового стажа является новым видом трудового стажа в целях досрочного пенсионного обеспечения, отличным как от специального страхового, так и от смешанного страхового стажа. Безусловно, появление данного вида страхового стажа свидетельствует об уважении человека труда в лице тех граждан, которые длительное время занимались трудовой деятельностью. Однако недостатки законодательных установлений, которые связаны с исключением возможности льготного исчисления периодов работы (ч. 9 ст. 13 Закона № 400-ФЗ) по заявлению этих граждан, свидетельствуют о соблюдении данного принципа не в полной мере.

Особо следует подчеркнуть юридическое значение каждого вида трудового стажа как одного из правообразующих юридических фактов при возникновении пенсионных правоотношений. В этой связи обращает на себя внимание следующий недостаток норм пенсионного законодательства относительно специального страхового стажа. В числе страховых случаев в Законе № 167-ФЗ (абз. 2 ст. 8) отсутствует такой, как наличие *специального (профессионального) страхового стажа* определенной продолжительности. Данный юридический факт является ключевым юридическим фактом для досрочного пенсионного обеспечения и несомненно влечет утрату заработка в результате наступления риска утраты здоровья до достижения общеустановленного пенсионного возраста вследствие осуществления длительной трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда⁶. Можно согласиться с Л.А. Галаевой, что введение досрочных пенсий обусловлено тем, что при долгой работе в той или иной профессии в опасных, вредных, тяжелых условиях труда человек теряет здоровье еще до достижения нормативного пенсионного возраста.

В связи с выделенной особенностью специального страхового стажа необходимо отметить, что для некоторых видов досрочных страховых пенсий по старости в связи с длительной профессиональной деятельностью традиционным являлось их назначение вне зависимости от возраста. Иначе говоря, до некоторого времени можно было вести речь о существовании принципа достаточности одного юридического факта — наличия длительного профессионального стажа (простого юри-

⁵ См.: Чирков С.А. О досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, имеющим длительный страховой стаж // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Галаева Л.А. Глава 7. Страховые пенсии. Право социального обеспечения : учебник / В.П. Галаганов, Л.А. Галаева, М.И. Кучма, А.П. Шарова ; под общ. ред. Л.А. Галаевой. Саранск : Изд-во Мордов. ун-та, 2018. С. 126–127.

⁴ СПС «КонсультантПлюс».

дического состава) для определения права на досрочную страховую пенсию по старости педагогам, медикам и некоторым творческим работникам (п. 19, 20, 21 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ). Однако с 2019 г. в связи с повышением общеустановленного пенсионного возраста в Закон о страховых пенсиях внесены изменения, согласно которым помимо наличия специального страхового стажа определенной продолжительности (педагогической, медицинской, творческой деятельности) законодатель установил наличие дополнительного условия — срока назначения досрочной страховой пенсии по старости (см. Приложение № 7 Закона № 400-ФЗ). Иными словами, фактически установлен отложенный период выхода на досрочную страховую пенсию по старости для вышеперечисленных категорий их получателей — год возникновения права на страховую пенсию по старости в зависимости от наличия требуемого профессионального стажа фиксируется, и далее прибавляется 5 лет (начиная с 2023 г.). Тем самым введение отложенного выхода на пенсию по старости для педагогов, медиков и творческих работников, традиционно назначаемую независимо от возраста, фактически нивелирует значение досрочной пенсии для этих работников, установление которой обусловлено их ранним профессиональным выгоранием.

Принцип уважения человека труда обеспечивается через взаимосвязь норм трудового стажа и норм института пенсий и, как представляется, должен проявляться в установлении прямой зависимости условий и размера пенсии от продолжительности трудового стажа. Наиболее полно данный принцип реализуется в нормах пенсионного законодательства о государственных пенсиях за выслугу лет, где установлена прямая зависимость между количеством лет выслуги и размером пенсии. К примеру, военнослужащим по контракту, имеющим выслугу 20 лет и более, за выслугу в 20 лет размер рассматриваемой пенсии составляет 50% соответствующих сумм денежного довольствия военнослужащего и повышается за каждый год выслуги свыше 20 лет на 3% от данной суммы, но всего не более 85% этих сумм.

В законодательстве о страховых пенсиях прямая зависимость не прослеживается. Во-первых, в законодательстве предусмотрена добровольная уплата страховых взносов за другое лицо (ст. 29 Закона № 167-ФЗ), что дает возможность формировать страховой стаж вне всякой связи с трудовой деятельностью. Считаем, что имеющиеся отношения некомпенсационного характера не отвечают целям правового регулирования отношений по обязательному пенсионному страхованию и в принципе противоречат легальному определению страхового стажа в ст. 3 Закона № 400-ФЗ. Во-вторых, взаимосвязь условий назначения и размера страховых пенсий с фактической уплатой страховых взносов выделяется учеными⁷ в качестве принципа

института обязательного пенсионного страхования. Данный принцип реализуется в установлении зависимости размера страховых пенсий в большей степени от суммы уплаченных страховых взносов, чем от прежнего заработка и страхового стажа. В данной формулировке указанный принцип обязательного пенсионного страхования имеет право на существование, но, полагаем, такая формулировка недопустима в качестве принципа института трудового стажа.

Наконец, принцип ретроспективности при исчислении трудового стажа, который заключается в возможности лица воспользоваться правом на его исчисление по правилам и нормам законодательства, которые действовали в период его формирования. Данный принцип реализуется в нормах ч. 8 ст. 13 Закона № 400-ФЗ при исчислении страхового стажа для определения права на пенсию. Однако, как было отмечено выше, данная норма неприменима при исчислении нового вида длительного страхового стажа (не менее 42 лет для мужчин и 37 лет для женщины для назначения им досрочных страховых пенсий по старости). В то же время согласно утратившим силу нормам Закона РФ от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации» некоторые периоды трудовой деятельности засчитывались в общий трудовой стаж в льготном исчислении (к примеру, работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, — в полutorном размере (ст. 94)). Полагаем, что данная проблема относится к проблеме сохранения ранее приобретенных прав в полном объеме.

Обращаем внимание на использование принципа ретроспективности в нормах ч. 2 ст. 17 Закона № 255-ФЗ, в котором установлено что в случае, если продолжительность страхового стажа, исчисленного по нормам Закона № 255-ФЗ за период до 1 января 2007 г., окажется меньше продолжительности его непрерывного трудового стажа, применяемого при назначении пособий по больничному листу в соответствии с ранее действовавшими нормативными правовыми актами, за тот же период, то за продолжительность страхового стажа принимается продолжительность непрерывного трудового стажа.

Таким образом, анализ норм пенсионного законодательства, в которых проявляется конституционный принцип уважения человека труда, позволяет сформулировать следующие принципы, свойственные институту трудового стажа: равенство граждан, занятых трудовой деятельностью, являющейся основой формирования трудового стажа; многообразие видов трудового стажа; ориентация на установление прямой зависимости размера пенсии от продолжительности трудового стажа; учет длительной профессиональной деятельности в качестве юридического факта при возникновении права на пенсию ранее достижения общеустановленного возраста; принцип недопущения ухудшения пенсионного обеспечения граждан при изменении пенсионного законодательства в части стажевых требований (принцип ретроспективности).

⁷ Право социального обеспечения : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. М.В. Филипповой. М. : Издательство Юрайт, 2016. С. 80.

Литература

1. Менкенов А.В. Трудовой стаж и его роль в праве социального обеспечения : автореферат диссертации кандидата юридических наук / А.В. Менкенов. Москва, 2013. 26 с.
2. Чирков С.А. О досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, имеющим длительный страховой стаж / С.А. Чирков // СПС «КонсультантПлюс».

DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-13-15

Основные этапы исследования механизма правового регулирования трудовых отношений

Полякова Виктория Юрьевна,
ведущий эксперт журнала «Кадровое дело»
victoriap1239@gmail.com

Настоящая статья посвящена основным этапам развития концепции механизма правового регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: механизм правового регулирования, регулирование трудовых отношений, элементы механизма регулирования трудовых отношений.

Концепция механизма правового регулирования была сформирована С.С. Алексеевым во второй половине 60-х годов прошлого века. При этом механизм правового регулирования являлся предметом изучения в юридической науке и ранее, однако в рамках рассмотрения вопросов правового воздействия на общественные отношения¹. Полноценная теоретическая концепция механизма правового регулирования до исследований С.С. Алексеева разработана не была².

С.С. Алексеев сформулировал понятие механизма правового регулирования и выделил его основные элементы. Было сформировано следующее определение данного термина: «...взятая в единстве вся совокупность юридических средств, при помощи которых обеспечивается правовое воздействие на общественные отношения»³. Из приведенного определения следует, что автор рассматривает механизм правового регулирования с двух точек зрения: как средство обеспечения эффективности правового регулирования и как отдельные средства правового регулирования, выполняющие специфические функции, взятые в единстве. В качестве основных элементов механизма правового регулирования С.С. Алексеев выделил нормативную основу, нормативные акты, правоотношения, индивидуальные акты, правосознание и правовую культуру⁴.

Под нормативной основой как определяющим звеном в механизме правового регулирования автор предлагает понимать систему юридических норм. Под нормативными актами, напротив, понимаются отдельные нормативные правовые акты, являющиеся результатом правотворчества. Правоотношение определяется как средство «перевода общих предписаний юридических норм в плоскость субъективных юридических прав и обязанностей для данных субъектов»⁵. К индивидуальным актам С.С. Алексеев относит все акты, направленные на регулирование конкретных, индивидуальных случаев, выделяя среди них акты индивидуальной регламентации общественных отношений, правообеспечительные акты и акты соблюдения и исполнения юридических норм. Под правосознанием автор под-

разумеет совокупность взглядов и идей, отражающих понимание обществом норм права, правомерного и неправомерного поведения. При этом из правосознания как элемента механизма правового регулирования исключается индивидуальное правосознание, «отключающееся» от преобладающего в обществе. Правовая культура определяется как степень понимания членами общества права и осознания обязательности соблюдения предписаний, закрепленных в праве.

Необходимо подчеркнуть понимание механизма правового регулирования как системы и неразрывную связь и взаимозависимость его отдельных элементов. Нормативные правовые акты призваны обслуживать нормативную основу механизма правового регулирования и направлены на ее изменение. При этом нормативные акты являются составной частью нормативной основы механизма правового регулирования. Правоотношение является результатом преобразования положений нормативных актов из абстрактных конструкций в регуляторы фактических общественных отношений. Индивидуальные регламентирующие акты дополняют нормативные акты и способствуют эффективной регламентации общественных отношений. Правообеспечительные акты, акты соблюдения и использования права, принимаемые на основании нормативных правовых актов, позволяют участникам конкретных правоотношений преодолеть препятствия, возникающие в процессе осуществления прав и исполнения обязанностей. Правосознание и правовая культура, с одной стороны, обеспечивают действие правовых норм в процессе реализации субъективных прав и обязанностей, а с другой — играют важную роль на этапе правотворчества, влияя на содержание нормативных актов и, следовательно, на нормативную основу.

С.С. Алексеев отмечает особую роль судов в обеспечении функционирования механизма правового регулирования. Выражается она в нескольких аспектах. Во-первых, высшие судебные органы относятся к числу органов, уполномоченных давать официальные разъяснения по вопросам содержания нормативных актов и их применения⁶. Во-вторых, суды как субъекты правоприменения конкретизируют предписания нормативных правовых актов в процессе их применения при рассмотрении конкретных дел⁷. Разъяснения позволяют недвусмысленно определять смысл нормативных актов, чтобы исключить противоречия при их применении. Толкование позволяет завершить процесс нормативной регламентации в случаях, когда недостатки в юридической технике не позволяют однозначно уяснить содер-

¹ Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М. : Гос. изд-во юрид. литературы, 1961. С. 183–196 ; Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. М. : Гос. изд-во юрид. литературы, 1951. С. 70.

² Тарасов Н.Н. Механизм правового регулирования: становление понятия // Российский юридический журнал. 2020. № 5 (134). С. 105.

³ Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М. : Юридическая литература, 1966. С. 30.

⁴ Там же. С. 106–182.

⁵ Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М. : Юридическая литература, 1966. С. 131.

⁶ Там же. С. 129.

⁷ Там же. С. 157.

жание нормы из ее текста. В-третьих, суды принимают решения, обязательные для исполнения, и так образом способствуют фактической реализации норм права.

Теория механизма правового регулирования, разработанная С.С. Алексеевым, позволяет исследовать как правовую систему общества в целом, так и регулирование на уровне отношений в рамках отдельных отраслей права.

В течение 1990-х — начала 2000-х годов активно разрабатывалась концепция механизма правового регулирования трудовых отношений. Одна из первых работ в данной области принадлежит Е.Б. Хохлову⁸. Поскольку именно отношения, возникающие в связи с применением несостоятельного труда, являются предметом трудового права⁹, представляется обоснованным считать синонимичными понятия «механизм правового регулирования труда» и «механизм правового регулирования трудового права».

Е.Б. Хохлов определил механизм правового регулирования труда как механизм, посредством которого физическое лицо «реализует свои способности к труду в общественном производстве, а также опосредующий управление процессом труда на предприятии и объективированный в правовой форме»¹⁰. Механизм правового регулирования автор разделил на две составляющие: статичную и динамичную. Статичную часть составляет система правовых норм, причем не только трудового права, но и иных отраслей в части, касающейся трудовых отношений, а также социальные институты. Динамичную часть механизма правового регулирования составляют правоотношения.

Е.Б. Хохлов выделил два составных элемента механизма правового регулирования труда в статике: тот, посредством которого работники реализуют свои способности к труду, тот, который позволяет работодателю осуществлять управление несамостоятельным трудом работников. К первому автор отнес юридически формализованный рынок труда и правовые средства его регулирования. Рынок труда понимается как совокупность договоров между работниками и работодателями. Ко второму была отнесена «система методов, средств и соответствующих им отношений организационного характера, по оперативному управлению процессом труда, а также по участию в управлении»¹¹.

Рассматривая механизм правового регулирования труда в динамике, Е.Б. Хохлов выделяет два вида составляющих его правоотношений: правоотношения на рынке труда и по управлению трудом на предприятии¹². К правоотношениям на рынке труда автор относит отношения, в рамках которых физические лица применяют свои способности к труду, и отношения по регулированию труда, участниками которых являются государство, профессиональные союзы и другие субъекты. К отношениям по управлению трудом автор отнес отношения организационного характера, отношения по непосредственному, или административному, управлению, и отношения по участию работников в управлении организацией.

Важно отметить, что схема, приведенная автором, является, по его собственному замечанию, достаточно

условной. На практике все элементы механизма правового регулирования труда взаимосвязаны и взаимообусловлены¹³. Представляется, что структура механизма правового регулирования трудовых отношений, предложенная Е.Б. Хохловым, отличается от модели С.С. Алексеева, но не противоречит ей. К статичной части механизма Е.Б. Хохлов отнес систему правовых норм и, соответственно, отдельные нормы, ее составляющие, а также индивидуальные регламентирующие акты. К динамичной — правоотношения. Однако автор не рассматривает в качестве элемента механизма правового регулирования трудовых отношений правосознание и правовую культуру.

С.П. Маврин определил механизм правового регулирования отношений, являющийся предметом конкретной отрасли права, как совокупность специфических приемов и способов воздействия на регулируемые отношения. Фактически данное определение совпадает с определением метода правового регулирования¹⁴, но смысловое содержание у терминов различно. Автор отмечает, что к механизму правового регулирования относится широкий круг элементов: «...нормативные правовые акты, акты официального толкования норм права, юридические факты, правоприменительные акты, правоотношения, правовая культура, правосознание, правовые стимулы, правовые ограничения, договоры, меры юридической ответственности, меры правовой защиты и другие юридические приемы и способы правового регулирования, а также правовые конструкции»¹⁵. Такое разнообразие элементов автор объясняет разнообразием общественных отношений, входящих в предмет рассматриваемой отрасли права. Подчеркивается, что конкретный механизм правового регулирования должен состоять из оптимальной системы правовых средств, гарантирующих результативное воздействие на субъектов соответствующих отношений.

К правовым нормам, составляющим статическую часть механизма правового регулирования трудовых отношений, С.П. Маврин относит нормы объективного права, представляющие собой результат деятельности правотворцев и содержащийся в источниках права, а также «правоустановительную деятельность творцов субъективного трудового права, содержащегося в трудовых договорах».

В качестве элемента механизма правового регулирования, определяющего характер входящих в него норм права, С.П. Маврин выделяет метод правового регулирования. Пропорции использования таких методов правового регулирования, как дозволение, предписание и запрет, автор называет отличительной чертой конкретной отрасли права. Поскольку для трудового права характерно сочетание всех трех этих методов, метод трудового права определяется как императивно-диспозитивный.

Часть механизма правового регулирования трудовых отношений, необходимую для обеспечения реализации конкретными субъектами моделей поведения, предусмотренных правовыми нормами, С.П. Маврин называет динамической. К ней автор относит такие правовые средства, как правоотношения, акты реализации трудовых прав и обязанностей и правоприменительные акты. Их объединяет цель функционирования — транс-

⁸ Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1992. С. 5.

⁹ Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2016. С. 21 (автор раздела — А.М. Куренной).

¹⁰ Хохлов Е.Б. Указ. соч. С. 6, 14.

¹¹ Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1992. С. 6.

¹² Там же. С. 15.

¹³ Там же. С. 16.

¹⁴ Трудовое право России. С. 25.

¹⁵ Маврин С.П., Филиппов М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России : учебник. СПб. : Издательский дом С.-Петербург. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербург. гос. ун-та, 2005. С. 17 (автор главы — С.П. Маврин).

формация формальных положений норм права на уровень практического поведения субъектов отношений¹⁶.

Правовые средства, составляющие механизм правового регулирования трудовых отношений в динамике, С.П. Маврин делит на две группы. Первая группа — правовые средства, предназначенные для квалификации тех или иных действий как юридических фактов, знаменующих вступление субъектов в правоотношения и приобретение ими взаимных прав и обязанностей. Применительно к трудовым отношениям в данную группу правовых средств включаются юридические факты, обуславливающие начало трудовых правоотношений, собственно правоотношения, субъективные трудовые права и юридические обязанности участников отношений. Вторую группу составляют правовые средства, предназначенные для обеспечения реализации субъективных трудовых прав и исполнения юридических обязанностей. К таким правовым средствам реализации права относятся акты реализации субъективных прав, гарантии такой реализации, акты соблюдения запретов и исполнения обязанностей, правоприменительные акты.

Таким образом, С.П. Маврин опирается на модель механизма правового регулирования, сформулированную С.С. Алексеевым, и дополняет ее. В качестве элементов механизма правового регулирования автор также рассматривает нормативные правовые и индивидуальные акты, правоотношения. При этом С.П. Маврин не включает в механизм правосознание и правовую культуру, но дополняет его методом правового регулирования. Представляется, что метод правового регулирования действительно играет важную роль при рассмотрении механизма правового регулирования на уровне отрасли права, поскольку обуславливает содержание отраслевых нормативных правовых актов и определяет степень свободы субъектов правоотношений при принятии индивидуальных актов.

Механизм правового регулирования трудовых отношений был также предметом исследования Б.А. Горохова. Автор отмечает, что понятие «механизм» имеет два значения: 1) «система, устройство, определяющие порядок какого-либо действия»; 2) «совокупность промежуточных состояний и процессов, которые проходит какое-либо явление, в том числе правоотношения»¹⁷.

Рассматривая механизм правового регулирования трудовых отношений на основании второго из указанных значений, автор определяет его как «совокупность

юридических процедур, используемых целенаправленно и последовательно для смены состояний социально-трудовых отношений»¹⁸. Таким образом, автор не разделяет механизм правового регулирования на статические и динамические элементы, поскольку механизм правового регулирования в целом представляется динамической категорией, характеризующей право и систему правового регулирования в действии.

Б.А. Горохов рассматривает механизм правового регулирования на уровнях систем объективно-правового и субъективно-правового регулирования трудовых отношений. В качестве элементов механизма, обеспечивающего действие системы объективно-правового регулирования, автор выделяет общие, региональные, отраслевые и локальные нормы права. К элементам механизма, обеспечивающего действие системы субъективно-правового регулирования, отнесены юридические факты, правоприменительные акты и индивидуальные нормы права, обуславливающие возникновение, преобразование и прекращение конкретных правоотношений и обеспечивающие реализацию закрепляемых в праве моделей поведения.

Б.А. Горохов выделяет три режима функционирования механизма правового регулирования: регулирующий, корректирующий и исполнительный¹⁹. Регулирующий режим подразумевает, что механизм правового регулирования определяет правовое поведение субъектов конкретного правоотношения. Корректирующий режим предполагает изменение правового состояния субъектов правоотношения, если имеющееся состояние не приводит к исполнению одним субъектом своей обязанности и не позволяет другому реализовать свое право. В исполнительном режиме механизм правового регулирования предполагает проведение в жизнь правоприменительных актов путем принуждения к их выполнению.

Таким образом, к концу 2000-х годов была сформирована концепция механизма правового регулирования трудовых отношений, в том числе определены его основные составные элементы. Данная категория используется для характеристики трудового права как отрасли и отграничения его от смежных отраслей. Но, помимо теоретической ценности, данная категория имеет практическое значение. Анализ механизма правового регулирования трудовых отношений и его отдельных элементов позволяет делать выводы о преимуществах и недостатках действующего регулирования и возможных способах его совершенствования.

¹⁶ Там же. С. 20.

¹⁷ Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: Средства, механизм, источники и особенности : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006. С. 51.

¹⁸ Горохов Б.А. Там же. С. 52.

¹⁹ Там же. С. 52.

Литература

1. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н.Г. Александров. Москва : Гос. изд-во юрид. литературы, 1961. 271 с.
2. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С. Алексеев. Москва : Юридическая литература, 1966. 193 с.
3. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: Средства, механизм, источники и особенности : диссертация кандидата юридических наук / Б.А. Горохов. Санкт-Петербург, 2006. 209 с.
4. Трудовое право России : учебник / под редакцией А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2016. 624 с.
5. Маврин С.П. Трудовое право России : учебник / С.П. Маврин, М.В. Филиппов, Е.Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. 448 с.
6. Тарасов Н.Н. Механизм правового регулирования: становление понятия / Н.Н. Тарасов // Российский юридический журнал. 2020. № 5 (134). С. 90—115.
7. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях: проблемы теории и практики : автореферат диссертации доктора юридических наук / Е.Б. Хохлов. Санкт-Петербург, 1992. 30 с.
8. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Л.С. Явич. Москва : Гос. изд-во юрид. литературы, 1951. 172 с.

Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда

Филипова Ирина Анатольевна,

доцент кафедры трудового и экологического права

Национального исследовательского

Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского,

кандидат юридических наук, доцент

irinafilipova@yandex.ru

В статье исследуются возможности, появляющиеся у работодателя в связи с внедрением алгоритмического управления производственными процессами, работниками и оборудованием. Автоматизация управления предоставляет ряд преимуществ работодателю перед работником в условиях информационного общества. Совершенствование моделей алгоритмического менеджмента в сочетании с развитием цифрового профилирования создают новые риски для работников, учет которых требует внимания со стороны права.

Ключевые слова: алгоритмическое управление, онлайн-платформа, искусственный интеллект, цифровой профиль, будущее труда.

Алгоритмы как пошаговое описание очередности выполнения действий давно используются человеком, в том числе и в сфере труда, но в последние десятилетия «их применение приобрело качественно иной характер из-за стремительного роста вычислительных мощностей и сбора цифровых данных»¹. Соответственно, алгоритмический менеджмент — это не просто использование алгоритмов в деятельности, а автоматизированное управление с помощью систем искусственного интеллекта, способных преобразовать входные данные в желаемый результат².

Алгоритмический менеджмент или алгоритмическое управление, связанное с автоматизацией управленческих процессов, меняет условия труда работников. Основные направления его влияния связаны с автоматизацией:

- распределения рабочей нагрузки, выдачи заданий;
- оценки результатов труда (поиск ошибок, выявление ненадлежаще выполненной работы);
- контроля за процессом труда (новые требования к скорости и эффективности труда, лишение работников возможности действовать по своему усмотрению).

Алгоритмический менеджмент включает:

- 1) сбор различных данных и наблюдение за работниками с помощью цифровых технологий;
- 2) реагирование в режиме реального времени на данные, которые используются для принятия управленческих решений;
- 3) автоматизированное или полуавтоматическое принятие решений;
- 4) перевод оценок эффективности в рейтинговые системы или иные метрики;
- 5) использование «подталкивания» и наказаний для косвенного поощрения определенного поведения работников³.

Применение алгоритмов для автоматизации функций, традиционно выполняемых менеджерами-людьми, — неотъемлемый элемент нетипичной занятости на основе онлайн-платформ. Быстро растущая платформенная экономика основана именно на алгоритмическом управлении. Кроме того, оно все чаще используется и при типичной занятости, например в организации труда на складах, в логистике, чуть меньше — в маркетинге, банковском деле, розничной торговле и т.д. В любом случае, вектор движения направлен в сторону дальнейшего его распространения.

Цифровые технологии позволяют в автоматическом режиме следить за процессом через различные датчики, иные устройства, «снимать» данные и обрабатывать их, предлагая работодателю оптимальные варианты решений на основе анализа полученной интеллектуальной системой информации. Повышение числа работников, трудящихся удаленно, способствует распространению алгоритмического менеджмента: работодатели внедряют специальный софт для тайм-трекинга, мониторинга посещения сайтов, используют программы-кейлогеры, отслеживающие действия работника, находящегося за пределами офиса компании.

Создание «умных» производств (*Smart Manufacturing*) делает возможной «передачу» управленческих функций искусственным интеллектуальным системам, снизив участие человека в производстве и в управлении до минимума. Строительство «умных» заводов или их переоборудование из имеющихся производств связано изначально с созданием цифровой копии будущей реальной системы — цифровой тени или цифрового двойника. Цифровая тень (снятие цифрового следа) представляет собой набор данных о поведении объекта в прошлом, являясь фактически памятью об опыте объекта. Создание цифрового двойника позволяет не только автоматически собирать данные из системы, но и возвращать информацию в систему в режиме реального времени после обработки цифровым двойником, т.е. компьютер автоматически решает, какая последовательность действий системы является наилучшей. Цифровые двойники в этом случае будут нескольких уровней: цифровые двойники локальных процессов, производственных «ячеек» и цифровой двойник заво-

¹ Wood A.J. Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Seville : European Commission. 2021. P. 1.

² Kellogg K.C., Valentine M., Christin A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. Iss. 1. P. 366.

³ Mateescu A., Nguyen A. Explainer: Algorithmic Management in the Workplace. *Data & Society*. 2019. URL: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (дата обращения: 16.11.2022).

да в целом⁴. Подобные цифровые двойники способны оптимизировать планирование и реализацию производственных процессов с участием человека⁵.

Насколько будут распространены «умные» заводы? К примеру, мировой лидер по темпам промышленного развития — Китай, согласно государственному плану развития «умного» производства, намерен:

— к 2025 г. перевести в цифровую форму и объединить в сеть 70% крупнейших промышленных предприятий, а также построить более 500 заводов с использованием технологий «умного» производства;

— к 2035 г. все промышленные предприятия Китая (кроме мелких) перевести в цифровую форму⁶.

Другим примером является крупнейшая экономика Европейского союза — немецкая. В Германии реализуется проект *Industrie 4.0*, в рамках которого предусмотрено объемное инвестирование в разработку цифровых датчиков, устройств связи, программ и систем управления производством.

Алгоритмический менеджмент позволяет получать данные и обрабатывать их автоматически, при этом остается цифровой след не только от оборудования или процесса, но и от каждого работника, на основе чего можно создать его цифровой профиль. Цифровой профиль — это совокупность актуальных и достоверных данных о физическом или юридическом лице в цифровом формате, а цифровое профилирование — процесс сбора этих данных и их анализа.

Цифровой профиль работника формируется из данных о его должности, обучении, профессиональных компетенциях, карьерном росте, вовлеченности в процессы, показателях эффективности, рабочих контактах, часто посещаемых страницах на корпоративных ресурсах и т.д. При анализе данных может учитываться и информация из «внешних» баз данных (поведение в социальных сетях, кредиты, родственные связи, совершенные правонарушения). Профиль работника постоянно уточняется на основе данных, получаемых с помощью цифровых средств контроля за выполнением работником трудовых обязанностей.

Цифровые профили могут формироваться еще на этапе трудоустройства в отношении кандидатов на должность. Алгоритмический менеджмент в этом случае позволяет на основе интеллектуального анализа данных, полученных от претендента на рабочее место и из внешних источников, выявить скрытые риски, связанные с кандидатом, и не пропустить его через «входной» фильтр. То есть при распространении цифрового профилирования повышается риск дискриминации работников (потенциальных работников), кроме того, отсутствие правовых ограничений на формирование цифровых профилей снижает неприкосновенность частной жизни работников и ущемляет их право на уважение достоинства личности.

Формирование цифрового профиля работника не запрещено законом, а такое направление, как цифро-

вое профилирование, активно развивается. Создание цифрового профиля каждого гражданина предусмотрено Федеральным проектом «Информационная инфраструктура» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». В 2019 г. в Государственную Думу был внесен первый проект закона о цифровых профилях граждан⁷, правда, он был отклонен. Если, по мнению ряда специалистов в области публичного права, цифровые профили граждан являются пока лишь сводом официальной информации, содержащейся в государственных информационных системах и публичных реестрах, и только «в будущем... данная инфраструктура может быть использована для профилирования людей, углубленного анализа, мониторинга и прогнозирования их поведения»⁸, то применительно к сфере труда будущее наступило — благодаря использованию систем искусственного интеллекта некоторые работодатели уже сейчас этим пользуются. Что касается ближайших перспектив, то в связи с распространением удаленного труда и дистанционных отношений, требующих «идентификации и аутентификации субъекта... чрезвычайно важно обращать более пристальное внимание на проблемы цифрового профилирования»⁹.

Цифровые профили используются в работе автоматизированных систем по управлению персоналом. Создание цифрового профиля делает возможным моделирование поведения работника на будущее, что, в свою очередь, дает работодателю информацию к размышлению: нужен ли ему такой работник еще тогда, когда ситуация далека от осложнения¹⁰.

По результатам исследований в области менеджмента потенциал автоматизации, лежащий в основе алгоритмического управления, обеспечивает огромный прирост эффективности и производительности, особенно применительно к платформенным бизнес-моделям. Такое управление имеет «плюсы» и для работников в виде повышения гибкости, развития навыков. С другой стороны, «алгоритмическая непрозрачность создает чувство неопределенности и социальной несправедливости... подрыв автономии (например, посредством слежки или неэтичного цифрового подталкивания), нарушение компетентности (например, в форме деквалификации и выученной беспомощности) и социальная изоляция работников» могут привести к демотивации, дегуманизации и даже вытеснению человека из производства. Чтобы этого не произошло, необходимо законодательно закрепить, что работники «должны быть неотъемлемой частью цикла управления и иметь право голоса в алгоритмическом принятии решений, которые могут иметь серьезные последствия для здоровья и средств к существованию работников»¹¹.

⁷ Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты (в части уточнения процедур идентификации и аутентификации)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/747513-7> (дата обращения: 16.11.2022)

⁸ Мочалов А.Н. Цифровой профиль: основные риски для конституционных прав человека в условиях правовой неопределенности // *Lex Russica (Русский закон)*. 2021. Т. 74. № 9. С. 88.

⁹ Виноградова Е.В., Полякова Т.А., Минбалева А.В. Цифровой профиль: понятие, механизмы регулирования и проблемы реализации // *Правоприменение*. 2021. Т. 5. № 4. С. 14.

¹⁰ Филипова И.А. Алгоритмизация: воздействие на сферу труда и ее регулирование // *Российская юстиция*. 2020. № 11. С. 13.

¹¹ Benlian A., Wiener M., Cram W.A. et al. Algorithmic Management. Bright and Dark Sides, Practical Implications, and Research

⁴ Resman M., Turk M., Heraković N. Methodology for planning smart factory // *Procedia CIRP*. 2021. Vol. 97. P. 404.

⁵ Nikolakis N., Alexopoulos K., Xanthakis E., Chrissoulouris G. The digital twin implementation for linking the virtual representation of human-based production tasks to their physical counterpart in the factory-floor // *International Journal of Computer Integrated Manufacturing*. 2019. Vol. 32. Iss. 1. P. 2.

⁶ В Китае опубликован план развития «умного» производства // *Синьхуа Новости*, 29.12.2021. URL: http://russian.news.cn/2021-12/29/c_1310398736.htm (дата обращения: 16.11.2022).

Таким образом, за счет внедрения алгоритмического менеджмента и развития цифрового профилирования в сфере труда работодатель получает ряд новых возможностей:

1) оптимальное распределение нагрузки между работниками, способствующее повышению производительности труда;

2) получение объективных результатов оценки труда, не искаженных «человеческим фактором», исходя из заданных параметров;

3) осуществление автоматизированного контроля за деятельностью работников — это обеспечивает уверенность в том, что работники заняты трудом;

4) заблаговременное получение информации с прогнозом в отношении конкретного работника на будущее, позволяющее принять меры к снижению/устранению риска;

5) высвобождение части работников и замена их искусственными интеллектуальными системами, что снижает зависимость работодателя от работников, и т.д.

Появление новых возможностей у работодателя меняет соотношение сил между сторонами трудового отношения, исходя из которого создавалось действующее трудовое законодательство: работодатели получают дополнительные преимущества, чем обязательно воспользуются, если закон не будет ограничивать их возможности. По мнению европейского исследователя А. Алоизи, трудовым законодательством должны быть предусмотрены такие права работников, как:

— право не подвергаться автоматизированному индивидуальному принятию решений;

— право на вмешательство человека;

— право на разъяснение и оспаривание, когда речь идет о защите прав и законных интересов¹².

В июне 2022 г. группой исследователей в рамках проекта *Building Partnerships on the Future of Work* (совместного проекта Европейского союза и Международной организации труда) опубликован доклад, посвященный алгоритмическому менеджменту. Авторы доклада настаивают, что алгоритмическое управление как проявление цифровой эволюции «потенциально разрушительно»¹³, наиболее очевидным воздействием цифровой трансформации является объем и качество данных, которые цифровые технологии могут генерировать, собирать, хранить, обрабатывать и передавать. Такая трансформация влияет не только на количество труда (общую занятость), но, что более важно, на условия труда.

Opportunities // *Business & Information Systems Engineering*. 2022. Vol. 64. P. 10.

¹² Aloisi A. Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2023. Vol. 38 (preprint). URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4235261 (дата обращения: 16.11.2022).

¹³ Baiocco S., Fernandez-Macias E., Rani U., Pesole A. The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. Background paper N° 9. Brussels: ILO. 2022. P. 3.

Литература

1. Виноградова Е.В. Цифровой профиль: понятие, механизмы регулирования и проблемы реализации / Е.В. Виноградова, Т.А. Полякова, А.В. Минбалева // *Правоприменение*. 2021. Т. 5. № 4. С. 5—19.
2. Мочалов А.Н. Цифровой профиль: основные риски для конституционных прав человека в условиях правовой неопределенности / А.Н. Мочалов // *Lex Russica (Русский закон)*. 2021. Т. 74. № 9. С. 88—101.
3. Филипова И.А. Алгоритмизация: воздействие на сферу труда и ее регулирование / И.А. Филипова // *Российская юстиция*. 2020. № 11. С. 12—14.

Первым «форпостом», испытавшим на себе возможности алгоритмического менеджмента, стал платформенный труд, именно поэтому наиболее остро стоит вопрос о его регулировании. В декабре 2021 г. был опубликован проект Директивы ЕС об улучшении условий труда при работе на платформе, вокруг которого развернулось широкое обсуждение. Участники дискуссии акцентировали внимание на том, что необходима максимальная прозрачность алгоритмического менеджмента за счет расширения прав работников на доступ к своим данным, в противном случае это повлечет крайне неблагоприятные последствия для условий труда людей, работающих через платформы, независимо от статуса их занятости¹⁴. Целью будущей Директивы должно стать «повышение прозрачности использования алгоритмов платформами цифрового труда, обеспечение контроля человека за соблюдением условий труда и предоставление права оспаривать автоматизированные решения»¹⁵.

В отличие от платформенного труда, в сфере традиционной занятости алгоритмический менеджмент неодинаково распространен в развитых и развивающихся странах. Для того чтобы выяснить, «в какой степени методы алгоритмического менеджмента проникли на традиционные или обычные рабочие места»¹⁶, по мнению экспертов Международной организации труда, требуется проведение дополнительных исследований, после чего станет понятной необходимость в создании международно-правового регулирования по данному вопросу.

В заключение стоит отметить, что возможности алгоритмического менеджмента связаны с доступом к массивам данных: чем больше данных для анализа, тем эффективней работа интеллектуальных систем, но тем меньше у работника остается возможностей для реализации права на частную жизнь. В связи с этим представляется, что на уровне закона необходимо предусмотреть перечень сведений, которые не могут входить в состав цифрового профиля работника, а равно — перечень недопустимых целей использования цифрового профиля, кроме того, закрепить требование к работодателю: доводить до работника информацию о фактах и юридических последствиях профилирования в доступной форме.

¹⁴ Del Castillo A.P., Naranjo D. Regulating algorithmic management. An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work // *European Economic, Employment and Social Policy*. 2022. URL: <https://www.etui.org/publications/regulating-algorithmic-management> (дата обращения: 16.11.2022).

¹⁵ Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. 2021. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (дата обращения: 16.11.2022).

¹⁶ Algorithmic management: what it is, what it does and what it means for the future of work. International Labour Organization. News. 2022. URL: https://www.ilo.org/employment/Information-resources/Publicinformation/news/WCMS_857860/lang--en/index.htm (дата обращения: 16.11.2022).

References

1. Aloisi A. Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights / A. Aloisi // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2023. Vol. 38 (preprint). URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4235261 (дата обращения: 16.11.2022).
2. Baiocco S. The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. Background paper N° 9 / S. Baiocco, E. Fernandez-Macías, U. Rani, A. Pesole. Brussels : ILO, 2022. 33 p.
3. Benlian A. Algorithmic Management. Bright and Dark Sides, Practical Implications, and Research Opportunities / A. Benlian, M. Wiener, W.A. Cram et al. // *Business & Information Systems Engineering*. 2022. Vol. 64. P. 1–15.
4. Del Castillo A.P. Regulating algorithmic management. An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work / A.P. Del Castillo, D. Naranjo // *European Economic, Employment and Social Policy*. 2022. URL: <https://www.etui.org/publications/regulating-algorithmic-management> (дата обращения: 16.11.2022).
5. Kellogg K.C. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control / K.C. Kellogg, M. Valentine, A. Christin // *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. Iss. 1. P. 366–410.
6. Mateescu A. Explainer: Algorithmic Management in the Workplace. *Data & Society*. 2019 / A. Mateescu, A. Nguyen. URL: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf (дата обращения: 16.11.2022).
7. Nikolakis N. The digital twin implementation for linking the virtual representation of human-based production tasks to their physical counterpart in the factory-floor / N. Nikolakis, K. Alexopoulos, E. Xanthakis, G. Chrystolouris // *International Journal of Computer Integrated Manufacturing*. 2019. Vol. 32. Iss. 1. P. 1–12.
8. Resman M. Methodology for planning smart factory / M. Resman, M. Turk, N. Heraković // *Procedia CIRP*. 2021. Vol. 97. P. 401–406.
9. Wood A.J. Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology / A.J. Wood. Seville : European Commission. 2021. 16 p.

DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-19-22

Беспилотные транспортные средства: проблемы труда и занятости*

Благодир Алла Леонтьевна,

заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина,
доктор юридических наук, доцент
alblagodir@msal.ru

В статье рассматривается внедрение различных видов транспортных средств (беспилотных автомобилей, беспилотных летательных аппаратов, надводных беспилотных комплексов и др.) в жизнь современного общества и возникновение в этой связи правовых проблем, касающихся трудовых и тесно связанных с ними отношений. Установлено, что для работников, эксплуатирующих беспилотные летательные аппараты, Министерством труда и социальной защиты РФ принят профессиональный стандарт. Профессиональный стандарт для работников, обслуживающих беспилотные автомобили, до настоящего времени не принят, поэтому работодатель, закрепляя обязанности водителя в трудовом договоре или должностной инструкции, вынужден руководствоваться устаревшими нормативными актами, которые с учетом стремительного развития искусственного интеллекта не отвечают современным потребностям общества.

Ключевые слова: беспилотные транспортные средства, занятость, работники, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, Трудовой кодекс РФ, профессиональный стандарт.

На развитие современного общества активное влияние оказывают цифровые технологии. За счет внедрения цифровых технологий повышается уровень автоматизации производства, компьютерные технологии «забирают» многие функции, которые ранее выполнялись работниками, увеличивается количество робототехнических комплексов, внедряется «интернет вещей», способных взаимодействовать между собой без участия человека, что позволяет создавать «умные

заводы»¹. Технологии искусственного интеллекта уже сейчас находят свое применение в различных сферах общественной жизни, что создает определенные слож-

¹ Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : монография. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. С. 6. См. также: Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М. : Норма, 2022. С. 165–173.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-06069 (договор № 19-29-06069\21).

ности для законодателя при создании эффективной системы регламентации разработки и использования искусственного интеллекта. Искусственный интеллект находит свое применение в создании различных видов транспортных средств (беспилотных автомобилей, беспилотных летательных аппаратов, надводных беспилотных комплексов и др.). Что, в свою очередь, обуславливает возникновение новых правовых проблем, связанных не только с легализацией транспортных средств такого рода, а также с замещением живых людей беспилотными транспортными средствами.

Беспилотные автомобили и общественный транспорт уже начали проникать в повседневную жизнь развитых городов. Переход на беспилотный транспорт грозит снижению занятости на рынке перевозок. Из-за потенциальных экономических выгод, вероятнее всего, именно в грузоперевозках эту технологию первыми возьмут на вооружение и будут форсировать ее внедрение в скором времени. Водители грузовиков — представители одной из самых востребованных и стабильных профессий — могут столкнуться с серьезными изменениями, вызванными развитием технологии беспилотных автомобилей. Согласно оценкам экспертов, технология уже «на подходе». Правительство России одобрило инициативу о введении экспериментального правового режима по реализации инициативы «Беспилотные логистические коридоры» на трассе М-11 «Нева». Введение режима позволит в течение трех лет апробировать цифровые инновации на грузовом транспорте, в первую очередь — эксплуатацию высокоавтоматизированных транспортных средств и инфраструктуры для них². Однако сейчас бушуют споры в отношении того, грозит ли водителям потеря работы и как вообще может измениться их роль³. Эксперты считают, что человек не будет полностью исключен из системы, хотя роль водителей, вероятно, изменится. «Функция водителя будет аналогична функции пилота, координирующей свои действия с системой «автопилот» в пассажирском лайнере. Водитель может брать управление автомобилем время от времени и обеспечивать сохранность груза, позволяя технологии самоуправления работать в иных случаях»⁴.

Дальнобойщики, водители такси и общественного транспорта — все они останутся без работы. Более того, есть вероятность, что люди в принципе откажутся от личных автомобилей и переключатся на услуги аренды. Это значит, что без работы останутся и сотрудники ремонтных мастерских, автозаправочных станций, страховых агентств, автостоянок⁵. Эксперты Высшей школы экономики посчитали, что к 2035 г. в транспортной сфере могут быть упразднены до 200 000 рабочих мест (2–3% от общего

числа в Москве). В первую очередь пострадают водители такси, курьеры, регулировщики и инспекторы ДПС.

Без сомнения, новые вызовы современности, такие как достаточно быстрое развитие технологий и внедрение в жизнь беспилотных транспортных средств, изменят рынок труда, отразятся на законодательстве в области занятости. Чтобы сохранить на нем место, человеку придется приобретать новые компетенции, для овладения новыми навыками и умениями у людей, которые хотят и дальше работать в транспортной сфере, пока еще есть определенный запас времени. Например, компания ZipRecruiter, Inc. (ZIP)⁶ назвала топ-10 позиций на рынке труда в сфере беспилотного транспорта: 1) инженер по программному обеспечению; 2) менеджер по работе со стратегическими партнерами; 3) техник полевой службы; 4) промышленный инженер; 5) менеджер по сопровождению клиентов; 6) инженер беспилотных решений; 7) инженер функциональной безопасности; 8) инженер программного обеспечения по беспилотной навигации; 9) инженер-робототехник; 10) инженер-электрик. Овладеть этими профессиями сложнее, чем стать водителем или курьером. Но за пределами этой десятки есть и другие, не инженерные вакансии. Для внедрения новых технологий нужны специалисты в области безопасности и тестирования. Для поддержания работы автопарка потребуется огромное количество специалистов по сервисному обслуживанию⁷.

Точкой отсчета для стремительного развития беспилотных летательных аппаратов стали появление и эксплуатация в середине 90-х годов XX в. глобальной навигационной спутниковой системы GPS США. Для определения местоположения и управления полетом беспилотных летательных аппаратов используется американская система глобального позиционирования GPS, российский аналог — ГЛОНАСС, которая обеспечивает высокую навигационную точность. Отличительной чертой беспилотных летательных аппаратов является отсутствие человека, экипажа на борту⁸.

В некоторых сферах беспилотные технологии не смогут заменить человека полностью. Например, самый яркий пример — автопилоты в гражданской авиации. Это самые совершенные автономные системы, которые есть сейчас. Но для контроля работы оборудования, принятия решений в экстренных ситуациях и сложных маневров необходима работа пилотов. Также при эксплуатации надводных беспилотных комплексов в процессе работы оператор в ручном режиме управляет движением катера или задает автоматические галсы. Все данные с катера передаются на пост оператора, в реальном режиме времени отображаются на экране и сохраняются в компьютере⁹.

Искусственный интеллект выступает как источник огромных потенциальных выгод и детерминирует огром-

² URL: https://iz.ru/1413680/2022-10-21/na-trasse-m-1-neva-vveden-epg-dlia-bespilotnogo-gruzovogo-avtotransporta?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2FNatrasse_M-11_Neva_vveden_EHPR_dlyabespilotnogo-gruzovogo_avtotransporta--add6582864138b24a1d3180112f46896 (дата обращения: 26.10.2022).

³ Санктис М. Вызовут ли беспилотные автомобили безработицу в грузоперевозках? // <https://umestentorg.com/point-of-view/bespilotnye-avtomobili/>

⁴ Там же.

⁵ Тимошенко О.Б., Азаров А.В., Кириери Е.М., Енна Е.С. Беспилотный транспорт будущего // Молодой ученый. 2019. № 8.2 (246.2). С. 44–46. URL: <http://moluch.ru/archive/246/56678/> (дата обращения: 16.10.2022).

⁶ Американская компания, которая управляет рекрутинговой онлайн-платформой для проактивного подбора соискателей и работодателей.

⁷ URL: <https://trashbox.ru/link/self-driving-cars-vs-human-workers>

⁸ Буянов И.А. Автономная система ориентирования беспилотного летательного аппарата: состав и схема функционирования в формате 3D/ И.А. Буянов, В.К. Исламов. — Текст непосредственный // Молодой ученый. 2017. № 50 (184). С. 24–30. URL: <http://moluch.ru/archive/184/47140/> (дата обращения: 16.10.2022).

⁹ Сенюшкин Н.С., Ямалиев Р.Р., Мисюра О.В. Особенности автономных надводных беспилотных комплексов // Молодой ученый. 2011. № 1 (24). С. 41–43. URL: <http://moluch.ru/archive/24/2551/> (дата обращения: 16.10.2022).

ные потенциальные возможности как для публичного сектора, так и для частного¹⁰.

Активное использование беспилотных транспортных средств уже сегодня влечет возникновение в правовом пространстве множественных неопределенностей, сложностей, проблем. Законодательство (гражданское, уголовное, страховое и др.) в исследуемой сфере еще только начинает свое развитие, не составляет исключения и трудовое. И.А. Филипова справедливо замечает, что Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо упоминаний об использовании искусственного интеллекта в трудовых и тесно связанных с ними отношениях. Если искусственный интеллект начинает оказывать все более значительное влияние на трудовые отношения, то трансформация этих отношений вследствие внедрения искусственного интеллекта в промышленное производство, сферу услуг и сельское хозяйство неизбежна, а следовательно, требуется вносить изменения в трудовое законодательство¹¹. Полагаем, что первые шаги в этом направлении уже делаются. Так, Распоряжением Правительства РФ от 3 апреля 2018 г. № 576-р был утвержден план мероприятий по совершенствованию законодательства и устранению административных барьеров в целях обеспечения реализации плана мероприятий (дорожной карты) Национальной технологической инициативы по направлению «Аэронет». Главной целью дорожной карты является обеспечение регулярного кадрового прогноза, создание системы требований к трудовым ресурсам и их оценке, реализация образовательных программ и приведение образовательной системы на всех уровнях реализации образовательных программ в соответствие с актуальными и перспективными потребностями рынка труда. Соответственно, отраслевому образованию необходимо учитывать требования реальной экономики и осуществлять подготовку студентов с учетом существующих потребностей конкретных компаний. Первыми нормативными правовыми актами в этом направлении стали: Приказ Минобрнауки России от 9 декабря 2016 г. № 1549 (ред. от 17.12.2020) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем» и Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 июля 2018 г. № 447н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации беспилотных авиационных систем, включающих в себя одно или несколько беспилотных воздушных судов с максимальной взлетной массой 30 кг и менее»».

Согласно ст. 195.1 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. В профессиональном стандарте специалиста по эксплуатации беспилотных авиационных систем содержатся описание трудовых функций, требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, воз-

можные наименования должностей, профессий. В целях обеспечения безопасности полетов беспилотных воздушных судов с максимальной взлетной массой 30 кг и менее сформулированы требования к операторам дронов. Для исполнения профессиональных обязанностей по технической и летной эксплуатации беспилотных летательных аппаратов, а также их ремонт потенциальные работники должны пройти «программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, служащих». В профессиональном стандарте разделены трудовые функции механиков по технической эксплуатации (ремонту) беспилотных летательных аппаратов и функции операторов. Так, в функции операторов входит подготовка дрона к полету, составление полетного задания, принятие решения на взлет, управление дроном, взаимодействие с участниками воздушного движения и органом единой системы организации воздушного движения, поисковые работы в случае аварийного завершения полета и пр. Пилот обязан знать правила поведения в воздушном пространстве, уметь правильно осуществлять коммуникацию со службами организации воздушного движения, уметь правильно составлять полетное задание, а также знать, как обеспечить его безопасное выполнение. В профессиональном стандарте необходимо также отразить описание трудовой функции, требования к образованию и обучению, к опыту практической работы инструктора, который будет обучать управлению беспилотных воздушных судов.

В 2022 г. Министерством транспорта РФ подготовлен проект федерального закона «О высокоавтоматизированных транспортных средствах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹², согласно которому будет установлен экспериментальный правовой режим (ЭПР) для эксплуатации самоуправляемых машин. Согласно проекту, беспилотные автомобили будут разделены на две группы: в первую входят транспортные средства, в которых постоянно находится водитель-испытатель — на водительском или переднем пассажирском месте. Ко второй отнесены машины, которые движутся в полностью автономном режиме и удаленно контролируются оператором. В этой связи остро встает вопрос о разработке Министерством труда и социальной защиты РФ профессионального стандарта для специалистов по эксплуатации беспилотных транспортных средств. Поэтому требует отдельного рассмотрения вопрос о необходимости соблюдения ч. 1 и ч. 4 ст. 196 Трудового кодекса РФ. Сегодня работодатель самостоятельно, исходя из собственных нужд, определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование). Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Очевидно, что существующие нормы не могут охватить своим регулированием отношения, складывающиеся при использовании искусственного интеллекта, в частности, при заключении трудового договора с

¹⁰ Морхат П.М. Искусственный интеллект: правовой взгляд : научная монография / РОО «Институт государственно-конфессиональных отношений и права». М. : Буки Веди, 2017.

¹¹ Филипова И.А. Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие // Государство и право. 2019. № 11. С. 71.

¹² Подготовлен Минтранс России, ID проекта 02/04/06-21/00116763 (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 10.06.2021). Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://regulation.gov.ru/> по состоянию на 10.06.2021.

потенциальными работниками, которые будут непосредственно взаимодействовать с беспилотными транспортными средствами. Работники (водитель-испытатель, оператор) должны обладать необходимыми компетенциями (знаниями, умениями, навыками), позволяющими им управлять беспилотным транспортным средством. Достаточно ли таких компетенций у водителей, управляющих традиционным автомобилем¹³, или у операторов?¹⁴ В отношении водителей ответ будет отрицательным. Профессиональный стандарт для водителей автомобилей до настоящего времени не принят, поэтому работодатель, закрепляя обязанности водителя в трудовом договоре или должностной инструкции, вынужден руководствоваться разделом «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт»

¹³ Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 833н «Об утверждении профессионального стандарта «Водитель внедорожных автомобильных транспортных средств» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Приказ Минтруда России от 20 июля 2022 г. № 424н «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» // СПС «КонсультантПлюс».

Квалификационного справочника профессий рабочих, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102 (ред. от 15.03.1991). Технологии стремительно развиваются, поэтому указанный акт уже не отвечает современным требованиям¹⁵.

В заключение следует отметить, что отношения, возникающие в сфере труда и занятости работников, занятых эксплуатацией беспилотных транспортных средств, неразрывно связаны с отношениями по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, навыки которых нуждаются в совершенствовании.

¹⁵ В 2022 г. Уральский автомобильный завод представил первый российский беспилотный военный грузовик, компания «СберАвтоТех» провела испытания беспилотных автомобилей в Санкт-Петербурге, компания «Яндекс» запустила экспериментальные беспилотные такси на 18 улицах в московском районе «Ясенево», в центре «Сириус» в Краснодарском крае, на территории Сколково и в Иннополисе (город-спутник Казани). Предполагается, что к 2024 г. автопарк «Почты России» пополнится 25 беспилотными грузовиками.

Литература

1. Буянов И.А. Автономная система ориентирования беспилотного летательного аппарата: состав и схема функционирования в формате 3D / И.А. Буянов, В.К. Исламов // Молодой ученый. 2017. № 50 (184). С. 24–30.
2. Морхат П.М. Искусственный интеллект: правовой взгляд: научная монография / П.М. Морхат ; РОО «Институт государственно-конфессиональных отношений и права». Москва : Буки Веди, 2017. 258 с.
3. Санктис М. Вызовут ли беспилотные автомобили безработицу в грузоперевозках? / М. Санктис. URL: <https://umestentorg.com/point-of-view/bespilotnye-avtomobili/>
4. Сенюшкин Н.С. Особенности автономных надводных беспилотных комплексов / Н.С. Сенюшкин, Р.Р. Ямалиев, О.В. Мисюра // Молодой ученый. 2011. № 1 (24). С. 41–43.
5. Тимошенко О.Б. Беспилотный транспорт будущего / О.Б. Тимошенко, А.В. Азаров, Е.М. Кириери, Е.С. Енна // Молодой ученый. 2019. № 8.2 (246.2). С. 44–46.
6. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под редакцией С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. Москва : Норма, 2022. 568 с.
7. Филипова И.А. Искусственный интеллект, трудовые отношения и право: влияние и взаимодействие / И.А. Филипова // Государство и право. 2019. № 11. С. 69–77.
8. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография / И.А. Филипова. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

С 1 января 2023 года сведения, указываемые в заявлении о регистрации в реестре организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, будут проверяться и вноситься в реестр автоматически

Минтруд России должен обеспечивать возможность формирования в автоматическом режиме на сайте ЕИСОТ выписки, содержащей указанные в реестре сведения на момент ее формирования, всем заинтересованным лицам без взимания платы. На выписку наносится двухмерный штриховой код, содержащий в кодированном виде адрес интернет-страницы с размещенными на ней записями в реестре. При помощи двухмерного штрихового кода, нанесенного на выписку, должно быть обеспечено отображение записей в отношении организации, сведения о которой содержатся в реестре, а также может быть реализовано подтверждение актуальности представленной в выписке информации.

См.: Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2334

DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-23-25

«Серебряный возраст» на рынке труда

Скачкова Галина Семеновна,

профессор кафедры гражданского права и процесса Юридического института (г. Санкт-Петербург),
доктор юридических наук, профессор
gskachkova@mail.ru

В статье рассмотрены некоторые вопросы, связанные с занятостью лиц старше 50 лет, которых относят к «серебряному возрасту». Раскрыты общемировые тенденции в изменении численности населения с учетом возрастных параметров и их влияния на развитие экономики, приводящих к изменению сложившихся подходов и стереотипов по отношению к пожилым людям, на возможности и мотивы их занятости и ее стандартов. При раскрытии появившейся в Европе в начале XXI в. концепции «серебряной экономики» показано отсутствие в теории и на практике единого подхода к раскрытию ее определения. Включение же в ее содержание различных составных элементов не позволяет привести этот термин к единому «знаменателю» относительно круга лиц, относящихся к серебряному возрасту. На основе проведенного специалистами анализа результатов опроса соискателей и работодателей сделан вывод о снижении возраста в дискриминации пожилых работников и о все более скрытом ее характере. В статье обращено также внимание на приоритеты и цели государственной политики России в сфере содействия занятости населения относительно лиц старше 50 лет.

Ключевые слова: пожилые работники, «серебряный возраст», рынок труда, занятость, дискриминация, социальная защита.

Как известно, население мира стареет, увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста, т.е. пожилых людей, в общей численности населения отмечается практически во всех странах. Причем количество людей в возрастной группе от 65 лет и старше растет большими темпами по сравнению с другими возрастными группами. Старение населения становится общемировым трендом, особенно характерным для развитых стран.

Так, согласно отчету ООН «Мировые демографические перспективы: пересмотренное издание 2019 года», к 2050 г. каждый шестой человек в мире будет старше 65 лет (16% населения), по сравнению с каждым 11-м в 2019 г. (9% населения). Согласно прогнозам, число людей в возрасте 80 лет и старше утроится: с 143 млн в 2019 г. до 426 млн в 2050 г.¹ В России доля пожилых людей сегодня составляет 36%, т.е. каждый третий². Причем 42% россиян старше 45 лет, 15,8% — старше 65. Каждый четвертый житель страны получает пенсию: в начале 2022 г., например, на учете в Пенсионном фонде РФ состояли более 42 млн человек³. Согласно прогнозам, в 2031 г. доля пожилых людей в возрастной структуре населения страны будет составлять 28,7%, или 42 324 тыс. человек. Это означает, что на 1000 трудоспособных граждан будет приходиться 533,8 пенсионера⁴, и данное обстоятельство не может не оказать серьезное влияние на состояние рынка труда.

Старение населения и увеличение продолжительности жизни неизбежно приводят, как справедливо отмечается в литературе, к изменению сложившихся подходов и стереотипов по отношению к пожилым людям, влияет на возможности и мотивы их занятости и ее стандартов⁵.

16 декабря 1991 г. резолюцией 46/91 Генеральной Ассамблеи ООН под лозунгом «Сделать полноценной жизнь лиц преклонного возраста» были приняты Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей⁶.

Изложенные в 18 пунктах, эти принципы затрагивают такие важные вопросы, как независимость и вовлеченность людей пожилого возраста, уход за ними, создание условий для их самореализации и обеспечение достойных условий жизни. При этом Генеральная Ассамблея ООН призвала правительства включить — когда это представляется возможным — в свои национальные программы такой, в частности, принцип, как независимость, который включает в себя, что пожилые люди должны иметь возможность: работать или заниматься другими видами приносящей доход деятельности; участвовать в определении сроков и форм прекращения трудовой деятельности; участвовать в соответствующих программах образования и профессиональной подготовки.

Приведенные выше обстоятельства не могут не отразиться на глобальной экономике, формируя так называемый серебряный ее сегмент, имея в виду рынок товаров и услуг для лиц старших возрастных групп, представители которых в развитых странах все в большей мере становятся основными потребителями товаров и услуг во многих отраслях экономики.

В появившейся в Европе в начале XXI в. концепции «серебряной экономики»⁷, как сравнительно молодом понятии, не всегда одинаково включаются в его содержание те или иные составные элементы, что не позволяет привести данное понятие к единому «знаменателю». Вместе с тем в настоящее время понятие «серебряной экономики» (или экономики долголетия) в качестве наиболее «простого» ее определения рас-

¹ См.: Организация Объединенных Наций. Мир, достоинство и равенство на здоровой планете. Тенденции в области старения. URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/ageing> (дата обращения: 13.11.2022).

² См.: Новоселова Е. Социологи ВЦИОМ — о «серебряном» возрасте 50 плюс // Российская газета. 2022. 13 октября.

³ См.: Завоевать «серебро»: что маркетинг может рассказать о старшем поколении. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/62c42c1c9a79476b57c610e1> (дата обращения: 18.11.2022).

⁴ См.: Доля пожилых людей: какова она в России и за рубежом. URL: <https://pansionat-osen.ru/poleznye-materialy/dolya-rozhilyh-lyudej/> (дата обращения: 13.11.2022).

⁵ См.: Коломиец П.Н. «Серебряная экономика» — новый подход к проблеме старения // Вопросы регулирования экономики. Т. 9. № 1. 2018. С. 89–101.

⁶ См.: Конвенции и соглашения. Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml (дата обращения: 13.11.2022).

⁷ См.: Пацала С.В., Горошко Н.В. «Серебряная экономика» как новый тренд мирового развития в условиях глобального старения населения // Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки. 2021. № 2. С. 198–217.

смачивается в литературе как «совокупность видов экономической активности, связанных с потребностями и интересами граждан старшего поколения». Под серебряной экономикой обычно понимается: «рынок услуг для людей старшего возраста с учетом их потребностей и возрастных ограничений; вклад людей пенсионного возраста в экономическую и социальную жизнь: все больше пенсионеров сохраняют возможность и желание (а иногда вынуждены) продолжать зарабатывать и быть социально активными»⁸.

В исследовании «Серебряная экономика в мире», проведенном в 2019 г. в рамках проекта «Компании для всех возрастов»⁹, на основе анализа различных определений серебряной экономики сделан аргументированный и обоснованный вывод о том, что на данный момент нет однозначного подхода и четкого определения «серебряной экономики».

В 2015 г. бельгийский экономист Дэвид Иток в своем докладе Европейской комиссии дал универсальное определение «серебряной экономики», которое, как считают авторы исследования, смогло включить в себя существующие подходы: «серебряная экономика — использование возможностей человека в период времени, называемым «старение», а также удовлетворение растущего числа потребностей нового рынка услуг для пожилых людей. Серебряная экономика также стремится объединить и выстроить мероприятия по содействию активному и здоровому старению, которые позволяют увеличить уровень занятости сеньора»¹⁰.

Термин «серебряный возраст», широко используемый в последние годы, не только не имеет законодательного определения, но и в литературе раскрывается по-разному. Понятие «серебряный возраст», безусловно, относительное, как и сама цифра, его определяющая. Существует точка зрения, что границей «серебряного возраста» считается 50 или 60 лет, называется также возраст 55+, но иногда этот термин применяется исключительно относительно лиц пожилого возраста. Обычно предполагается, что представитель «серебряного возраста» является пожилым человеком с большим жизненным опытом за плечами, находящийся обычно уже на пенсии либо «на подступах к ней» как лицо предпенсионного возраста.

Поэтому с точки зрения экономики старость можно отсчитывать с наступлением пенсионного возраста. Если же речь идет о рынке труда, то в качестве главного момента рассматривается выход гражданина на пенсию.

В соответствии с декларациями МОТ и ООН пожилыми гражданами являются лица, возраст которых равен или старше 60 лет. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), оперируя возрастными параметрами и принимая во внимание точку зрения геронтологии (науки о старении), «делит» старость на три этапа: 60–75 лет — пожилой возраст, ранняя старость; 75–90 лет — преклонный возраст, поздняя старость; старше 90 лет — старческий возраст, долгожительство¹¹.

⁸ Филимонова Е. Что такое серебряная экономика. Объясню простыми словами. URL: <https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-serebryanaya-ekonomika-obyasnyajem-prostymi-slovami.htm> (дата обращения: 13.11.2022).

⁹ См.: Серебряная экономика в мире. URL: <https://polnaya-versiya-otcheta-serebryanaya-ekonomika.docx.pdf> (дата обращения: 14.11.2022).

¹⁰ Там же. С. 7.

¹¹ Какой возраст считается пожилым у мужчин и женщин // Пенсионер. Главный портал для пенсионеров. URL: <https://pensioner.ru/>

Общепризнанно, чтобы по мере увеличения продолжительности жизни и увеличения доли старшего поколения не допустить чрезмерной нагрузки на представителей молодого работающего поколения, активные пенсионеры должны иметь возможность участвовать в экономической деятельности с учетом их опыта и знаний, профессиональных компетенций. Поэтому можно согласиться с тем, что некоторые специалисты предлагают рассматривать процесс старения не в качестве угрозы экономическому благополучию, а видеть те преимущества, которые обществу способно обеспечить здоровое, активное и финансово независимое население «серебряного возраста»¹².

Во всем мире проблема старения населения и изменение качественных характеристик рабочей силы решается разными способами: привлечение работников из-за рубежа, увеличение количества частично занятых работников (с использованием режимов неполного рабочего времени либо занятости работающих периодически и дистанционно), появление новых форм труда (телеработа, на основе цифровых платформ и др.), легализация самозанятых, вовлечение к участию в посильном для них труде лиц, хотя и нуждающихся в социальной защите, но в той или иной мере трудоспособных (инвалидов, несовершеннолетних, семей с детьми и т.п.), и т.д.

К сожалению, на практике нередко имеет место дискриминация людей старшего возраста, несмотря на наличие в России законодательного запрета включать в объявления о вакансиях требования к возрасту, полу, национальности и прочим параметрам, не связанным с деловыми качествами претендента и с возможным применением административного штрафа¹³.

Такое явление, как дискриминация пожилых работников, что отмечается в литературе, до сих пор полностью не исчезло, принимая нередко различные завуалированные формы. Причем дискриминация становится более скрытной, поскольку объявления о вакансиях стали более «аккуратными» и корректными, без ненужных деталей и упора на требуемый возраст работников, чтобы «не подставиться»¹⁴.

Исследователи отмечают изменения в характере возрастной дискриминации, границы которой сдвигаются: зачастую проблемы у граждан с трудоустройством начинаются уже с 45-летнего возраста. Об этом, в частности, свидетельствуют результаты опроса соискателей и работодателей, проведенного в 2020 г. Службой исследований hh.ru, чтобы узнать истинное отношение к сотрудникам и соискателям старшего возраста на рынке труда¹⁵.

pensionerrossii.ru/news/3918-kakoi-vozrast-schitaetsja-pozhilym-u-muzhchin-i-zhenshin.html (дата обращения: 15.11.2022).

¹² См.: Говорова Н.В. Серебряная экономика ЕС // Современная Европа. 2021. № 6. С. 109–119.

¹³ См.: Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3454; ст. 13.11.1 КоАП РФ «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ См.: Черных Н.А., Тарасова А.Н., Сырчин А.Е. Предпенсионеры на рынке труда Свердловской области: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Т. 16, вып. 4. С. 1178–1192.

¹⁵ См.: Работа и возраст. Стереотипы и реальность. URL: <https://hh.ru/article/27243> (дата обращения: 19.11.2022).

Были выявлены такие проблемы относительно сотрудников старшего возраста, начиная уже с 45 лет: длительный период поиска работы (свыше полугода); отсутствие возможности трудоустройства по специальности; сложности с поиском работы, соответствующей зарплатным ожиданиям; занятие позиции, как правило, рядовых специалистов... При этом участники опроса старше 45 назвали основной причиной отказов в работе возрастную.

Одним из наиболее перспективных способов решения данной проблемы для современной России, с учетом различных обстоятельств, представляется активное применение труда пожилых работников, т.е. лиц старших возрастных групп — как вышедших на пенсию, так и только еще приближающихся к этому этапу в своей жизни.

Такая реакция на демографический вызов, усугубляемый еще и резким снижением числа лиц, начинающих трудиться, выгодна всем участникам рынка труда. Это позволяет работникам в пожилом возрасте отчасти решить проблему низких в большинстве своем размеров российских пенсий, а работодателям — проблему занятия рабочих мест, не пользующихся спросом у молодежи (малооплачиваемых или мало привлекательных с точки зрения условий труда либо не перспективных с карьерной точки зрения и т.д.).

В значительной части современных видов занятости эффективность труда работников старшего возраста и молодежи практически равнозначна. Более того, способность пожилых работников продуктивно использовать обширный профессиональный и личный опыт может обеспечить работодателям конкурентные преимущества за счет более продуманных действий и более взвешенных и стратегически выверенных решений. Большим физическим возможностям молодого организма пожилые работники могут противопоставить профессионализм и опыт, базирующиеся на многолетней практике, что в последнее время становится все более востребованным: многие «работодатели повернулись к людям старшего возраста — 55–60+, т.е. именно к предпенсионерам. Они для них довольно «крепкий материал». Чему способствует ответственность, надежность, корпоративная верность фирме в конце концов — спешить-то некуда, как говорится. Впереди нет бескрайних просторов молодости»¹⁶.

В России именно предпенсионеров можно отнести к категории лиц «серебряного возраста». Хотя законодательство Российской Федерации такой термин и не употребляет, но государственная политика занятости

¹⁶ Фунт И. Куда предпенсионеру податься. Подзаработать в провинции пожилой может с трудом и мало // Московский комсомолец. 2022. 18 ноября.

Литература

1. Говорова Н.В. Серебряная экономика ЕС / Н.В. Говорова // Современная Европа. 2021. № 6. С. 109–119.
2. Коломиец П.Н. «Серебряная экономика» — новый подход к проблеме старения / П.Н. Коломиец // Вопросы регулирования экономики. Т. 9. № 1. 2018. С. 89–101.
3. Новоселова Е. Социологи ВЦИОМ — о «серебряном» возрасте 50 плюс / Е. Новоселова // Российская газета. 2022. 13 октября.
4. Пацала С.В. «Серебряная экономика» как новый тренд мирового развития в условиях глобального старения населения / С.В. Пацала, Н.В. Горюшко // Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки. 2021. № 2. С. 198–217.
5. Фунт И. Куда предпенсионеру податься. Подзаработать в провинции пожилой может с трудом и мало / И. Фунт // Московский комсомолец. 2022. 18 ноября.
6. Черных Н.А. Предпенсионеры на рынке труда Свердловской области: проблемы занятости и меры поддержки / Н.А. Черных, А.Н. Тарасова, А.Е. Сырчин // Экономика региона. 2020. Т. 16. № 4. С. 1178–1192.

России в определенной мере позволяет решать проблемы занятости таких лиц, о чем может свидетельствовать, в частности, ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁷.

Так, при осуществлении мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, в числе испытывающих трудности в поиске работы названы в том числе и «граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)». Такая норма появилась в конце 2018 г.¹⁸, а до этого речь шла о дополнительных гарантиях в сфере занятости для лиц предпенсионного возраста лишь за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту).

В последние годы в рамках национального проекта «Демография» успешно действует ряд федеральных проектов, направленных на улучшение жизни пожилых людей, например федеральный проект «Старшее поколение» со сроком реализации 1 января 2019 г. — 31 декабря 2024 г. и важнейшей целью — «сделать так, чтобы люди жили как можно дольше без ограничений, вызванных возрастными изменениями и хроническими заболеваниями»¹⁹.

На решение вопросов занятости лиц «серебряного возраста» направлена и организация по востребованным профессиям бесплатного профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»²⁰.

Итак, можно сделать вывод, что Россия не осталась в стороне от общемировых трендов и в ней проводится целый ряд мероприятий, направленных на социальную защиту лиц «серебряного возраста» и создание условий для продолжения ими трудовой деятельности.

¹⁷ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

¹⁸ См.: Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» // СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 619.

¹⁹ См.: Паспорт федерального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения» (утв. Минтрудом России) (вместе с «Планом реализации федерального проекта», «Результатами федерального проекта по субъектам Российской Федерации») // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://mintrud.gov.ru> по состоянию на 09.09.2021.

²⁰ См.: Национальный проект «Демография». URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography> (дата обращения: 20.11.2022).

Коллективный договор в России: исторические аспекты и некоторые вопросы современности

Кудрин Антон Сергеевич,

доцент кафедры философии и права

Пермского национального исследовательского политехнического университета,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Пермского филиала

Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации,

кандидат юридических наук, доцент

antoune@yandex.ru

В статье рассматриваются вопросы становления и исторического развития института коллективного договора. Отмечаются роль и особенности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в различные периоды отечественного государства и права. Делается вывод о том, что коллективный договор в России как правовой акт и институт трудового права прошел длительную эволюцию, начиная от не обладающих юридической силой соглашений между фабрикантами и рабочими в конце XIX в., средства повышения производительности труда в период индустриализации до договорного средства обеспечения баланса интересов между наемным трудом и капиталом в период рыночной экономики, требующего дальнейшего правового регулирования.

Ключевые слова: трудовые отношения, коллективный договор, социальное партнерство в сфере труда, ответственность сторон, история трудового права.

Важно начать с того, что одной из самых актуальных форм социального партнерства в сфере труда в России является коллективный договор. Раскрыть суть и динамику коллективного договора невозможно без обращения к его истории.

В советской юридической литературе существовало мнение о том, что «в России первый коллективный договор был заключен в декабре 1904 г. в результате грандиозной стачки бакинских рабочих, проведенной под руководством И.В. Сталина и Джапаридзе. Этот коллективный договор с бакинскими нефтепромышленниками предусматривал сокращение рабочего дня, повышение заработной платы и т.д.»¹

После Октябрьской революции и утверждения у власти партии большевиков начинает формироваться советское законодательство о труде. Благодаря этому развивается коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Прежде всего, это связано с принятием Декрета СНК РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда»².

Следует отметить, что в первых коллективных договорах определялось следующее: «...порядок приема на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха (продолжительность рабочего дня, перерывы на обед, сверхурочные работы, отпуска), заработная плата, норма выработки, организация производственного ученичества. В коллективном договоре был предусмотрен срок, на который он заключен, и порядок его изменений»³.

Важной особенностью заключаемых в тот период коллективных договоров было их жесткое государ-

ственное нормирование, отсутствие свободы выбора обсуждаемых вопросов, направленность на выполнение экономических показателей⁴.

Переход Советского государства к новой экономической политике обусловил развитие трудового законодательства в направлении либерализации по сравнению с периодом военного коммунизма.

В августе 1922 г. выходит Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах»⁵, который затем был включен в КЗоТ РСФСР 1922 г.⁶

Как справедливо отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова: «КЗоТ РСФСР (1922 г.) и названный Декрет существенно расширяли сферу договорного регулирования социально-трудовых отношений. В современном понимании эти правовые акты заложили основы многоуровневого социального сотрудничества в социально-трудовой сфере»⁷.

Интересно отметить, что Рекомендация Международной организации труда № 91 о коллективных договорах (1951 г.) во многом воспроизводит дефиницию коллективного договора, ранее предусмотренную ст. 15 КЗоТ РСФСР 1922 г., определяя в качестве него всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при

⁴ Сошникова Т.А. Коллективно-договорное регулирование труда: традиции, опыт и перспективы развития // Право и управление. 2021. № 4. С. 40.

⁵ СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

⁶ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 155.

отсутствии таких организаций, — представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны⁸.

В силу ст. 21 КЗоТ РСФСР 1922 г. коллективные договоры заключались в письменной форме и подлежали обязательной регистрации в органе Народного комиссариата труда, причем последнему предоставлялось право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде (ст. 19). Порядок регистрации коллективных договоров устанавливался Народным комиссариатом труда, и она была обязательной.

При этом необходимо отметить, что отмена органами Народного комиссариата труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливала регистрации (действия) договора в остальной его части, если обе стороны изъявляли на это свое согласие.

То есть в тот период при признании недействительной части коллективного договора учитывалось мнение всех его сторон в отношении действия других его положений.

Изменение политического режима в стране и проведение форсированной индустриализации в конце 20-х — начале 30-х годов XX в. обусловили изменение практики заключения коллективных договоров. Так, в частности, в резолюции XIV съезда ВКП(б) говорилось «об обязательности колдоговора для обеих сторон, о необходимости выполнения каждым рабочим тех обязательств, которые возлагаются на него колдоговором»⁹.

В этой связи главной целью коллективного договора стало повышение производительности труда. По этой причине XVI съезд ВКП(б), указывая, что «колдоговор, являясь двусторонним обязательством профсоюзов и хозорганов, должен на деле выполняться во всех его частях не только хозорганизациями, но и организованными в союзы рабочими»¹⁰.

Таким образом, коллективно-договорное регулирование труда полностью упразднилось»¹¹.

Последняя коллективно-договорная кампания была проведена в СССР в 1933 г. Действие коллективных договоров, заключенных в этом году, было продлено на 1934 г. С тех пор и до 1947 г. коллективные договоры не заключались. Исключение составили предприятия водного транспорта, лесозаготовок и лесосплава, а также торговли, в которых последние коллективные договоры были заключены в 1935 г.¹²

И.Я. Киселев справедливо полагал, что заключаемым коллективным договорам того времени было присуще «почти полное отсутствие нормативной части, использование их прежде всего как инструмента роста производительности труда, развития социалистического соревнования»¹³.

Тем самым коллективный договор в рассматриваемый период, по сути, исключал наличие партнерских отношений между сторонами, их подмену жестким административным регулированием.

В принятых в 1970 г. Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее — Основы) вопросу коллективного договора была посвящена глава 2 (ст. 6 и 7). Основы, в отличие от КЗоТ РСФСР 1922 г., в ст. 6 не содержали легального понятия коллективного договора, определяя, что «коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза». При этом ст. 7 Основ предусматривала, что коллективным договором устанавливаются взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению производственных планов, совершенствованию организации производства и труда, внедрению новой техники и повышению производительности труда, улучшению качества и снижению себестоимости продукции, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины, повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве»¹⁴.

Аналогичные положения нашли свое отражение и в Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. (далее — КЗоТ РСФСР 1971 г.). Вопросы коллективного договора в нем получили отражение в одноименной второй главе, ст. 7–8. Первоначально легальное определение понятия коллективного договора в КЗоТ РСФСР 1971 г. отсутствовало, но после принятия Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» оно появилось. В силу ст. 7 КЗоТ РСФСР 1971 г. коллективным договором признавался правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации»¹⁵.

Следует заметить, что переход России к рыночной экономике, разрушение жесткой вертикальной системы управления народным хозяйством, появление многообразия форм собственности по-новому обозначили проблемы коллективного договора.

У государства в тот период присутствовало огромное желание создать принципиально новую систему сотрудничества работников и появившихся частных собственников средств производства (работодателей).

Одним из первых отечественных актов на пути формирования социально-партнерских отношений между работниками и работодателями в эпоху рынка отношений был Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (данный нормативный правовой акт в настоящее время утратил юридическую силу)¹⁶.

Анализируя данный нормативный правовой акт, А.М. Куренной справедливо отмечает, что «Указ декларировал необходимость правового регулирования отношений в сфере, практически ранее неизвестной

⁸ Рекомендация Международной организации труда от 29 июня 1951 г. «О коллективных договорах» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1042–1044.

⁹ Цит. по: Советское трудовое право. С. 165.

¹⁰ Всесоюзная коммунистическая партия в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1895–1935). М., 1936. С. 434.

¹¹ Советское трудовое право. С. 106.

¹² Киселев И.Я. Указ. соч. С. 206.

¹³ Там же. С. 208.

¹⁴ Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

¹⁵ Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

¹⁶ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

в России. Впоследствии были приняты и другие акты, регулирующие вопросы социального партнерства¹⁷.

Другим важнейшим актом, регулировавшим социально-партнерские отношения, стал Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992¹⁸ г. (данный акт утратил юридическую силу с 6 октября 2006 г.). Закон установил правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

Интересно то, что ст. 2 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» также определяла понятие «коллективный договор» как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее — работники организации) с работодателем.

Следует отметить, что в настоящее время источником правового регулирования коллективно-договорных отношений является Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), вступивший в силу с 1 февраля 2002 г. В Трудовом кодексе РФ вопросу коллективно-договорных отношений посвящена глава 7 (ст. 40–51)¹⁹.

Коллективный договор, как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, призван прежде всего повысить правовые и социальные гарантии для работников, а также обеспечить баланс интересов между сторонами современных социально-трудовых отношений.

Между тем баланс интересов сторон социального партнерства обеспечить весьма сложно, тем более что в ряде случаев интересы публичной власти игнорируются сторонами.

Так, прокуратурой г. Горно-Алтайска Республики Алтай в рамках надзора по соблюдению законодательства об оплате труда проведена проверка законности коллективного договора «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва» (далее — БУ ДО РА «...»). В ходе проведенной проверки установлено, что коллективный договор БУ ДО РА «...» противоречит нормам ст. ст. 152, 236 ТК РФ.

Так, п. 5.10 коллективного договора устанавливает, что сверхурочная работа в БУ ДО РА «...» оплачивается не менее чем в двойном размере. Вместе с этим ч. 1 ст. 152 ТК РФ предусматривает, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Пункт 5.15.3 коллективного договора определяет, что работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, выплатить суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трети от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установ-

ленного срока по день фактического расчета включительно²⁰.

В первом случае предполагалось избыточное расходование бюджетных средств, во втором — как минимум двукратная недоплата работникам денежных средств. Акт прокурорского реагирования был направлен руководителю организации для приведения положений коллективного договора в соответствие с нормами Трудового кодекса РФ.

Представляется, что возможной и необходимой мерой предотвращения возможных нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, явилось бы введение процедуры именно совместного обязательного реагирования сторонами социального партнерства на акты органов государственной власти (прокуратуры, государственной инспекции труда). Кроме того, необходима корреляция норм трудового и административного права в части процедуры новации актов социального партнерства в сфере труда. Тогда акты прокурорского и иного реагирования будут направляться не только представителям работодателя, но и обеим сторонам социального партнерства в сфере труда. По этой причине полагаю необходимым вернуться к апробированной с принятием КЗоТ РСФСР 1922 г. процедуре обязательной регистрации заключаемых коллективных договоров и соглашений в органах исполнительной власти по труду.

Иной проблемой, возникающей при реализации коллективных договоров, является обязанность их выполнения работодателями. Для защиты прав и законных интересов работников в этих целях ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) для работодателей установлена административная ответственность²¹.

Вместе с тем действующее трудовое законодательство не учитывает ситуации, когда работодатель не может выполнить условия заключенного коллективного договора по объективным причинам. Речь идет о причинах природного и техногенного характера, например, когда происходит уничтожение или иное повреждение имущества работодателя силами природы (наводнения, оползни, пожары, землетрясения и прочее) или в результате действия факторов производственной среды (например, взрыва). Кроме того, к такого рода ситуациям могут быть отнесены и санкционные ограничения и противоэпидемические и иные мероприятия. Также в ряде случаев работодатель не может выполнить свои обязанности по коллективному договору вследствие причин экономического характера. Например, при несвоевременной выплате поставщику вознаграждения за поставленные товары, выполненные работы или оказанные услуги.

В такой ситуации отсутствуют виновные действия со стороны работодателя, а юридическая ответственность все равно наступает²².

Полагаю, что в целях защиты прав и законных интересов работодателя, обеспечения баланса интересов

¹⁷ Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1995. С. 41.

¹⁸ Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 1992. 28 апреля.

¹⁹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

²⁰ Протест прокурора г. Горно-Алтайска Республики Алтай. URL <https://sdushor-04.ru/images/docs/Протест09.2018/ПРОТЕСТ%20Прокуратура%20г.Г-А%20№07-03-2018.pdf>

²¹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

²² См.: Филиппова Н.А. Проблемы осуществления контроля за выполнением коллективного договора // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2020. № 2. С. 114–115.

сторон трудовых отношений в Трудовом кодексе РФ в ст. 36–39 следует закрепить возможность приостановления действия коллективного договора, соглашений или отдельных их частей по причинам экономического, техногенного и иного характера соответствующими органами по труду.

О возможности приостановления действия условий коллективного договора соответствующими органами по труду в процессе уведомительной регистрации коллективного договора при выявлении условий, противоречащих законодательству, справедливо указывают А.М. Лушников и М.В. Лушникова²³. Почему бы процедура приостановления действия коллективного договора не была бы возможна и в первом, и во втором случае?

Таким образом, коллективный договор в России, как правовой акт и институт трудового права, прошел

длительную эволюцию, начиная от не обладающих юридической силой соглашений между фабрикантами и рабочими в конце XIX в., средства повышения производительности труда в период индустриализации до договорного средства обеспечения баланса интересов между наемным трудом и капиталом в период рыночной экономики, требующего дальнейшего правового регулирования.

В то же время необходимы законодательные новации, позволяющие, с одной стороны, гибко реагировать на современные вызовы (санкции, пандемии и т.п.) и, с другой стороны, уточнять процедурные вопросы, возникающие в процессе заключения и исполнения коллективного договора. При этом, опираясь на положительный в целом, исторический опыт реализации КЗоТ 1922 г., подобные меры необходимы в источнике не ниже Трудового кодекса Российской Федерации.

²³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 192.

Литература

1. Всесоюзная коммунистическая партия в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1895–1935) / ответственный редактор В.В. Адоратский, А.Н. Поскребышев, М.А. Савельев, И.П. Товстуха. Москва : Партиздат, 1936. 751 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. Москва : Норма: ИНФРА, 2001. 384 с.
3. Кудрин С.М. Особенности социального партнерства на государственной службе: теория и практика / С.М. Кудрин. Пермь : Пермский филиал РАНХиГС, 2014. 120 с.
4. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. Москва : Дело ЛТД, 1995. 304 с.
5. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
6. Советское трудовое право : учебник / под редакцией Н.Г. Александрова. Москва : Гос. изд-во юрид. лит., 1949. 432 с.
7. Советское трудовое право : учебник / под редакцией Н.Г. Александрова, Д.М. Генкина. Москва : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1946. 481 с.
8. Сошникова Т.А. Коллективно-договорное регулирование труда: традиции, опыт и перспективы развития / Т.А. Сошникова // Право и управление. 2021. № 4. С. 40–43.
9. Филипцова Н.А. Проблемы осуществления контроля за выполнением коллективного договора / Н.А. Филипцова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2020. № 2. С. 112–117.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Начинает применяться Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»

Работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровней профессиональных рисков вправе устанавливать в правилах и инструкциях по охране труда дополнительные требования безопасности, не противоречащие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Утверждение правил (стандартов) и инструкций по охране труда для работников производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

Перечень правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, определяет работодатель в соответствии со спецификой своей деятельности. Правила (стандарты) по охране труда должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом). Инструкции по охране труда должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем).

Правила (стандарты) и инструкции по охране труда должны поддерживаться в актуальном состоянии и соответствовать производственным процессам работодателя, организационным или структурным изменениям.

Приводятся требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда.

См.: Приказ Минтруда России от 17.03.2022 № 140н

Индексация заработной платы: право или обязанность?

Думнова Кристина Валерьевна,

победитель студенческого чемпионата SPbU: Moot
по направлению «Трудовое право»,
студентка Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова
avtor@lawinfo.ru

Кулагина Анна Владиславовна,

победитель студенческого чемпионата SPbU: Moot
по направлению «Трудовое право»,
студентка Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова
ankulagina5895@gmail.com

Прожерина Камилла Владимировна,

победитель студенческого чемпионата SPbU: Moot
по направлению «Трудовое право»,
студентка Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова
office@law.msu.su

В статье анализируется индексация как компонент повышения реального содержания заработной платы. Обсуждается вопрос об императивной обязанности работодателя по проведению индексации заработной платы. Авторы рассматривают альтернативные способы реального повышения доходов работников. Отдельное внимание уделяется актуальной судебной практике по вопросам обязывания работодателя обеспечивать индексацию.

Ключевые слова: индексация, повышение уровня реального содержания заработной платы, коэффициент индексации, инфляция, индекс потребительских цен.

В ст. 130 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) в качестве одной из основных государственных гарантий, предоставляемых работникам по оплате их труда, названы меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. А в соответствии со ст. 134 ТК РФ такая гарантия включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учитывая тот факт, что в большинстве своем институт заработной платы базируется на диспозитивных началах, возникает вопрос: может ли индексация считаться императивной обязанностью работодателя?

Так, под индексацией принято понимать периодическое повышение размера заработной платы вследствие влияния экономических факторов¹. При этом отличие проиндексированной заработной платы от выплат поощрительного и компенсационного характера выражается в ее обусловленности инфляцией, являющейся общеизвестным фактом. Уместно также упомянуть критику отсутствия легального определения понятия индексации. В частности, С.Ю. Головина сравнивает нынешний Трудовой кодекс РФ с Законом РСФСР от 24 октября 1991 г. № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР» и делает предположение об обеднении понятийного аппарата института оплаты труда².

Переходя к содержанию положений законодательства, прежде всего стоит отметить, что из буквального толкования ст. 134 ТК РФ может не следовать императивность проведения индексации: из-за довольно обтекаемой формулировки возникает вывод о том, что могут быть и другие способы реализации установленной ст. 130 ТК РФ гарантии, помимо самой индексации.

При этом стоит отметить, что порядок и механизм индексации являются дискреционным полномочием работодателя. Иными словами, он обязан проводить индексацию, но свободен в выборе формы ее проведения. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, а работодатели, не получающие бюджетного финансирования, — в порядке, зафиксированном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Помимо того, Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики в 2017 г. заключил, что работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе избирать любой порядок и условия осуществления индексации, а именно: периодичность, размер индексации и перечень выплат, подлежащих индексации, — в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики деятельности и уровня платежеспособности организации³.

¹ Козина Е.В. К вопросу об индексации заработной платы // Российская юстиция. 2018. № 8. С. 22.

² Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 145.

³ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282851/ (дата обращения: 23.11.2022).

Применительно к порядку осуществления индексации стоит отметить, что при установлении величины (коэффициента) индексации заработной платы работодатель, пользуясь своим дискреционным полномочием, вправе использовать различные способы, которые, в частности, выделяются в судебной практике и разъяснениях Министерства труда РФ.

Так, индексация может представлять собой увеличение заработной платы работников на **уровень инфляции**⁴. В таком случае заработная плата будет увеличиваться по мере роста цен на товары и услуги, тем самым обеспечивая повышение покупательной способности получаемых работниками выплат.

Поскольку индексация заработной платы является междисциплинарным экономико-правовым институтом, который оказывает прямое влияние на развитие социально-экономических отношений в обществе, то проведение индексации способствует осуществлению важнейшего принципа обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование, согласно ст. 2 ТК РФ. Из этого следует, что непроиндексированная заработная плата не будет соответствовать сложившейся экономической ситуации, что приведет к отсутствию повышения уровня реального содержания заработной платы и покупательной способности работников, умалению их интересов в качестве потребителей на рынке товаров и услуг.

Кроме того, работодатель может использовать коэффициент **планируемого уровня инфляции**, который находит отражение в Законе о федеральном бюджете на следующий календарный год⁵.

Однако анализ судебной практики показывает, что уровень инфляции не является единственным способом определения размера индексации заработной платы, а следовательно, работодатель может выбрать любой другой способ, который сможет обеспечить ее покупательную способность⁶.

Отдельно выделяется такой способ определения размера индексации, как **индекс потребительских цен (ИПЦ)**, который является одним из показателей уровня инфляции. При этом при его расчете учитываются определенные группы товаров, соответствующие «минимальному» уровню потребления населения, а особенности расчета (учет базисных периодов) позволяют использовать такой показатель при выборе периодичности индексации (ежеквартально, ежегодно). При этом индекс потребительских цен различается в разных регионах России, а значит, целесообразно учитывать место жительства или осуществления трудовой деятельности работника при индексации заработной платы с использованием данного критерия⁷.

⁴ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации заработной платы». URL: <https://study.garant.ru/#/document/72159376/paragraph/1:10> (дата обращения: 23.11.2022).

⁵ Воробьева О.А., Полякова Ю.А., Лапшина О.С. Проблемы реализации индексации заработной платы // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. № 2 (31). С. 339.

⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 20 июля 2021 г. по делу № 33-2029/2021. URL: <https://arbitr.garant.ru/#/document/322197213/paragraph/1:0> (дата обращения: 23.11.2022).

⁷ Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 147.

Также в качестве показателя индексации может быть использован **рост прожиточного минимума** трудоспособного населения в отдельном субъекте РФ или в целом по Российской Федерации. Он может использоваться в рамках социального партнерства. Например, такой способ исчисления размера индексации установлен Отраслевым тарифным соглашением по организациям нефтеперерабатывающей промышленности на 2022–2024 гг.⁸, где установлена обязанность работодателя индексировать оклады работников в соответствии с ростом величины прожиточного минимума не реже одного раза в год.

Думается, что вышеописанная дискреция работодателя допустима только в том случае, если устанавливаемая им величина индексации равна уровню инфляции либо превышает его, поскольку в противном случае проиндексированная в меньшем размере заработная плата не будет обладать соответствующей покупательной способностью, что может привести к нецелесообразности существования института индексации.

Периодичность проведения индексации также не устанавливается Трудовым кодексом РФ, поэтому работодатель вправе выбрать ее самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств и особенностей деятельности⁹. Он закрепляет периодичность в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

Федеральная служба по труду и занятости утверждает о необходимости проведения индексации ежегодно¹⁰. По-видимому, это связано с ежегодным установлением и оценкой уровня инфляции, ориентируясь на которые работодатель повышает покупательную способность заработной платы работника. Однако рост цен может происходить чаще, чем индексируется заработная плата, и тогда предусмотренная формально индексация не сможет стать эффективной мерой повышения уровня реального содержания заработной платы¹¹. Следовательно, индексация, проводимая реже одного раза в год, представляется тем более нецелесообразной и нарушающей права работника на справедливую заработную плату и достойное существование.

⁸ Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2022–2024 годы (25 июля 2018 г.). URL: <https://study.garant.ru/#/document/72032552/paragraph/299/doclist/5101/showentries/0/highlight/Отраслевое%20тарифное%20соглашение%20по%20организациям%20нефтеперерабатывающей%20отрасли%20промышленности%20и%20системы%20нефтепродуктообеспечения%20Российской%20Федерации%20на%202022%20-%202024%20годы%20%2025%20июля%202018%20гг.:7> (дата обращения: 23.11.2022).

⁹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282851/ (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁰ Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г. (утв. Федеральной службой по труду и занятости). URL: <https://study.garant.ru/#/document/71849462/paragraph/1/doclist/5126/showentries/0/highlight/Доклад%20с%20руководством%20по%20соблюдению%20обязательных%20требований%20дающих%20разъяснение,%20какое%20поведение%20является%20правомерным,%20а%20также%20разъяснение%20новых%20требований:17> (дата обращения: 23.11.2022).

¹¹ Орлова С. Порядок индексации заработной платы работников небюджетных организаций // Трудовое право. 2014. № 7. С. 9–10.

Однако суды признают правомерным проведение индексации реже, чем раз в год¹². Так, в том случае, если способом определения размера индексации выступает индекс потребительских цен, то периодичность может составлять квартал или месяц, в зависимости от того, какой базисный период учитывает работодатель.

Дискреция работодателя состоит и в определении перечня выплат, которые подлежат индексации. Минтруд России указывает, что индексироваться может вся заработная плата либо составляющие ее части — например, оклад, либо стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда¹³.

Статья 134 ТК РФ обязывает произвести индексацию, однако для работодателя, не финансируемого из соответствующего бюджета, допускается дискреция в определении условий осуществления индексации, поскольку это позволяет ему в силу своего правового положения учесть все обстоятельства, значимые для себя и работников, в том числе специфику деятельности и уровень платежеспособности организации¹⁴. Конституционный суд РФ определяет целью данного послабления защиту работодателей, осуществляющих на свой риск предпринимательскую, иную экономическую деятельность¹⁵.

Например, работодатель может ставить произведение индексации в зависимости от экономических показателей организации (финансовых возможностей)¹⁶, при недостижении которых индексация может не осуществляться¹⁷. При этом судебная практика указывает, что именно работник должен доказать отсутствие финансовых проблем у организации¹⁸.

Однако в данном случае вероятен произвол работодателя — в установлении им трудновыполнимых или недостижимых условий для произведения индексации, что не соотносится с индексацией как государственной гарантией и императивной обязанностью работодателя. В силу ст. 2, 56, 130 и 134 ТК РФ индексация должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору¹⁹, и не может ставиться в зависимость от неполучения убытка²⁰. Поскольку положения вышеуказанных статей прямо не предусматривают в качестве отказа от индексации финансовое положение организации²¹, а нормы локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством²², то такие «условия индексации» не должны приниматься судами во внимание.

Поскольку индексация — лишь один из способов обеспечения работодателем мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, то такое повышение возможно и безотносительно к порядку индексации, например, путем повышения должностных окладов, выплатой персональных надбавок к окладу, премий и иными вариантами, которые будут способствовать периодическому увеличению заработной платы работников²³.

Судебная практика в некоторых случаях сходится на том, что в случае фактического выполнения требований ст. 134 ТК РФ не является принципиальным, за счет каких именно мер это произошло. Но стоит отметить, что такая позиция, отраженная, например, в Определении Краснодарского краевого суда от 20 августа 2015 г. № 33-17420/2015 или Определении Омского областного суда от 15 июля 2015 г. № 33-4672/2015, считается не только неактуальной, но и не соответствующей смыслу индексации как государственной гарантии, поскольку важным обстоятельством является установление правовой природы указанных действий работодателя.

Иные меры, используемые работодателем в качестве альтернативы индексации, только тогда могут являться «индексирующими» заработную плату, когда соблюдены два условия: коллективным договором или локальным нормативным актом прямо предусмотрена указанная мера в качестве способа реализации индексации и

¹² Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 мая 2021 г. по делу № 8Г-5765/2021[88-6517/2021]. URL: <https://study.garant.ru/#/document/321009597/paragraph/1:20> (дата обращения: 23.11.2022).

¹³ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации заработной платы». URL: <https://study.garant.ru/#/document/72159376/paragraph/1:10> (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁴ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // СПС «КонсультантПлюс»; Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10. URL: <https://study.garant.ru/#/document/71688680/paragraph/1:2> (дата обращения: 23.11.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282851/ (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2019 г. № 1269-О. URL: <https://study.garant.ru/#/document/72273630/paragraph/2:0> (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 27 апреля 2022 г. по делу № 33-1370/2022. URL: <https://study.garant.ru/#/document/327770103/paragraph/53/doclist/5125/showentries/0/highlight/Апелляционное%20определение%20СК%20по%20гражданским%20делам%20Верховного%20Суда%20Республики%20Саха%20%20Якутия%20%20от%2027.04.2022%20г.%20по%20делу%20N%2033-1370%202022:5> (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁷ Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13 февраля 2018 г. по делу № 33-3593/2018. URL: <https://study.garant.ru/#/document/301222907/paragraph/52:0> (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁸ Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 26 марта 2019 г. по делу № 33-7621/2019. URL: <https://study.garant.ru/#/document/307903331/paragraph/40/doclist/5143/showentries/0/highlight/Апелляционное%20определение%20Санкт-Петербургского%20городского%20суда%20от%2026.03.2019%20г.%20N%2033-7621%202019:8> (дата обращения: 23.11.2022); Определение Приморского краевого суда от 23 октября 2018 г. № 33-

10242/2018. URL: <https://судебныерешения.рф/36856230> (дата обращения: 23.11.2022).

¹⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О. URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=1UOMsg&base=ARB&n=156096#b15P1OTTiTdQ4qnA> (дата обращения: 23.11.2022).

²⁰ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл от 7 июня 2022 г. по делу № 33-1221/2022. URL: <https://study.garant.ru/#/document/328573852/paragraph/32/doclist/5223/showentries/0/highlight/Апелляционное%20определение%20СК%20по%20гражданским%20делам%20Верховного%20Суда%20Республики%20Марий%20Эл%20от%2007.06.2022%20г.%20по%20делу%20N%2033-1221%202022:11> (дата обращения: 23.11.2022).

²¹ Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 149.

²² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. URL: <https://study.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:2> (дата обращения: 23.11.2022). Ст. 8.

²³ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282851/ (дата обращения: 23.11.2022).

цель такой меры заключается в повышении реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги²⁴. В противном случае осуществление таких мер не будет считаться выполнением положений ст. 134 ТК РФ.

Предполагается, что закрепление альтернативных способов реализации государственной гарантии по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы или непосредственно механизма индексации в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах является дополнительной защитой работника как экономически более слабой стороны. Использование работодателем альтернатив недопустимо, если реализация вышеуказанной гарантии предусмотрена локальными нормативными актами организации именно в форме индексации²⁵.

Так, работник имеет право ознакомиться с данными актами и, соответственно, с условиями реализации государственной гарантии. Более того, работодатель обязан принимать соответствующие документы по индексации, поскольку он не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии и уклоняться от установления индексации²⁶. В свою очередь, отсутствие установленного порядка индексации заработной платы не свидетельствует о приостановлении реализа-

ции прав работников, прямо вытекающих из Конституции РФ²⁷.

В то же время статистика индексации неутешительна в связи с правовой неопределенностью закрепления и установления порядка и механизма индексации: в 2018 г. рост зарплаты был осуществлен лишь у 61% работников, причем более чем у половины опрошенных эта прибавка составила 5–10%²⁸. В случае же непроведения индексации оплаты труда работников, а также отсутствия актов, устанавливающих правила индексации, работодатель несет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Подводя итог, отметим, что, несмотря на неоднозначную судебную практику, индексация заработной платы входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников и направлена на повышение уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности. Будучи императивной обязанностью работодателя независимо от его организационно-правовой формы, индексация должна обеспечиваться всем работникам и проводиться в соответствии с механизмом, закрепленным в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах²⁹, порядок и условия которого должны соответствовать трудовому законодательству. При использовании альтернативных конструкций осуществления требований ст. 134 ТК РФ работодателю необходимо также соблюсти ряд особенностей.

²⁴ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. № 89-КГ18-14. URL: <https://study.garant.ru/#/document/72248062/paragraph/69/doclist/5555/showentries/0/highlight/Определение%20СК%20по%20гражданским%20делам%20Верховного%20Суда%20РФ%20от%208%20апреля%202019%20г.%20№%2089-КГ18-14:4> (дата обращения: 23.11.2022); Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 1 октября 2019 г. по делу № 33-12011/2019. URL: <https://study.garant.ru/#/document/310732790/paragraph/60/doclist/5640/showentries/0/highlight/Самарский%20областной%20суд%20апелляционное%20определение%20от%201%20октября%202019%20г.%20по%20делу%20№%2033-12011%20С2019:3> (дата обращения: 23.11.2022).

²⁵ Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 150.

²⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О. URL: <https://study.garant.ru/#/document/1795990/paragraph/1:8> (дата обращения: 23.11.2022); Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О. URL: <https://study.garant.ru/#/document/70739200/paragraph/1/doclist/5762/showentries/0/highlight/Определение%20Конституционного%20Суда%20РФ%20от%2017.07.2014%20г.%20№%201707-О:6> (дата обращения: 23.11.2022); Определение Конституционного Суда РФ от 19 ноября 2015 г. № 2618-О. URL: <https://study.garant.ru/#/document/71265798/paragraph/1/doclist/5778/showentries/0/highlight/от%2019%20ноября%202015%20г.%20№%202618-О:11> (дата обращения: 23.11.2022).

²⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 23 июня 2018 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 208 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Т.В. Ивановой, И.М. Митина и Е.В. Шкотова». URL: <https://study.garant.ru/#/document/71996458/paragraph/1/doclist/5107/showentries/0/highlight/Постановление%20Конституционного%20Суда%20РФ%20от%2023%20июля%202018%20г.%20№%2035-П%20По%20делу%20о%20проверке%20конституционности%20части%20первой%20статьи%20208%20Гражданского%20процессуального%20кодекса%20Российской%20Федерации%20в%20связи%20с%20жалобами%20граждан%20Т.В.%20Ивановой,%20И.М.%20Митина%20и%20Е.В.%20Шкотова»:10> (дата обращения: 23.11.2022); Определение Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. № 89-КГ18-14. URL: <https://study.garant.ru/#/document/72248062/paragraph/1/doclist/5113/showentries/0/highlight/Определение%20Верховного%20Суда%20РФ%20от%208.04.2019%20г.%20№%2089-КГ18-14:13> (дата обращения: 23.11.2022).

²⁸ Работодатели: Россияне требуют зарплат, которых не заслуживают. URL: <https://www.ridus.ru/news/288624> (дата обращения: 23.11.2022).

²⁹ Дивеева Н.И., Лаврикова М.Ю. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 11. С. 75.

Литература

1. Воробьева О.А. Проблемы реализации индексации заработной платы / О.А. Воробьева, Ю.А. Полякова, О.С. Лапшина // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. № 2 (31). С. 337–342.
2. Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 144–152.
3. Дивеева Н.И. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ / Н.И. Дивеева, М.Ю. Лаврикова // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 11. С. 74–80.
4. Козина Е.В. К вопросу об индексации заработной платы / Е.В. Козина // Российская юстиция. 2018. № 8. С. 22–24.
5. Орлова С. Порядок индексации заработной платы работников небюджетных организаций / С. Орлова // Трудовое право. 2014. № 7. С. 5–19.

Правовая неопределенность требований к прохождению медицинских осмотров работниками некоторых категорий работодателей

Менкенов Алексей Владимирович,

доцент кафедры правового обеспечения рыночной экономики отделения Высшей школы правоведения Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, кандидат юридических наук
menkenov@ranepa.ru

В статье рассмотрены установленные российским трудовым законодательством требования к прохождению обязательных медицинских осмотров работниками некоторых категорий работодателей. Автор доказывает наличие законодательных дефектов, препятствующих однозначному определению круга лиц, подлежащих прохождению медицинских осмотров. Такими дефектами являются противоречия (антиномии) трудового и гражданского законодательства, порождающие логические противоречия в используемых юридических конструкциях, например, невозможность наличия у водопроводного сооружения как недвижимой вещи работников, и в целом правовая неопределенность статуса сторон трудовых отношений, возникающая вследствие размытости используемой законодателем терминологии, например, из-за невозможности определить, какие именно юридические лица следует относить к числу детских учреждений. По мнению автора, выявленные дефекты создают возможность неограниченного усмотрения в процессе правоприменения и связанного с этим риска для сторон трудовых отношений. Автором сформулированы предложения по совершенствованию российского законодательства.

Ключевые слова: принцип правовой определенности, дефекты трудового права, детское учреждение, водопроводное сооружение, работодатель, дифференциация, дискриминация, организационно-правовая форма.

Наличие общих и специальных норм в правовом регулировании трудовых отношений является проявлением единства и дифференциации правового регулирования труда. Основанием для дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере наемного труда является наличие устойчивых различий объективного и субъективного характера, препятствующих использованию общих норм, требующих учета этих различий и установления особенностей в правовом регулировании отношений в сфере наемного труда, в том числе трудовых отношений¹. При этом, как справедливо отмечает И.К. Дмитриева, единство и дифференциация неразрывно связаны: единство дает основу отрасли, но не охватывает всего, не может существовать без дифференциации, а дифференциация невозможна без единства, находя свое выражение в специальных нормах, конкретизирующих и дополняющих общие нормы, а иногда содержащих изъятия из них².

В дореволюционном праве одним из критериев дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений являлась дифференциация по отрасли применения наемного труда³. В современном российском трудовом законодательстве отраслевой критерий, слива-

ясь с критерием дифференциации по осуществляемому работодателем виду деятельности, находит отражение, в частности, в институте охраны труда. Например, в соответствии с ч. 2 ст. 220 Трудового кодекса РФ⁴ (ТК РФ) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний обязаны проходить медицинские осмотры работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций, детских учреждений. Одновременно работодатели, относящиеся к вышеперечисленным категориям, обязаны обеспечить проходимость работниками за счет средств работодателя обязательных медицинских осмотров (абз. 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

Одной из проблем дифференциации является определение правового статуса субъекта трудовых отношений для отнесения его к особым категориям работников или работодателей, на которых возлагаются дополнительные обязанности в силу их отраслевой принадлежности или основного вида деятельности.

Обратим более пристальное внимание на ч. 2 ст. 220 ТК РФ, а именно на используемые в ней термины «водопроводные сооружения» и «детские учреждения». В трудовом законодательстве легальные дефиниции этих терминов не приводятся. Согласно ч. 4 ст. 20 ТК РФ, работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Организационно-

¹ Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. А.К. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 19.

² Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. С. 69 (автор главы — И.К. Дмитриева).

³ Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27–30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 30–38.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; Статья 220 в редакции Федерального закона от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 27 (часть I). Ст. 5139.

правовые формы и правовой статус организаций определяются гражданским законодательством.

Согласно п. 23 ст. 2 Федерального закона от 30 декабря 2009 г. № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений»⁵, сооружение — это результат строительства, представляющий собой объемную, плоскостную или линейную строительную систему, имеющую наземную, надземную и (или) подземную части, состоящую из несущих, а в отдельных случаях и ограждающих строительных конструкций и предназначенную для выполнения производственных процессов различного вида, хранения продукции, временного пребывания людей, перемещения людей и грузов. Таким образом, сооружение в соответствии с ч. 1 ст. 130 Гражданского кодекса РФ⁶ (ГК РФ) является недвижимой вещью, а водопроводное сооружение с учетом правовых дефиниций, содержащихся в Федеральном законе от 07 декабря 2011 г. № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении»⁷, можно определить как инженерное сооружение, предназначенное для транспортировки воды, входящее в состав водопроводной сети.

Таким образом, водопроводное сооружение с точки зрения гражданского права является вещью, объектом гражданских прав, работников у сооружения быть не может. Вероятно, законодатель в ч. 2 ст. 220 ТК РФ имел в виду работников организаций, созданных для эксплуатации водопроводных сооружений.

Этот пример является частным случаем нарушения требований к системности законодательства. Требование системности законодательства связано с требованием системности права в целом. М.Н. Марченко отмечал: «Право есть прежде всего совокупность, а точнее, система норм. Это не случайный набор случайных норм, а строго выверенная упорядоченная система вполне определенных правил поведения»⁸. Е.Н. Лисанюк рассматривает системность права как динамическую презумпцию (методологический идеал), в которой требования непротиворечивости и полноты играют роль не заданных свойств нормативной системы, а методологических принципов, направляющих ее совершенствование⁹. Таким образом, законодательство должно отвечать требованиям целостности, полноты и непротиворечивости.

Учреждением, согласно п. 1 ст. 123.21 ГК РФ¹⁰, признается унитарная некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера. Понятие «детское учреждение» в каких-либо нормативных правовых актах не раскрывается, однако наиболее вероятным будет предположить, что это учреждение, основными потребителями

услуг которого являются несовершеннолетние граждане, например, осуществляющие образовательные, воспитательные или культурно-досуговые функции. В то же время непонятно, какое процентное соотношение совершеннолетних и несовершеннолетних потребителей должно быть у учреждения для признания его детским учреждением.

Рассматриваемая проблема фактически признана Министерством здравоохранения РФ (далее — Минздрав России). Хотя Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса РФ, утв. Приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н¹¹ (далее — Порядок проведения медосмотров), воспроизводит положения трудового законодательства об обязательности прохождения медицинских осмотров работниками водопроводных сооружений и детских учреждений (п. 20 и 22), в приложении к этому Порядку («Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников») вместо работников водопроводных сооружений упоминаются работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, а вместо работников детских учреждений — работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей (п. 25). Однако эти уточнения лишь подчеркивают актуальность темы исследования¹².

Действительно услуги детям, во-первых, могут оказывать не только учреждения, но и организации любых организационно-правовых форм. Так, в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹³ (далее — Закон об образовании) образовательной организацией

¹¹ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29.01.2021. № 0001202101290043.

¹² По мнению автора, Минздрав России, допустив в приложении к Порядку проведения медосмотров расширительное толкование терминов «детское учреждение» и «водопроводное сооружение», вышел за пределы подзаконного регулирования. Предметом Порядка проведения медосмотров являлось не установление видов работ, при которых работники проходят обязательные медицинские осмотры, а установление правил проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (п. 1 Порядка). Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в соответствии с ч. 4 ст. 213 ТК РФ утвержден совместным Приказом Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 29 января 2021 г. № 0001202101290042). В этом перечне работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей, вместо работников детских учреждений — работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, не упомянуты.

¹³ СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

⁵ СЗ РФ. 2010. № 1. Ст. 5.

⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁷ СЗ РФ. 2011. № 50. Ст. 7358.

⁸ Марченко М.Н. Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2016. С. 333.

⁹ Лисанюк Е.Н. Логические аспекты презумпций системности права // Правоведение. 2014. № 1 (312). С. 43–54.

¹⁰ Статья 123.21 введена в Гражданский кодекс РФ Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2304.

может быть любая некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности. Закон об образовании также разрешает реализовывать отдельные виды образовательных программ не только образовательным организациям, но и организациям, для которых образовательная деятельность не является основным видом деятельности (так называемые организации, осуществляющие обучение), и индивидуальным предпринимателям (ст. 31 и 32).

Однако при буквальном толковании реализованный в ст. 220 ТК РФ подход выводит за рамки специального регулирования юридические лица, реализующие перечисленные в этой статье виды деятельности, для которых такие виды деятельности не являются основными.

К указанным выше недостаткам правового регулирования, нашедшим отражение в ст. 220 ТК РФ в части описания особых категорий работодателей и их работников, применим термин «дефект права». М.А. Жильцов определяет дефект права как недостатки, противоречия, несовершенство правовых норм и правовых конструкций, которые приводят к проблемам правоприменения, нарушению прав и законных интересов субъектов и иных непосредственно связанных с ними отношений¹⁴. Результатом рассматриваемых дефектов терминологии является состояние правовой неопределенности.

Неопределенность является противоположностью определенности. Конституционный Суд РФ рассматривает правовую определенность как принцип права, неразрывно связанный с принципами правового государства, равенства и верховенства права¹⁵. Э.Е. Бершицкий определяет принцип правовой определенности следующим образом: «Максимально кратко: это принцип, обеспечивающий определенность правового положения личности как состояние»¹⁶. Одним из

проявлений правовой неопределенности является размытость терминологии, в том числе расплывчатость используемых в законах понятий и определений¹⁷.

По мнению автора, в рассматриваемом контексте размытость используемой законодателем терминологии не только нарушает принцип правовой определенности, но и нарушает субъективные права сторон трудового отношения. Так, И.А. Покровский отмечал следующее: «Индивид, поставленный лицом к лицу с обществом, государством, имеет право требовать, чтобы ему было этим последним точно указано, чего от него хотят и какие рамки ему ставят. Логически это право на определенность правовых норм есть одно из самых неотъемлемых прав человеческой личности, какое только себе можно представить; без него, в сущности, вообще ни о каком «праве» не может быть речи»¹⁸.

Безусловно, способность права устранять неопределенность ограничена. Как справедливо отмечает испанский профессор Х.И. Мартинез Гарсия, между определенностью и неопределенностью есть просторная промежуточная зона. Определенность относительна, это вопрос степени. Она функционирует как подвижная концепция, как дифференциал, который можно перемещать¹⁹.

Тем не менее полагаем, что нормативные положения ст. 220 ТК РФ нуждаются в конкретизации, а в части терминов «водопроводные сооружения» и «детские учреждения» в коренном обновлении. Как минимум в первом случае речь должна идти не о работниках водопроводных сооружений, а о работниках организаций, обслуживающих указанные сооружения, или об их специализированных структурных подразделениях, а во втором — либо об исключении термина «детское учреждение», либо о дополнении трудового законодательства развернутым определением этого термина.

¹⁴ Жильцов М.А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 10.

¹⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2013 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности положений частей 3 и 10 статьи 40 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и пункта 3 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.В. Дубкова» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Бершицкий Э.Е. Правовая определенность и оценочные категории : краткий очерк на примере составов правонаруше-

ний в различных отраслях права [Электронное издание]. М. : М-Логос, 2021. С. 15.

¹⁷ Викулин А.Ю. Основы законодательной дефектологии. Часть первая : Введение. М. : ООО «Новые печатные технологии», 2019. С. 247.

¹⁸ Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. 8-е изд. М. : Статут, 2020. С. 91.

¹⁹ García Martínez, Jesús Ignacio. Derecho e incertidumbre // Anuario de filosofía del derecho. № 28, 2012. Págs. P. 111–112. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3985274.pdf>

Литература

1. Бершицкий Э.Е. Правовая определенность и оценочные категории : краткий очерк на примере составов правонарушений в различных отраслях права [Электронное издание] / Э. Е. Бершицкий. Москва : М-Логос, 2021. 154 с.
2. Викулин А.Ю. Основы законодательной дефектологии. Часть первая: Введение / А.Ю. Викулин. Москва : ООО «Новые печатные технологии», 2019. 352 с.
3. Жильцов М.А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореферат диссертации доктора юридических наук / М.А. Жильцов. Екатеринбург, 2011. 55 с.
4. Лисанюк Е.Н. Логические аспекты презумпций системности права / Е.Н. Лисанюк // Правоведение. 2014. № 1 (312). С. 43–57.
5. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27–30 мая 2009 г.) / А.М. Лушников // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 30–38.
6. Марченко М.Н. Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / М.Н. Марченко. Москва : Проспект, 2016. 640 с.
7. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. 8-е изд. / И.А. Покровский. Москва : Статут, 2020. 351 с.

8. Трудовое право России / под редакцией А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательский дом «Правоведение», 2008. 544 с.
9. Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений / И.О. Снигирева // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под редакцией А.К. Гусова. Москва : Проспект, 2009. 544 с.

References

1. García M., Ignacio J. Derecho e incertidumbre / M. García, Ignacio J. // Anuario de filosofía del derecho. 2012. Vol. 28. P. 99–118. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3985274.pdf>

DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-37-39

Микроповреждения работников в процессе выполнения трудовых обязанностей: проблемы правоприменительной практики

Сергеенко Юлия Сергеевна,

доцент кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук
iulya.sergeenko@yandex.ru

Актуальность статьи обозначается практической значимостью, которая заключается в повышении безопасности труда на рабочих местах. Принятые изменения в раздел X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ способствуют предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Анализируя правоприменительную практику, автор приходит к выводу о необходимости включения в трудовой договор обязанности работника о сообщении работодателю информации о получении микроповреждений (микротравм).

Ключевые слова: охрана труда, безопасность, работник, работодатель, микроповреждения, микротравмы.

Основной закон нашей страны, федеральное законодательство, документы Международной организации труда содержат важнейшие положения и гарантии, касающиеся охраны труда работников, осуществляющих свои трудовые функции в безопасных условиях. Следует подчеркнуть, что категория «безопасность» в настоящее время является предметом исследования многих отраслей общественных наук: правовых, экономических, политических и др. Некоторые виды безопасности достаточно четко урегулированы нормами права, в отношении них приняты специальные федеральные законы, например экологическая безопасность¹, безопасность пищевых продуктов², биологическая безопасность³, пожарная безопасность⁴, транспортная безопасность⁵, промышленная безопас-

ность⁶, радиационная безопасность⁷ и др. В рамках трудового права также актуальны вопросы обеспечения безопасности труда.

Статья 7 Конституции РФ гласит: «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»⁸, а ст. 37 гарантирует «право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...»⁹.

В свою очередь, в Докладе МОТ подчеркивается: «Охрана труда — составная часть концепции достойного труда. Иными словами, если труд хорошо оплачивается, но при этом небезопасен, его нельзя считать достойным трудом; если человек трудится в условиях свободы,

¹ Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ (ред. от 26.03.2022) «Об охране окружающей среды» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

² Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ (ред. от 13.07.2020) «О качестве и безопасности пищевых продуктов» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

³ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 492-ФЗ «О биологической безопасности в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О пожарной безопасности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.10.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Федеральный закон от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ (ред. от 14.03.2022) «О транспортной безопасности» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Федеральный закон от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О радиационной безопасности населения» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Там же.

но при этом рискует здоровьем, то такой труд нельзя считать достойным; если условия трудового договора хорошие, но при этом работа подрывает здоровье и благополучие человека, то такой труд нельзя считать достойным»¹⁰.

Таким образом, достойный труд включает в себя достойную заработную плату, свободу труда, охрану здоровья работников, которое обеспечивается безопасными условиями труда.

Национальное законодательство Российской Федерации направлено на проведение ряда мероприятий по сохранению здоровья и жизни своих граждан, обеспечению их безопасными условиями труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются в соответствии со ст. 209.1 ТК РФ¹¹ «предупреждения и профилактика опасностей» и «минимизация повреждения здоровья работников». Принципы направлены на использование установленных законодательством мероприятий по улучшению условий труда и предотвращению, ликвидации и устранению последствий случившегося на рабочем месте. Перечень мероприятий, которые улучшают охрану труда на предприятии, содержится в Приказе Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н¹².

Реализация принципа обеспечения безопасности труда осуществляется в числе прочего посредством расследования, оформления (рассмотрения), учета микроповреждений (микротравм) в соответствии с требованиями законодательства. Проблемы, связанные с учетом микротравм работников и других лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, трудовому праву известны давно. Но в законодательстве нашли отражение только в 2021 г. путем введения новой главы 36.1 «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев» в раздел X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ. Такие глобальные изменения Трудового кодекса РФ были направлены на «совершенствование механизмов стимулирования работодателя к улучшению условий труда работников, обеспечение приоритетного внедрения и развития системы предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний с целью сохранения жизни и здоровья работников на производстве»¹³. Статья 226 новой главы Трудового кодекса РФ именуется «Микроповреждения (микротравмы)» и носит предупредительный характер, так как, учитывая микроповреждения у работников на уровне своего предприятия, работодатель минимизирует не-

счастные случаи на производстве и профессиональные заболевания. В недопустимости производственного травматизма видится реализация принципов «предупреждения и профилактики опасностей»¹⁴ и «минимизации повреждения здоровья работников»¹⁵. Казалось бы, порядок учета микротравм при выполнении трудовых обязанностей не сложен: обращение работника при получении микроповреждения (микротравмы) к своему непосредственному руководителю, затем следует расследование причин случившегося. Однако, анализируя правоприменительную практику, можно отметить, что в решениях судов нет единого подхода к рассмотрению дел, связанных с возникновением микротравм. В одном решении суда могут содержаться различные результаты и выводы проверок произошедших микротравм, которые исследует суд. Так, например, в ходе проведения проверки по поручению работодателя в организации по факту утаивания причин получения травм было выявлено, что работник явился на предприятие и приступил к выполнению трудовых обязанностей, затем прищемил палец руки дверью на территории предприятия, после этого пошел в место, предназначенное для курения и ударился лицом о пол. Ему была оказана первая медицинская помощь работодателем, а затем его доставили в городскую больницу. Работник отказался от оформления листка нетрудоспособности, но на следующий день состояние его не улучшилось. Руководством организации было принято решение о выходе данного работника на работу, так как этот случай зарегистрирован как микротравма¹⁶. В то же время было проведено внутреннее расследование этого случая в организации. Было выявлено, что данный работник причинил ущерб себе в домашних условиях, на следующий день вышел на работу. В помещении, предназначенном для курения, надевая маску, повредил лицо о стойку в данном месте¹⁷.

И это не единственное из определений кассационного суда, касающихся микротравм на предприятиях и требующих тщательного расследования¹⁸. Выборочный анализ судебных решений позволяет выделить следующие проблемы в правоприменительной практике при рассмотрении дел о микротравмах на производстве:

- исследование различных результатов проверок случившегося события, связанного с охраной труда, проводимых независимым подразделением, отвечающим за охрану труда объекта, а также внутренняя проверка организации по поручению директора;

- не всегда работник вовремя сообщает о полученной микротравме, которая в последующем может перерасти в более серьезные последствия со здоровьем;

¹⁰ «Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДА». Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда. 2006 г. Международное бюро труда Женева 2006. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312110.pdf

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

¹² Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Проект федерального закона № 1070354-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

¹⁵ Там же.

¹⁶ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 1 сентября 2022 г. № 88-18229/2022 по делу № 2-2205/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ Там же.

¹⁸ Второй кассационный суд общей юрисдикции. Определение от 7 июня 2022 г. по делу № 88-13181/2022; Восьмой кассационный суд общей юрисдикции. Определение от 21 декабря 2021 г. № 88-22834/2021; Восьмой кассационный суд общей юрисдикции. Определение от 1 сентября 2022 г. № 88-16332/2022; Пятый кассационный суд общей юрисдикции. Определение от 23 декабря 2021 г. по делу № 88-9216/2021; Третий кассационный суд общей юрисдикции. Определение от 12 октября 2022 г. № 88-16325/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

— утаивание работодателем несчастных случаев, фиксируя как получение работником микротравмы, что в дальнейшем создает трудности в суде, затягивая процесс.

Исходя из содержания законодательства и анализа судебной практики, следует признать, что недобросовестное выполнение обязанностей по оформлению и учету микроразрывов, возложенных на работодателя и лицо, осуществляющее обязанности по охране труда, ведет к увеличению случаев сокрытия несчастных случаев на производстве, снижению ответственности за охрану труда административных работников организаций, умалчиванию работников о случившихся с ними происшествиях.

Кроме этого, работник может получить микротравму и до приступления к трудовым обязанностям, например направляясь на работу. И только проведение медицинского осмотра работника до начала работы даст возможность выяснить, когда и где произошло микроразрыв. Но дополнительное медицинское сопровождение приведет к увеличению денежных средств работодателя, потраченных на охрану труда, что может привести к формальному характеру осмотра.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ одной из обязанностей работодателя является «безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов»¹⁹, а ст. 226 ТК РФ содержит обязанность, согласно которой для «предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрывов работников»²⁰. При реализации данной статьи возможно недобросовестное выполнение своих обязанностей (утаивание информации о случившемся происшествии) как со стороны работника, ответственного за охрану, так и непосредственно со стороны соб-

ственника объекта, на котором случилось повреждение здоровья работника.

В соответствии с абз. 3 ст. 226 ТК РФ «основанием для регистрации микроразрыва (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю)». Это означает, что для того, чтобы зарегистрировать микроразрыв нужно обращение работника к непосредственному руководителю о происшествии, которое произошло. То есть, если обращения работника нет — то нет и учета микроразрывов. С учетом проблем, возникающих на практике в связи с сокрытием микротравм, на наш взгляд, это законодательное положение требует дополнительного урегулирования. В анализируемом положении устанавливается обязанность работодателя зарегистрировать микроразрыв при обращении работника. При этом, исходя из формулировки статьи, обращение работника не является его обязанностью. Рассматривая в целом обязанности работника, зафиксированные в ст. 21 ТК РФ, можно обратить внимание на обязанность «соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда»²¹. Но, так как в требованиях по охране труда и обеспечению безопасности труда не содержится обязанности по сообщению работодателю о полученных микротравмах, то представляется, что с учетом проблем правоприменительной практике это является пробелом законодательства.

В связи со сказанным в целях предупреждения несчастных случаев, а также продолжения совершенствования процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроразрывов (микротравм) необходимо включить в трудовой договор в перечень обязанностей в сфере охраны труда и обеспечения безопасности труда дополнительную обязанность работника о сообщении работодателю информации о получении микроразрывов (микротравм).

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

²⁰ Там же.

²¹ Там же.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

С 1 января 2023 года заявления о регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, будут подаваться исключительно в электронном виде с использованием единого портала госуслуг

Проверка сведений и внесение в реестр записи о допуске к деятельности по проведению специальной оценки условий труда будут производиться исключительно в автоматическом режиме.

Кроме того, с 1 января 2023 года через ФГИС СОУТ:

— подается заявление об изменении сведений, содержащихся в реестре, сведений в отношении области аккредитации испытательной лаборатории (центра) или состава экспертов;

— направляется уведомление о приостановлении (возобновлении) деятельности организации по проведению специальной оценки условий.

С 1 января 2023 года на выписку из реестра должен быть нанесен двухмерный штриховой код, содержащий в кодированном виде адрес интернет-страницы с размещенными на ней записями в реестре, содержащими сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда. При помощи двухмерного штрихового кода, нанесенного на выписку, должно быть обеспечено отображение записей в отношении организации, сведения о которой содержатся в реестре, а также может быть реализовано подтверждение актуальности представленной в выписке информации.

См.: Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2332

Правовое регулирование труда медицинских работников: отдельные аспекты

Акатнова Мария Игоревна,

доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения

Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина,

кандидат юридических наук, доцент

miakatnova@msal.ru

Статья посвящена исследованию отдельных аспектов правового регулирования труда медицинских работников. Регулирование труда работников системы здравоохранения имеет ряд существенных особенностей, учитывающих специфический характер их профессиональной деятельности. Проведенный анализ показал, что специальные нормы по отдельным вопросам (рабочее время, время отдыха, оплата труда и др.) приняты в разное время на различных уровнях, что затрудняет их правоприменение. Предлагается обобщить существующие нормы в рамках единого нормативного правового акта федерального уровня, что позволит, с одной стороны, упростить их применение на практике, с другой стороны, создаст равные условия труда для всех медицинских работников независимо от ведомственной принадлежности медицинского учреждения.

Ключевые слова: медицинские работники, отдельные категории работников, особенности правового регулирования труда, прием на работу, рабочее время, время отдыха, оплата труда.

В отношении лиц, занимающихся медицинской деятельностью, законодательством установлено значительное количество специальных норм правового регулирования труда медицинских работников, что обусловлено существенными особенностями их профессиональной деятельности.

В последние годы уделяется особое внимание профессиональной квалификации медицинских работников. Право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и прошедшие аккредитацию специалиста¹. Помимо получения медицинского образования лицо, претендующее на занятие должности медицинского работника, также должно пройти процедуру аккредитации специалиста, утвержденную Приказом Минздрава России от 22 ноября 2021 г. № 1081н². Приказом предусмотрено прохождение аккредитации: первичной, первичной специализированной и периодической. Первичную и первичную специализированную аккредитацию должны проходить лица, завершившие медицинское образование разных уровней; имеющие высшее немедицинское образование после прохождения программ профессиональной переподготовки; имеющие медицинское образование, но не работавшие по своей специальности более пяти лет и завершившие освоение дополнительных профессиональных программ. Прохождение периодической аккредитации предусмотрено для лиц, завершивших освоение дополнительных профессиональных программ медицинского

образования — программ повышения квалификации с целью повышения профессионального уровня и расширения квалификации. Повышать свою квалификацию медицинские работники должны не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности³, что, соответственно, указывает на периодичность прохождения аккредитации.

Сведения о лицах, признанных прошедшими аккредитацию специалиста, вносятся Министерством здравоохранения РФ в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ), а по просьбе лица, прошедшего аккредитацию, свидетельство об аккредитации специалиста должно быть выдано на бумажном носителе. Таким образом, лицо, претендующее на занятие должности медицинского работника, кроме обязательных для всех документов при приеме на работу, должно представить документы о профессиональном медицинском образовании, дополнительном профессиональном образовании или профессиональной переподготовке в соответствии с квалификационными требованиями, утвержденными Минздравом РФ⁴, и об аккредитации. Сведения об аккредитации работодатель может получить, обратившись к данным ЕГИСЗ, не требуя предъявления бумажного свидетельства.

Следует уточнить, что предусмотрен поэтапный переход к процедуре аккредитации до 31 декабря 2025 г., сертификаты специалиста, выданные медицинским работникам до 1 января 2021 г., действуют до истечения указанного в них срока.

¹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (часть 1 статьи 69) // СПС «КонсультантПлюс».

² Приказ Минздрава России от 22 ноября 2021 г. № 1081н. «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов»; Приказ Минздрава России от 22 декабря 2017 г. № 1043н (ред. от 04.08.2020) «Об утверждении сроков и этапов аккредитации специалистов, а также категорий лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Приказ Минздрава России от 3 августа 2012 г. № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Приказ Минздрава России от 8 октября 2015 г. № 707н (ред. от 04.09.2020) «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки Здравоохранение и медицинские науки» // СПС «КонсультантПлюс».

Помимо обязательных медицинских осмотров для работников медицинских организаций, предусмотренных ст. 220 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), медицинские работники, допущенные к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, при приеме на работу должны предоставить справку об отсутствии заболеваний наркоманией, токсикоманией, хроническим алкоголизмом и справку органов внутренних дел об отсутствии непогашенной или неснятой судимости за преступление средней тяжести, тяжкое, особо тяжкое преступление или преступление, связанное с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров либо с незаконным культивированием наркосодержащих растений⁵.

Основная проблема в применении норм о рабочем времени и времени отдыха медицинских работников заключается в большом количестве нормативных правовых актов, их регулирующих. В настоящее время действуют отдельные нормативные правовые акты, которые устанавливают продолжительность рабочего времени медицинских работников⁶, особенности режима и учета рабочего времени, в том числе при осуществлении дежурств на дому⁷, продолжительность работы по совместительству в городах⁸ и сельской местности⁹ и др.

В соответствии со ст. 350 ТК РФ для медицинских работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Более детально продолжительность рабочего времени отдельных категорий медицинских работников регулируется Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 и устанавливается в диапазоне от 24 часов до 36 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности. Для медицинских работников, чьи должности и (или) специальности не указаны в приложениях к приведенному постановлению, норма рабочего времени соответствует положению Трудового кодекса РФ.

Особенность учета рабочего времени работников медицинских организаций, осуществляющих дежурства

на дому, состоит в том, что время ожидания вызова учитывается как 1/2 часа рабочего времени (и оплачивается, соответственно, исходя из данной нормы, например, восемь часов дежурства без вызова на оказание медицинской помощи оплачивается как четыре часа рабочего времени). Время следования к месту выполнения работы и обратно, а также время, затраченное непосредственно на оказание медицинской помощи, учитывается в полном объеме. Возможна корректировка дежурства на дому в учетном периоде для того, чтобы продолжительность рабочего времени медицинского работника не превышала норму рабочего времени за соответствующий период.

Что касается работы по совместительству, то и в этом вопросе установлены значительные особенности для медицинских работников, во-первых, в части продолжительности такой работы. По общему правилу, закрепленному в ст. 284 ТК РФ, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение учетного периода не должна превышать половины нормы рабочего времени за этот учетный период, установленной для соответствующей категории работников. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 устанавливает иные нормы для отдельных категорий медицинских работников. Например, для младшего медицинского персонала продолжительность работы по совместительству не может превышать месячной нормы рабочего времени. Аналогичная продолжительность рабочего времени при выполнении работы по совместительству допускается для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток. Без ссылок на недостаток медицинского персонала Постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 813 разрешает устанавливать продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

Очевидно, что подобные законодательные допущения значительного превышения общеустановленных стандартов рабочего времени при выполнении работы по совместительству для медицинских работников вызваны социальной значимостью деятельности медицинских работников, необходимостью обеспечения медицинских учреждений квалифицированными кадрами, в значительной степени в сельских населенных пунктах, где отмечается постоянный их недостаток. Однако объективным фактором дифференциации при установлении сокращенного рабочего времени для медицинских работников является именно характер работы. Наиболее глубокие негативные поражения личности работника свойственны профессиям типа «человек — человек»¹⁰, «помогающим» профессиям, к которым, безусловно, относится работа врачей и медицинского персонала. Труд большинства работников здравоохранения связан с высоким эмоциональным, психологическим, интеллектуальным и физическим напряжением, с вредными и (или) опасными условиями

⁵ Постановление Правительства РФ от 20 мая 2022 г. № 911 «О допуске лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 2 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Приказ Минздрава СССР 31 октября 1984 г. № 1240 «Об утверждении отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих учреждений, организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР» (с изм. на 15 мая 1987 г.); Постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Шалагинова К.С. Опыт работы с медицинскими работниками по профилактике профессиональных деструкций // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 8. С. 445.

их труда, что оказывает негативное воздействие на их здоровье, приводящее к преждевременному старению организма, профессиональному «выгоранию». Эти факторы сказываются прежде всего на профессиональной трудоспособности¹¹. Соответственно, выполнение работы по совместительству в объеме нормы рабочего времени по основному месту работы не позволяет работнику полноценно восстановиться и нивелирует установление сокращенной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Отдельные вопросы регулирования времени отдыха медицинских работников также закреплены в различных нормативных актах, в основном в части предоставления дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (психиатрические, противотуберкулезные учреждения, патологоанатомические отделения и др.)¹², главным медицинским сестрам учреждений здравоохранения федерального подчинения¹³, отдельным категориям медицинских работников¹⁴, работникам организаций здравоохранения и иных организаций, финансируемых из федерального бюджета, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека¹⁵.

Особенности правового регулирования оплаты труда медицинских работников устанавливаются как на федеральном, так и на региональном уровне в зависимости от ведомственной подчиненности медицинского учреждения, а также положением об оплате труда конкретного учреждения. Такой многоуровневый подход не всегда позволяет установить понятные для работника критерии эффективности его труда и, соответственно, размера заработной платы¹⁶. Для оплаты труда медицинских работников на основании эффективного контракта предусмотрены различные выплаты стимулирующего характера к должностному окладу: надбавка за квалификационную категорию (10–20%); надбавка за выслугу лет (10–20%);

надбавка за высокие результаты работы (например, при отсутствии чрезвычайных происшествий в отделении, обоснованных жалоб на качество, объем оказания медицинской помощи, дефектов оформления медицинской документации, несоблюдения сроков предоставления отчетности и др.); премиальные выплаты по итогам работы¹⁷.

В 2021 г. было принято постановление Правительства РФ, которым предусматривалась реализация пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения. В ходе осуществления проекта в ряде субъектов Российской Федерации¹⁸ предполагалось установить для федеральных и региональных государственных и муниципальных учреждений здравоохранения размеры должностных окладов по группам должностей, единые перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемые Правительством РФ¹⁹. Единый подход к правовому регулированию оплаты труда позволил бы реализовать в сфере здравоохранения принцип равной оплаты за труд равной ценности, так как в любом медицинском учреждении, независимо от его места нахождения и подчиненности, оплата труда работников осуществлялась бы единообразно. К сожалению, реализация пилотного проекта приостановлена до 1 января 2025 г.

В период пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 принимались значительные меры материальной поддержки медицинских работников. В связи со стабилизацией эпидемической ситуации Постановлением Правительства РФ от 15 июля 2022 г. № 1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией» с 1 июля 2022 г. установлены компенсационные выплаты в размере 25% оклада (оклада по воинской должности, оклада по занимаемой должности) оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции. К таким категориям относятся врачи и медицинские работники с высшим (немедицинским) образованием, средний и младший медицинский персонал, оказывающий специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях; отдельные специалисты-врачи и средний медицинский персонал, работающий с дан-

¹¹ Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 130.

¹² Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с изм. от 24 июня 2014 г.); Постановление Госкомтруда СССР и Постановление Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (раздел XL) (с изм. от 29 мая 1991 г.) (в части не противоречащей ТК РФ) // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Приказ Минздравмедпрома РФ от 22 декабря 1994 г. № 297 «О ежегодных отпусках главных медицинских сестер учреждений здравоохранения федерального подчинения» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Сапфинова А.А., Сапожникова Н.И. Оплата труда медицинских работников в сельской местности: проблемы правового регулирования // Право и практика. 2020. № 2. С. 112.

¹⁷ Приказ Минздрава России от 31 октября 2014 г. № 696н (ред. от 07.05.2018) «Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» // СПС «КонсультантПлюс»; Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Республика Саха (Якутия), Белгородская, Курганская, Омская, Оренбургская, Тамбовская области и г. Севастополь.

¹⁹ Постановление Правительства РФ от 1 июня 2021 г. № 847 (ред. от 30.11.2021, с изм. от 05.07.2022) «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения» // СПС «КонсультантПлюс».

ными врачами, фельдшеры, оказывающие первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях; некоторые категории медицинских и иных работников, оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что правовое регулирование труда работников системы здравоохранения имеет ряд существенных особенностей, учитывающих специфический характер их

деятельности, однако не во всех случаях эти особенности следует оценивать с положительной точки зрения. Кроме того, значительное количество нормативных актов, принятых в разное время на различных уровнях по отдельным вопросам правового регулирования, не способствуют их понятному правоприменению. Учитывая обособленность установления специальных норм разных институтов трудового права для медицинских работников, представляется целесообразным принятие единого нормативного правового акта, включающего в себя все особенности правового регулирования их труда.

Литература

1. Астраханцева Е.В. Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : диссертация кандидата юридических наук / Е.В. Астраханцева. Москва, 2008. 254 с.
2. Сапфинова А.А. Оплата труда медицинских работников в сельской местности: проблемы правового регулирования / А.А. Сапфинова, Н.И. Сапожникова // Право и практика. 2020. № 2. С. 109–113.
3. Шалагинова К.С. Опыт работы с медицинскими работниками по профилактике профессиональных заболеваний / К.С. Шалагинова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 8. С. 445–450.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Вводятся новые Правила расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников

В частности, для экспертизы связи острого профессионального заболевания с профессией работник будет направляться в центр профессиональной патологии медицинской организацией, установившей предварительный диагноз — острое профессиональное заболевание, непосредственно после оказания работнику специализированной медицинской помощи с выдачей ему направления.

При установлении предварительного диагноза — хроническое профессиональное заболевание извещение об установлении работнику указанного предварительного диагноза будет направляться медицинской организацией в течение 3 рабочих дней со дня установления этого предварительного диагноза в орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) и работодателю.

Изменяется перечень документов, которые медицинская организация, установившая предварительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание, обязана представлять в центр профессиональной патологии для проведения экспертизы связи заболевания с профессией, а также для оказания (при наличии показаний) медицинской помощи. В указанный перечень включены:

- карта эпидемиологического обследования (в случае заражения инфекционным или паразитарным заболеванием при выполнении профессиональных обязанностей);
- копии протоколов лабораторных испытаний, выполненных в ходе осуществления производственного контроля на рабочем месте работника (при наличии у работодателя).

См.: Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206

Защита и охрана трудовых прав работников

Ковалева Елена Анатольевна,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета
Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины,
кандидат юридических наук, доцент
e-kov2015@mail.ru

В статье предпринята попытка исследования понятия, основных способов защиты и охраны трудовых прав работников. Анализ норм трудового законодательства и практики его применения, научной литературы позволил автору сформулировать основные способы защиты трудовых прав работников и внести предложение в Трудовой кодекс как Республики Беларусь, так и Российской Федерации.

Ключевые слова: защита трудовых прав, охрана трудовых прав, работник, способы защиты прав, трудовые права, формы защиты прав.

Надлежащая реализация гражданами права на труд, его защита и охрана имеют большое значение для укрепления законности и стабильности трудового правоотношения. В ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК РБ) в качестве его основной задачи провозглашается защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Права работников закреплены в ст. 11 ТК РБ, где среди прочих гарантируется право на защиту своих трудовых прав.

Вопросы защиты и охраны трудовых прав актуальны и значимы во все времена и анализировались учеными. В Российской Федерации по этим проблемам защищены кандидатские и докторские диссертации¹.

Понятия защиты и охраны трудовых прав рассматриваются учеными в широком и узком смысле. Защита в узком смысле предполагает обеспечение соблюдения трудовых прав, защиту их от нарушений, в том числе и профилактику, восстановление незаконно нарушенных прав и установление ответственности нанимателя за нарушение трудового законодательства. В широком смысле под защитой трудовых прав понимается реализация защитной функции трудового права. Существует и другая концепция, авторы которой четко разграничивают защиту и охрану трудовых прав. Под охраной субъективных прав они понимают совокупность различных мер, осуществляемых уполномоченными органами и направленными прежде всего на предупреждение правонарушений, устранение их причин. Необходимость применения защиты возникает, когда имеет место нарушение субъективного права, которое нуждается в восстановлении².

Исследовав различные подходы к понятию защиты и охраны трудовых прав, считаем, что защита трудовых прав представляет собой способы и формы, позволяющие субъекту трудового права обеспечить восстановление нарушенного права, устранение препятствий к осуществлению субъективного права, компенсирование неблагоприятных последствий, связанных с правонарушением. Основанием защиты трудового права является его нарушение. Под охраной трудовых прав мы пони-

маем способы и формы предупредительного характера, позволяющие субъекту трудового права обеспечить надлежащую реализацию права другого субъекта до совершения нарушения этого права. Цель охраны — предотвратить нарушение права.

Понятия «форма защиты» и «способ защиты» являются универсальными и употребляются учеными различных областей знаний. В словаре русского языка С.И. Ожегова одно из значений слова «форма» трактуется как способ существования содержания, а «способ» — это действие или система действий, применяемые при исполнении какой-либо работы или осуществлении чего-либо³. То есть форма явления рассматривается через способ.

Под формой защиты права учеными понимается определенный процедурный или процессуальный порядок юридической деятельности, осуществляемой компетентными государственными или общественными органами и самим заинтересованным лицом, направленный на восстановление нарушенного права. Способ защиты права — конкретное правовое действие, состоящее в восстановлении нарушенного права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда⁴.

Теоретически форма защиты прав разделяется на юрисдикционную и неюрисдикционную. А.М. Лушников в трудовом праве к первой относит деятельность предусмотренных законом органов по защите трудовых прав. Это органы по рассмотрению трудовых споров (КТС, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, суд) и органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Неюрисдикционная форма защиты охватывает собой действия работников либо их представителей по защите прав, которые совершаются ими самостоятельно без обращения за помощью в компетентные органы (самозащита, разрешение конфликтов усилиями спорящих сторон)⁵.

¹ Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. 349 с. ; Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. 22 с. ; Шувалова А.А. Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 179 с. ; Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 34 с.

² Костян И.А. Указ. соч. С. 70 ; Яковлева А.В. Указ. соч. С. 15–16.

³ Ожегов С.И. Словарь русского языка : ок. 57 000 слов ; под ред. Н.Ю. Шведовой. 20-е изд., стереотип. М. : Русский язык, 1988. С. 854, 618.

⁴ См., например: Князева Н.А. Понятие и виды форм защиты трудовых прав работников // Вестник Воронежского гос. ун-та. Серия: Право. 2012. № 2. С. 364–365 ; Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 7.

⁵ Лушников А.М. О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения // Проблемы

Однако теоретические выводы ученых о правовой природе и разграничении форм и способов защиты законодателем не учитываются, а в нормах права говорится о способах защиты или в целом о защите прав. Например, ст. 11 Гражданского кодекса Республики Беларусь перечисляет способы защиты гражданских прав. Статья 27 Жилищного кодекса Республики Беларусь гарантирует защиту прав и интересов граждан в области жилищных отношений в судебном, административном или ином порядке, не противоречащем законодательству. Статья 71 Кодекса Республики Беларусь о земле предусматривает защиту прав землепользователей в соответствии с этим кодексом и иными актами законодательства. То есть вообще не называются ни способы, ни формы защиты. Таким образом, законодателем правовая категория «форма защиты» заменяется другими, например: «защита прав», «способ защиты», «порядок защиты». Причем в способах защиты прав отражены и формы защиты, например самозащита.

В России основные способы защиты трудовых прав предусмотрены в ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации. К ним относятся: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства; судебная защита. То есть способ защиты определяется указанием на субъект защиты. Следует согласиться с мнениями ученых, которые констатируют, что в вышеназванной норме речь идет не о способах, а о формах защиты трудовых прав⁶.

В законодательстве о труде Республики Беларусь вообще не содержится отдельных норм о способах и формах защиты трудовых прав работников. Исходя из анализа содержания Трудового кодекса Республики Беларусь можно заключить, что формы защиты трудовых прав в Беларуси и России одинаковы. Это судебная и иная защита трудовых прав работников, что предусмотрено ст. 11 ТК РБ. К иным формам защиты относится защита прав профессиональными союзами (ст. 46 ТК РБ), органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (ст. 462 и 463 ТК РБ), органами по рассмотрению трудовых споров (ст. 233, 379 ТК РБ), а также самозащита работниками своих трудовых прав.

Проанализировав исследования о способах защиты трудовых прав работников⁷, нормы Трудового кодекса Республики Беларусь и практику его применения⁸, мы пришли к выводу, что основными способами защиты трудовых прав работников являются:

защиты субъективных гражданских прав : сб. науч. трудов / под ред. В.В. Бутнева ; Яросл. гос. ун-т. Ярославль, 2004. Вып. 5. С. 3–4.

⁶ Князева Н.А. Указ. соч. С. 365 ; Ершов В.В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики // Российское правосудие. М. : РАП. 2011. № 5 (61). С. 60–61.

⁷ Барышникова Т.Ю. Указ. соч. С. 14 ; Шувалова А.А. Указ. соч. С. 88 ; Федорова Е.А. Указ. соч. С. 14–15.

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее — Постановление № 2); Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (далее — Постановление № 4).

— восстановление на работе (ст. 243 ТК РБ) или приведение формулировки причины увольнения в соответствие с законом (п. 49 Постановления № 2);

— возложение на нанимателя обязанности заключить трудовой договор при неправомерном отказе в его заключении (ст. 16, 241 ТК РБ, п. 4 Постановления № 2);

— понуждение нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу в случаях фактического допущения лица к работе (ст. 25 ТК РБ), неоформление трудовых отношений по истечении срока действия срочного трудового договора (ст. 39, 298 ТК РБ), подмена трудовых отношений гражданско-правовыми (п. 7 Постановления № 2);

— выплата среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 79, 244, 247, 296, 303 ТК РБ);

— выплата возмещения работнику в случае, если суд посчитает невозможным или нецелесообразным его восстановление на прежней работе (ч. 2 ст. 243 ТК РБ);

— признание трудового договора или отдельных его условий недействительными (ст. 22 и 23 ТК РБ);

— признание недействительными условий локальных правовых актов, коллективного договора (соглашения), ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством (ч. 2 ст. 7, ст. 362 ТК РБ), а также незаконного приказа нанимателя;

— привлечение к материальной ответственности нанимателя и его должностных лиц (ст. 245 ТК РБ);

— возмещение морального вреда (ст. 246 ТК РБ).

Традиционно самозащиту прав ученые относят к форме защиты, но во многих законодательных актах самозащита определена как способ защиты прав. Под самозащитой трудовых прав понимаются правомерные односторонние, самостоятельные личные деяния субъекта трудового права по защите принадлежащих ему прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы в случае нарушения его трудовых прав и интересов либо возникновения иных препятствий в их реализации. Выделены особенности института самозащиты в трудовом праве: способы и формы самозащиты, порядок их применения строго регламентированы в действующем законодательстве; специфический субъектный состав — стороны трудовых и связанных с ними отношений, при этом они могут быть как индивидуальными, так и коллективными⁹.

Несмотря на отсутствие в Трудовом кодексе Республики Беларусь термина «самозащита» трудовых прав, такие нормы в нем содержатся, например прекращение работы по истечении срока предупреждения об увольнении по желанию работника (ч. 5 ст. 40); прекращение работы по истечении срока действия срочного трудового договора (ст. 39); отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника и окружающих (ст. 223). Причем право на отказ предусмотрено как непосредственно Трудовым кодексом, так и может являться последствием неправомерных действий нанимателя. Это определено в п. 17 и 34 Постановления 2: отказ от перевода или перемещения, произведенных с нарушением закона; само-

⁹ Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 53.

стоятельное использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя, не являются нарушением дисциплины труда. Также согласно п. 3 Постановления № 4 отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

В Трудовом кодексе также не содержится норм о способах и формах охраны трудовых прав работников. В то же время нормы охраны трудовых прав вытекают из законодательства о труде. Для надлежащей и эффективной реализации субъективных прав законом предусмотрены юридические гарантии. В соответствии со ст. 90 ТК РФ гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реальное осуществление предоставленных работникам прав.

Прежде всего в качестве охраны трудовых прав работников наниматель обязан создавать условия для труда и отдыха, предусмотренные законодательством. К ним можно, в частности, отнести условия трудового договора (ст. 19 ТК РФ), максимальная продолжительность труда и минимальная продолжительность отдыха в течение недели (ст. 112, 138 ТК РФ), условия труда и отдыха инвалидов (ст. 287 ТК РФ).

В качестве охранительных норм можно назвать систему гарантий, содержащуюся в каждом правовом институте трудового права. Так, нормы охраны заработной платы перечислены в главе 6, ст. 107, 108 ТК РФ, в частности: величина минимальной заработной платы, размер базовой ставки и тарифы оплаты труда для работников бюджетных и приравненных к ним организаций; дифференциация в оплате труда в зависимости от условий труда; обеспечение своевременности и регулярности выплаты заработной платы; ограничения удержаний из заработной платы и их размеров. Невыплата работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 171 ТК РФ порождает у работника право на перенос или продление отпуска.

К числу гарантий трудовых прав, направленных против возможного незаконного увольнения работников, относится необходимость соблюдения нанимателем установленных порядка и условий прекращения трудового договора по всем основаниям.

Реализация права работника на охрану труда осуществляется посредством государственного управления в области охраны труда, надзора за соблюдением законодательства об охране труда и установлением ответственности за нарушение этого законодательства (ст. 223 ТК РФ).

Одной из важнейших гарантий являются гарантии в случае инвалидности (ст. 11 ТК РФ). Более подробно они раскрыты в главе 20 ТК РФ, где предусмотрены, в частности, обязанности нанимателя по созданию рабочих мест для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве (ст. 285 ТК РФ), специализированных рабочих мест для

трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством (ст. 286 ТК РФ).

Кроме того, в Трудовом кодексе в целях охраны трудовых прав работников предусмотрены запреты и ограничения, которые наниматель обязан соблюдать. В частности, к ним относятся следующие положения:

— запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора отдельным гражданам при определенных условиях (ст. 16 ТК РФ);

— запрет предусматривать в трудовом договоре условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (ст. 19 ТК РФ);

— запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 20 ТК РФ);

— запрет отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям при наличии детей в возрасте до четырнадцати лет, детей-инвалидов — до восемнадцати лет, а также расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по безвиновным основаниям увольнения (ст. 268 ТК РФ);

— запрет и ограничение тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин (ст. 262, 263 ТК РФ);

- запрет тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни лиц, моложе восемнадцати лет (ст. 274, 276 ТК РФ);

— ограничения при привлечении к работе в ночное время, к сверхурочной работе (ст. 117, 120 ТК РФ);

— ограничения работы и продолжительности рабочего времени по совместительству (ст. 345, 348 ТК РФ).

В заключение следует отметить, что представляется целесообразным предусмотреть в Трудовом кодексе как Республики Беларусь, так и Российской Федерации норму, содержащую способы защиты трудовых прав работников примерно следующего содержания:

«Статья Способы защиты трудовых прав работников.

К основным способам защиты трудовых прав работников относятся:

1) установление или восстановление трудового правоотношения;

2) взыскание денежных сумм в пользу работника;

3) возложение или принуждение к исполнению обязанности;

4) признание недействительными трудового договора или отдельных его условий, положений локального правового акта;

5) самозащита работниками трудовых прав;

6) возмещение морального вреда;

7) привлечение к ответственности нанимателя или уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушение трудовых прав работника;

8) иные способы, предусмотренные законодательством».

К способам охраны трудовых прав работника можно отнести обязанности нанимателя создавать условия для

труда и отдыха, предусмотренные законодательством, системе государственных гарантий, запреты и ограничения.

Литература

1. Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве / О.Г. Акулинин // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 52–54.
2. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Т.Ю. Барышникова. Пермь, 2005. 29 с.
3. Ершов В.В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики / В.В. Ершов // Российское правосудие. 2011. № 5 (61). С. 60–66.
4. Князева Н.А. Понятие и виды форм защиты трудовых прав работников / Н.А. Князева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2012. № 2. С. 362–371.
5. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : диссертация доктора юридических наук / И.А. Костян. Москва, 2009. 349 с.
6. Лушников А.М. О формах и способах защиты трудовых прав и интересов сторон трудового правоотношения / А.М. Лушников // Проблемы защиты субъективных гражданских прав : сборник научных трудов / под редакцией В.В. Бутнева ; Яросл. гос. ун-т. Ярославль, 2004. Вып. 5. С. 3–12.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка : около 57 000 слов ; под редакцией Н.Ю. Шведовой / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. 20-е изд., стереотип. Москва : Русский язык, 1988. 944 с.
8. Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Е.А. Федорова. Москва, 2005. 22 с.
9. Шувалова А.А. Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов : диссертация кандидата юридических наук / А.А. Шувалова. Москва, 2019. 179 с.
10. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореферат диссертации кандидата юридических наук / А.В. Яковлева. Москва, 2007. 34 с.

НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

С 1 марта 2023 года специалисты отдельных организаций и ИП будут проходить проверку знания требований охраны труда на сайте ЕИСОТ

Речь идет об организациях и ИП:

— предполагающих оказывать услуги по осуществлению функций службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, при наличии в их штате по основному месту работы на условиях полной или частичной занятости не менее 3 специалистов, работающих по трудовому договору;

— предполагающих осуществлять обучение работодателей и работников по вопросам охраны труда.

Кроме того, сведения об аккредитованной организации, ИП, содержащиеся в реестре организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, при условии их изменения в иных государственных информационных ресурсах, будут корректироваться в реестре в автоматическом режиме.

Также с 1 марта 2023 года приостанавливается аккредитация организаций, зарегистрированных в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, в прежнем порядке до подтверждения такими организациями соответствия новым требованиям.

См.: Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 № 2334

Комплаенс как средство реализации работодательского контроля

Хаджи Малахат Гулам Сарвар,

магистрант Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
двукратный победитель международного конкурса «Kutafin Legal Cup»,
направление «Трудовое право»
malahat_alifi@mail.ru

В современных социально-экономических условиях применение комплаенса получает свое широкое распространение, поскольку позволяет работодателям предотвращать всевозможные финансовые риски и улучшать деловую репутацию компании. В данной статье раскрываются понятие и особенности правового регулирования комплаенса в сфере трудовых отношений. Исследуется феномен реализации работодательской власти как на стадии принятия комплаенс-практики, так и на стадии инициирования внутреннего расследования и сбора доказательств, в частности материалов видеонаблюдения и корпоративной почты. Предлагается ряд альтернативных правовых конструкций, которые работодатель может использовать до начала внутреннего расследования.

Ключевые слова: комплаенс, работодатель, работник, комплаенс-практика, кодекс этики.

Любой работодатель, как хозяйствующий субъект, стремится увеличить прибыль за счет достижения максимальной эффективности труда своих работников. Одним из способов достижения данной цели является использование различных форм контроля и комплаенс-политик со стороны работодателя. На современном этапе применение комплаенса получает свое широкое распространение. Его эффективность реализуется как через достижение цели снижения издержек, предотвращение всевозможных финансовых рисков, так и через влияние на деловую репутацию компании.

Сам по себе термин «комплаенс» в законодательстве не раскрывается. Хотя Положение Банка России от 16 декабря 2003 г. № 242-П конкретизирует понятие системы внутреннего контроля, определяя ее как «совокупность системы органов и направлений внутреннего контроля, обеспечивающая соблюдение порядка осуществления и достижения целей, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, учредительными и внутренними документами кредитной организации»¹. Так, Банк России делает акцент на субъектах (органах) и целях (соблюдение законодательства Российской Федерации и внутренних документов организации).

В.Ю. Абрамов раскрывает понятие комплаенса через «систему контроля и управления рисками по установлению соответствия деятельности хозяйствующего субъекта нормативно-правовым требованиям по выявлению фактов нарушения хозяйствующим субъектом и подготовке рекомендаций по устранению данных нарушений»². Также справедливо отмечает природу данного механизма А.В. Тимошкин, указывая на то, что предметные области комплаенс-контроля находятся на пересечении этических, экономических и законодательных норм³.

В п. 3.26 стандарта ISO 37301:2021 Compliance management systems — Requirements with guidance for use⁴ комплаенс (compliance) определен через обеспечение организацией соблюдения обязательных требований, которые она в обязательном порядке должна соблюдать, а также тех, которые она добровольно принимает для соблюдения. Так, с точки зрения российского трудового права в таком случае выделяется две совокупности требований, необходимые к соблюдению организацией и ее работниками: требования нормативных правовых актов, требования локальных нормативных актов работодателя.

Таким образом, возможно определить комплаенс (англ. compliance — соблюдение, соответствие, выполнение) как соответствие определенным обязательным для исполнения нормам и стандартам, закрепленным в нормативных правовых актах и внутренних документах организации, обеспечивающее реализацию публичных и частных целей.

Некоторые аспекты правового регулирования комплаенса приведены в ст. 13.3 Закона о противодействии коррупции, которая выделяет меры по противодействию коррупции, обязательные для имплементации компаниями. В рамках трудового комплаенса значение имеют такие меры, как разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, принятие кодекса этики и служебного поведения работников, предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Нельзя не отметить определенную долю участия Министерства труда и социальной защиты РФ, осуществляющего функции по разработке и организации внедрения и консультативно-методическому обеспечению мер, направленных на предупреждение коррупции в организациях, по контролю за выполнением этих мер⁵. Оно разрабатывает различные методические рекомендации⁶, памятки, ведет информационно-про-

¹ Положение Банка России от 16 декабря 2003 г. № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах» // СПС «КонсультантПлюс».

² Абрамов В.Ю. Руководство по применению комплаенс-контроля в различных сферах хозяйственной деятельности: практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2020. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

³ Тимошкин А.В. Корпоративный комплаенс-контроль как инструмент экономической безопасности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. С. 10.

⁴ ISO 37301:2021 Compliance management systems — Requirements with guidance for use. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37301:ed-1:v1:en:term:3.25> (дата обращения: 21.11.2022).

⁵ Положение о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.consultant.ru>

⁶ См.: Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/>

светительскую деятельность через свои письма (например, Письмо Минтруда России от 6 декабря 2019 г. № 18-0/10/В-10441 «О запрете дарить и получать подарки»), призывая работодателей принимать меры в рамках антикоррупционного комплаенса. Работодатели, в свою очередь, учитывая официальные позиции, принимают локальные нормативные акты, отражающие комплаенс-практики. Таким образом, справедливым можно назвать утверждение о том, что эффективная комплаенс-система должна сочетать в себе нормы законодательства, позиции органов государственной власти, особенности бизнес-среды работодателя.

Вышеупомянутые локальные нормативные акты могут касаться различных аспектов, начиная с регулирования конфликта интересов, заканчивая кодексом этики. Однако, предоставляя свободу выбора перечня мероприятий и стандартов, области применения, законодатель устанавливает особый порядок принятия локального нормативного акта. Здесь также представляется интересной позиция Роструда, изложенная в Письме от 14 февраля 2022 г. № ПГ/01665-6-1. Роструд настаивает на том, что нарушение Кодекса корпоративной этики (как одной из вариаций комплаенс-политики) может влечь дисциплинарную ответственность для работника только тогда, когда он принят работодателем в форме локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ. Прежде эта позиция находила опровержение в некоторых судебных решениях. Так, Восьмой кассационный суд общей юрисдикции в своем Определении от 27 января 2022 г. № 88-2252/2022 по делу № 2-2355/2021 указал на неправомерность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение Кодекса деловой и корпоративной этики, так как нормы Трудового кодекса РФ не предусматривают дисциплинарной ответственности за нарушение такого документа⁷.

При нарушении работником комплаенс-политики работодатель начинает процедуру внутреннего расследования. Этому предшествуют точечные решения работодателя, направленные на отстранение работника с целью сохранения доказательственной базы, имущества компании, недопущения дальнейшего нарушения локальных политик или норм законодательства работодателем. Учитывая то, что ст. 76 Трудового кодекса РФ не предусматривает возможности законного отстранения работника при нарушении комплаенс-политики, работодатель может реализовать свои хозяйские и контрольные полномочия в рамках фактического отстранения работника, используя различные альтернативные правовые конструкции. Среди таких механизмов можно назвать простой (обязательно оплачиваемый и с

соблюдением необходимых условий его введения) отпуск (при согласии работника, так как одностороннее изменение графика отпусков не допускается; более того, работник может апеллировать к тому, что был лишен части компенсации за неиспользованные дни отпуска), отключение от корпоративных средств связи и баз данных. Порядок применения подобных механизмов целесообразно установить в локальном нормативном акте, поскольку фактически отстраненный работник может оспорить такие действия работодателя, ссылаясь на нарушение его права на труд, чинение препятствий для достижения показателей эффективности, а значит, начисления премий и т.д.

Непосредственно после возможного фактического отстранения такого лица работодатель реализует некоторые меры контроля в рамках внутреннего расследования. Важной составляющей данного процесса являются сбор и обеспечение сохранности доказательств. Доказательственную базу могут составлять материалы видеонаблюдения или содержание корпоративной почты. Рассмотрим каждый источник по отдельности.

В рамках российского правового поля возможно выделить следующие аспекты использования видеонаблюдения на рабочем месте. Статья 214.2 Трудового кодекса РФ среди прав работодателя в области охраны труда выделяет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ оборудование, обеспечивающее дистанционную видеофиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. В то же время видеонаблюдение затрагивает ряд положений о персональных данных. Так, изображение человека на видео может быть квалифицировано как биометрические данные, которые могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме. Однако существует судебная практика, признающая видеонаблюдение за работниками законным и без такого согласия⁸. Соответственно, работодатель вправе использовать материалы видеонаблюдения для контроля за соблюдением работниками его комплаенс-практики, а также для привлечения их к дисциплинарной ответственности за ее нарушение.

Источником доказательств может также служить электронная переписка работника. Однако работник может в таком случае апеллировать к нарушению его основных конституционных прав, поскольку чтение переписки (впрочем, как и видеозапись рабочего процесса) может раскрыть обстоятельства его частной жизни. В свою очередь работодатель заинтересован в защите своей конфиденциальной или иной информации. Поэтому, используя позицию Конституционного Суда РФ о том, что действия работника, осуществившего, вопреки установленному правовыми, в том числе локальными, актами запрету, передачу информации с корпоративного

programms/anticorruption/015/0?ysclid=lau4q93gf3860981504 (дата обращения: 21.11.2022) ; Меры по предупреждению коррупции в организациях. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf?ysclid=lau4rdgrk014523764> (дата обращения: 21.11.2022) ; Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817604.7941.pdf?ysclid=lau4rzdzt4616613825> (дата обращения: 21.11.2022).

⁷ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 января 2022 г. № 88-2252/2022 по делу № 2-2355/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ См.: Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19 ноября 2020 г. по делу № 88-22576/2020, Апелляционное определение Астраханского областного суда от 11 ноября 2020 г. № 2-1595/2020, 33-3643/2020, Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 7 октября 2019 г. № 33-4033/2019, Определение Московского городского суда от 26 апреля 2019 г. № 4г-4823/2019, Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019; Решение Ленинского районного суда города Пензы от 26 марта 2020 г. № 2-500/2020-М-292/2020; Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25 апреля 2022 г. № 33-978/2022 // СПС «Гарант».

адреса электронной почты, контролируемой работодателем, рассматриваются как нарушение прав и законных интересов работодателя⁹. То есть работодатель вправе проводить мониторинг электронной переписки своих работников при условии, что им приняты меры, исключающие несанкционированный доступ к его корпоративным информационным системам третьих лиц, и применение указанных мер и запрет на их нарушение прямо установлены в локальном нормативном акте.

⁹ Постановление Конституционного Суда РФ от 26 октября 2017 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в связи с жалобой гражданина А.И. Сушкова» // СПС «Консультант-Плюс».

Рассмотрев теоретические аспекты и проиллюстрировав их практическими положениями, можно утверждать, что имплементация комплаенс-практик в рамках реализации работодателем власти позволяет осуществлять внутренний корпоративный контроль и использовать финансовый и человеческий капитал на оптимальном уровне. Идея заключается в сочетании инструментов трудового регулирования с комплаенсом. При этом как нарушение комплаенс-практики, так и само внутреннее расследование может затронуть достаточно большой круг иных субъектов, включая клиентов, контрагентов, аудиторов, инвесторов, а также работников. Поэтому отдельным важным моментом является разработка системы предотвращения нарушений и оперативного нивелирования их последствий.

Литература

1. Абрамов В.Ю. Руководство по применению комплаенс-контроля в различных сферах хозяйственной деятельности : практическое пособие / В.Ю. Абрамов. Москва : Юстицинформ, 2020. 172 с.
2. Тимошкин А.В. Корпоративный комплаенс-контроль как инструмент экономической безопасности : автореферат диссертации кандидата экономических наук / А.В. Тимошкин. Москва, 2010. 26 с.

Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект «ЮРИСТУ КОМПАНИИ»

Уважаемые читатели!

Предлагаем оформить подписку на комплект «Юристу компании».

В комплект входят следующие издания:

- Арбитражный и гражданский процесс
- Конкурентное право
- Предпринимательское право
- Трудовое право в России и за рубежом
- Юрист

С условиями подписки рекомендуем ознакомиться на сайте ИГ «Юрист»: www.lawinfo.ru в разделе «Подписка».

Наш адрес:

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

Телефон: 8(495) 617-18-88.

Научная жизнь

23–25 ноября 2022 г. в рамках XII Московской юридической недели состоялась совместная международная научно-практическая конференция **«Государство и право России в современном мире»**, объединившая работу XXIII международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XXII международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

В рамках конференции состоялись заседания секций по трудовому праву и праву социального обеспечения:

Секция 1. Правовое регулирование трудовых отношений: национальный и международный аспект.

Секция 2. Социальное обеспечение в условиях больших вызовов.

Секция 3. Защита частной жизни работника против удаленного контроля работодателя за работниками: международный и национальный аспекты.

Некоторые материалы участников конференции будут опубликованы в журнале «Трудовое право в России и за рубежом» (№ 1, 2 — 2023 г.).

Члены Оргкомитета конференции:

Куренной А.М.,

Благодир А.Л.

Сборник «Научные труды», выпуск 23.

В июне 2023 года планируется выход в свет сборника «Научные труды», выпуск 23.

В сборнике будут опубликованы доклады участников по итогам XXIII Международной научно-практической конференции «Государство и право России в современном мире».

В СБОРНИКЕ БУДУТ ПРЕДСТАВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАЗДЕЛЫ:

- Теория и история государства и права. История правовых и политических учений
- Конституционное и муниципальное право
- Административное право. Финансовое право
- Международное право
- Гражданское право. Семейное право
- Гражданский и арбитражный процесс
- Информационное право
- Право интеллектуальной собственности
- Трудовое право. Право социального обеспечения
- Природоресурсное право. Экологическое право
- Уголовное право. Криминология. Уголовно-исполнительное право

Книга предназначена для преподавателей, научных сотрудников, аспирантов, студентов юридических вузов.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD № 1 / 2023

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-81007 of April 30, 2021.

FOUNDER: JURIST PUBLISHING GROUP

Contents

ISSUES OF THE LABOR LAW THEORY

A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikova. Modern Russian Labor Law: Global Challenges against the Background of Risk and Uncertainty.....	2
M.A. Zhiltsov, A.V. Mayfat, The Principle of Good Faith in Civil and Labor Law.....	6
Yu.B. Korsanenkova. The Principle of Respect for Human Labor and Its Implementation in Provisions of the Work Experience Institution	9
V.Yu. Polyakova. The Main Stages of Studying the Mechanism of Legal Regulation of Labor Relations	13

DIGITAL ECONOMY AND LABOR RELATIONS

I.A. Filipova. Algorithmic Management and Digital Profiling in the Labor Sphere	16
A.L. Blagodir. Unmanned Vehicles: Problems of Labor and Employment.....	19

LABOR MARKET, OCCUPATION AND EMPLOYMENT

G.S. Skachkova. The Third Age on the Labor Market.....	23
---	----

SOCIAL PARTNERSHIP // SOCIAL PARTNERSHIP: THE THEORY AND PRACTICE

A.S. Kudrin. A Collective Agreement in Russia: Historical Aspects and Some Issues of Modern Times	26
--	----

LABOR REMUNERATION

K.V. Dumnova, A.V. Kulagina, K.V. Prozherina. Salary Indexation: A Right or an Obligation?	30
---	----

LABOR PROTECTION

A.V. Menkenov. Legal Uncertainty of Requirements of Some Employer Categories for Medical Examinations of Employees	34
Yu.S. Sergeenko. Microtrauma Injuries of Employees Suffered from Performance of Duties at Work: Problems of the Law Enforcement Practice	37

FEATURES OF REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

M.I. Akatnova. Legal Regulation of Labor of Healthcare Practitioners: Some Aspects	40
---	----

LABOR RIGHT PROTECTION // SUPERVISION AND CONTROL IN THE LABOR SECTOR

E.A. Kovaleva. Defense and Protection of Labor Rights of Employees	44
---	----

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND LABOR LAW

M.G.S. Khadzhi. Compliance as a Means of Exercising of Employer's Control.....	48
---	----

SCIENTIFIC LIFE

Information on the international scientific and practical conference Russian State and Law in the Modern World (November 2022).....	51
---	----

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publications of basic results of PhD and doctor of theses Public law (state law) sciences (legal sciences)).

The journal is included in the database of the Russian Science Citation Index. **eLIBRARY.RU**

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

Articles shall be published in author's version.

Editor in Chief:

Kurennoy A.M., LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief:

Zabramnaya E.Yu., LL.D., Associate Professor

Editorial Board:

Berezhnov A.A., PhD (Law)

Blagodir A.L., LL.D., Associate Professor

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

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

Gorokhov B.A., PhD (Law)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief

of Jurist Publishing Group:

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

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office:

Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Editorial Office Address:

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

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

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Post of Russia. Digital Catalogue —

П1784 ; Ural-Press Agency — 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37

Size 60x90/8.

Offset printing.

Printer's sheet 7,0.

Conventional printing sheet 7,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221-3295. Free market price.

Passed for printing 20.01.2023.

Published 02.02.2023.

Jurist Publishing Group, 2023.

Modern Russian Labor Law: Global Challenges against the Background of Risk and Uncertainty

Andrey M. Lushnikov, Head of the Department of Labor and Financial Law of the P.G. Demidov Yaroslavl State University, LL.D., Doctor of History, Professor

Marina V. Lushnikova, Professor of the Department of Labor and Financial Law of the P.G. Demidov Yaroslavl State University, Honored Lawyer of the Russian Federation, LL.D.

The article considers a complex of problems of legal regulation of labor relations associated with the current global crisis. The authors propose to consider it through the prism of the categories of risk and uncertainty. At the same time, the factors that cause the current state of uncertainty and the crisis phenomena associated with it are highlighted. Further, the authors define legal measures that should provide legal protection of the labor market adequate to the crisis situation, as well as ensure the coordination of the interests of workers and employers, taking into account the interests of the state in the current situation of uncertainty.

Keywords: labor law, risk, uncertainty, by-law rule-making, legal structures, digitalization.

The Principle of Good Faith in Civil and Labor Law

Miron A. Zhiltsov, Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University Named after V.F. Yakovlev, LL.D., Associate Professor

Arkady V. Mayfat, Professor of the Department of Civil Law of the Ural State Law University Named after V.F. Yakovlev, LL.D., Professor

The authors of the article analyze such a legal principle as good faith and its concretization in civil and labor law. In the science of civil law, a large number of studies are devoted to this principle, scientists distinguish subjective and objective conscientiousness.

The legal consequence of dishonest behavior may be a refusal to protect the right, this is stated in the acts of the highest judicial bodies.

In the science of labor law, less research is devoted to this principle, however, judicial practice also provides for the possibility of refusing to protect a violated right to an employee in case of abuse of his right.

The authors of the article compare the application of the principle of good faith in civil and labor law, identify similarities and differences in the application of these principles, analyze judicial practice, and also give examples of differentiating the application of the principle of good faith in relation to an employee and an employer.

The authors of the article formulate the principle of conscientious behavior of the employee and the employer and propose to include this principle in the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: principle, conscientiousness, civil law, labour law.

The Principle of Respect for Human Labor and Its Implementation in Provisions of the Work Experience Institution

Yulia B. Korsanenkova, Associate Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, LL.D., Associate Professor

The article discusses some aspects of the manifestation of the principle of respect for the person of work in the legal regulation of social security relations, which allowed us to formulate the principles of the institute of work experience.

Keywords: the principle of respect for a person of work, work experience, insurance period, principles of the institute of work experience.

The Main Stages of Studying the Mechanism of Legal Regulation of Labor Relations

Viktoria Yu. Polyakova, Leading Expert of the Personnel Records Management Journal

This article is devoted to the main stages in the development of the legal regulation mechanism of labor relations concept.

Keywords: mechanism of legal regulation, regulation of labor relations, elements of the mechanism of regulation of labor relations.

Algorithmic Management and Digital Profiling in the Labor Sphere

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

This article explores the opportunities that the employer has in connection with the introduction of algorithmic management of production processes, employees and equipment. Automation of management provides a number of advantages to the employer over the employee in the digital society. The improvement of algorithmic management

models in combination with the development of digital profiling creates new risks for employees, the accounting of which requires attention from the law.

Keywords: algorithmic control, online platform, artificial intelligence, digital profile, future of work.

Unmanned Vehicles: Problems of Labor and Employment*

Alla L. Blagodir, Head of the Department of Labor and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University, LL.D., Associate Professor

The article discusses the introduction of various types of vehicles (unmanned vehicles, unmanned aerial vehicles, surface unmanned systems, etc.) into the life of modern society and the emergence in this regard of legal problems relating to labor and closely related relations. It has been established that a professional standard has been adopted by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation for workers operating unmanned aerial vehicles. The professional standard for workers servicing unmanned vehicles has not yet been adopted, therefore, the employer, fixing the duties of a driver in an employment contract or job description, is forced to be guided by outdated regulations, which, given the rapid development of artificial intelligence, do not meet the modern needs of society.

Keywords: unmanned vehicles, employment, workers, training and additional professional education of workers, Labor Code of the Russian Federation, professional standard.

The Third Age on the Labor Market

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

The article discusses some issues related to the employment of persons over 50 years of age, who are referred to the «silver age». The global trends in population change are revealed, taking into account age parameters and their impact on economic development, leading to changes in existing approaches and stereotypes towards older people, on the opportunities and motives of their employment and its standards. When revealing the concept of the «silver economy» that appeared in Europe at the beginning of the XXI century, the absence of a unified approach to the disclosure of its definition in theory and in practice is shown. The inclusion of various constituent elements in its content does not allow this term to be reduced to a single «denominator» relative to the circle of persons belonging to the silver age. Based on the analysis of the results of the survey of applicants and employers conducted by specialists, it was concluded that the age of discrimination against older workers has decreased and its increasingly secretive nature. The article also draws attention to the priorities and goals of the the state policy of Russia in the field of employment promotion in relation to persons over 50 years of age.

Keywords: older workers, «silver age», labor market, employment, discrimination, social protection.

A Collective Agreement in Russia: Historical Aspects and Some Issues of Modern Times

Anton S. Kudrin, Associate Professor of the Department of Philosophy and Law of the Perm National Research Polytechnic University, Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of the Perm Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, PhD (Law), Associate Professor

The article is discussed about the formation and historical development of the institution of the collective agreement. The role and features of collective-contractual regulation of labour relations in various periods of the domestic state and law are noted. It is concluded that the collective agreement in Russia, as a le-gal act and an institution of labour law, has undergone a long evolution, starting from agreements without legal force between manufacturers and workers at the end of the 19th century, a means of increasing labour productivity during the period of industrialization to a contractual means ensuring a balance of interests between hired labour and capital in the period of a market economy that requires further legal regulation.

Keywords: labour relations, collective agreement, social partnership in the sphere of labour, responsibility of parties, history of labour law.

Salary Indexation: A Right or an Obligation?

Kristina V. Dumnova, Winner of the SPbU: Moot student championship in the Labor Law section, Student of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University

* The research has been financed by RFBR within the framework of scientific project No. 19-29-06069 (agreement No. 19-29-06069\21).

Anna V. Kulagina, Winner of the SPbU: Moot student championship in the Labor Law section, Student of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University

Kamilla V. Prozherina, Winner of the SPbU: Moot student championship in the Labor Law section, Student of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University

The article analyses the institution of indexation in order to really increase the content of wages. The issue of the employer's mandatory obligation to carry out indexation is discussed. The authors consider alternative ways of actually increasing the income of employees. Particular attention is paid to the current jurisprudence on the issues of obliging the employer to provide indexation measures.

Keywords: indexation, real wage increase, indexation rate, inflation, consumer price index.

Legal Uncertainty of Requirements of Some Employer Categories for Medical Examinations of Employees

Aleksey V. Menkenov, Associate Professor of the Department of Legal Support of Market Economy of the Division of the Higher School of Law of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, PhD (Law)

The article considers the requirements established by the Russian labor legislation for the passage of mandatory medical examinations by employees of certain categories of employers. The author proves the existence of legislative defects that prevent an unambiguous definition of the circle of persons subject to medical examinations. Such defects are contradictions (antinomies) of labor and civil legislation that give rise to logical contradictions in the legal constructions, for example, the impossibility of having a water supply facility as an immovable thing of employees, and in general legal uncertainty of the status of the parties to labor relations arising from the blurriness of the terminology used by the legislator, for example, due to the inability to determine which legal persons should be classified as children's institutions. According to the author, the identified defects create the possibility of unlimited discretion in the process of law enforcement and the associated risks for the parties to the employment relationship. The author formulated proposals for improving Russian legislation.

Keywords: principle of legal certainty, defects of labor law, institution for children, water supply facility, employer, differentiation, discrimination, organizational and legal form.

Microtrauma Injuries of Employees Suffered from Performance of Duties at Work: Problems of the Law Enforcement Practice

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

The relevance of the article is indicated by its practical significance, which consists in improving the safety of work at workplaces. The adopted amendments to section X «Labor Protection» of the Labor Code of the Russian Federation contribute to the prevention of industrial accidents and occupational diseases. Analyzing the law enforcement practice, the author comes to the conclusion that it is necessary to include in the employment contract the obligation of the employee to inform the employer about the receipt of micro-injuries (microtraumas).

Keywords: labor protection, safety, employee, employer, micro-injuries, micro-injuries.

Legal Regulation of Labor of Healthcare Practitioners: Some Aspects

Maria I. Akatnova, Associate Professor of the Department of Labor and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University, PhD (Law), Associate Professor

The article is devoted to the study of certain aspects of the legal regulation of the work of medical personal. The regulation of the work of employees of the health care system has a number of significant features that take into account the specific nature of their professional activities. The analysis showed that special rules on certain issues (working hours, rest time, remuneration, etc.) were adopted at different times at different levels, which makes it difficult to enforce them. It is proposed to summarize the existing rules within the framework of a single normative legal act of the federal level, which will allow, on the one hand, to simplify their application in practice, on the other hand, will create equal working conditions for all medical personal, regardless of the departmental affiliation of the medical institution.

Keywords: medical personnel, certain categories of employees, features of legal regulation of labor, hiring, working hours, rest time, remuneration.

Defense and Protection of Labor Rights of Employees

Elena A. Kovaleva, Associate Professor of the Department of Civil and Legal Discipline of the Law Faculty of the F. Skorina Gomel State University, PhD (Law), Associate Professor

The article attempts to study the concept, the main ways of protecting and protecting the labor rights of employees. The analysis of the norms of labor legislation and the practice of its application, scientific literature allowed the author to formulate the main ways to protect the labor rights of employees and make a proposal to the Labor Code of both the Republic of Belarus and the Russian Federation.

Keywords: protection of labor rights, protection of labor rights, employee, methods of protection of rights, labor rights, forms of protection of rights.

Compliance as a Means of Exercising of Employer's Control

Malakhat G.S. Khadzhi, Graduate Student of the Lomonosov Moscow State University, Two-time winner of the Kutafin Legal Cup international competition in the Labor Law section

In modern socio-economic conditions, the implementation of compliance is becoming widespread, since it allows employers to prevent possible financial risks and improve the company's reputation. This article reveals the concept and features of legal regulation of compliance in labor relations. The phenomenon of the implementation of the employer's power is explored both at the stage of compliance practice adoption in the form of a local regulatory act, and at the stage of initiating an internal investigation and collecting evidence, in particular video surveillance materials and corporate email. A number of alternative legal constructions that the employer can use before the start of an internal investigation are proposed.

Keywords: compliance, employer, employee, compliance practice, code of ethics.

Information on the international scientific and practical conference Russian State and Law in the Modern World (November 2022)

Уважаемые авторы!

Обращаем ваше внимание на следующие пункты:

- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.