

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (11) 2014

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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

Журнал стал участником
Международной ассоциации
журналов трудового права
с 05.06.2013

Адрес редакции:
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а,
220099, г. Минск
Тел. (017) 279-98-47
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.
Верстка: Скрипник В.И.

Специальное разрешение
(лицензия) на право
осуществления издательской
деятельности № 02330/437
действ. до 14.10.2014

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

Подписано в печать 29.09.2014
Дата выхода 06.10.2014
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,57. Уч.-изд. л. 4,65
Тираж 120 экз. Заказ
Цена свободная

Отпечатано
в ПДУП «Типография
Федерации профсоюзов
Беларуси».
г. Минск, пл. Свободы, 23-90
ЛП № 02330/54 от 12.08.2013

© МИТСО, 2014

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), Волк Елена Анатольевна, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), Каспирович Анастасия Александровна (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенков В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);
Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, професор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Давулис Т. – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., ректор Международного университета «МИТСО»;
Козик А.Л. – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор, зав. кафедрой международного права Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
Люттов Н.Л. – д-р. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);
Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Прилипка С.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;
Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета СПбГУ;
Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ;
Ярошенко О.Н. – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины (июнь – август 2014 г.)	6
ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ	
О жизненном пути, праве социального обеспечения и оптимизме (интервью с Хеленой Томашевной Мелешко)	12
АКТУАЛЬНЫЙ КОММЕНТАРИЙ	
<i>Томашевский К.Л. (Минск, Беларусь). Анализ изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь в 2014 г. (комментарий к Закону от 24.04.2014 № 134-З)</i>	16
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Снигирёва И.О. (Москва, Россия). Свобода объединения и право на объединение работников и работодателей</i>	20
Категория «свобода» издавна служила и служит объектом пристального внимания науки, разных ее гуманитарных отраслей – философии, политологии, социологии, юридической науки – в аспекте свободы личности (личной свободы). Свобода объединений неизменно рассматривается как одна из основополагающих неотъемлемых частей совокупной свободы человека. В статье на основе анализа международных и национальных источников России и сравнения с законодательством Беларуси теоретически исследуются и соотносятся понятия свободы объединения работников и работодателей.	
<i>Абалдуев В.А. (Саратов, Россия). Проблемы сферы действия соглашений по социально-трудовым вопросам: опыт России для Евразийского экономического союза</i>	28
Статья посвящена рассмотрению правовых вопросов, возникающих при распространении централизованных социально-партнерских соглашений на работодателей и иных субъектов коллективного трудового права, не участвовавших в их заключении. На основе анализа опыта законодательного регулирования этих отношений в Российской Федерации, а также с учетом практики применения соответствующих норм выявлен ряд проблем, требующих решения в трудовом праве РФ. Такие или сходные с ними решения рекомендованы для построения системы гармонизированного трудового законодательства в странах Евразийского экономического союза.	
<i>Лагутина И.В. (Одесса, Украина). Реформирование системы обеспечения охраны труда в Украине</i>	33
В статье подчеркивается, что особое значение приобретает обеспечение безопасного труда как составляющее понятия «достойный труд». Акцентируется внимание на необходимости перехода к «зеленой» экономике, что создает «зеленые» рабочие места и «озеленяет» промышленность и производственные процессы, ставшего ключевым элементом на пути к достижению устойчивого экономического и социального развития. Подчеркивается, что технологии, применяемые на некоторых «зеленых» рабочих местах, могут защищать окружающую среду, но не быть безопасными для работников.	
<i>Сафонов В.А. (Санкт-Петербург, Россия). Концепция трудового коллектива как субъекта трудового права: критический анализ</i>	39
В статье анализируется концепция трудового коллектива как субъекта трудового права. На основе сформулированного в общей теории права понятия «коллективный субъект права», научных определений трудового коллектива, действующего законодательства Российской Федерации рассматриваются процедуры формирования и возможного функционирования трудового коллектива. На основе проведенного анализа сделан вывод о том, что трудовой коллектив, будучи элементом системы управления трудом, состоит из работников, зачастую имеющих противоположные интересы, вследствие чего не имеет единства организации и воли. Трудовой коллектив не обладает характеристиками, необходимыми для признания его субъектом права, а субъектами правоотношений, возникающих при участии работников в отношениях социального партнерства, являются не сами работники и не их коллективы, а представители работников.	
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ	
<i>Сыченко Е.В. (Катания, Италия). Практика Европейского суда по правам человека в области защиты прав профсоюзов</i>	44
Статья посвящена изучению практики Европейского суда по правам человека в области защиты прав профсоюзов. Согласно Европейской Конвенции по правам человека 1950 г. защита прав профсоюзов строится на основании ст. 11 о свободе объединения, а также ст. 14, запрещающей дискриминацию. Свобода объединения трактуется Европейским судом особенно широко и включает такие элементы, как право на свободное принятие решение о вступлении или невступлении в профсоюз, право профсоюза быть услышанным работодателем, право на коллективные переговоры, право на забастовку (включая право на забастовку солидарности), право профсоюза выбирать своих членов. В работе представлен обзор решений Европейского суда, содержащих правовые позиции по указанным выше правам, а также рассмотрено толкование судом права членов профсоюза на защиту от дискриминации.	
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Круглый стол на тему «Защита социальных прав: белорусский и европейский опыт» (19 июня 2014 г.)	48
Трибуна молодого ученого	
<i>Диряченко (Морарь) А.А. (Ярославль, Россия). Совершенствование российского трудового законодательства в контексте регулирования гибкой занятости</i>	49
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Каспирович А.А. Рецензия на монографию: Касумов А.М., Джафаров З.И. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав. – М., 2013</i>	56
PROFESSOR HONORE	
Ирина Олеговна Снигирёва – юбиляр	58

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Расіі і Украіны (чэрвень – жнівень 2014 г.)	6
ІНТЭРВ'Ю З ЮБІЛЯРАМ	
Аб жыццёвым шляху, праве сацыяльнага забеспячэння і аптымізме (інтэрв'ю з Хеленай Тамашэўнай Мясешка).....	12
АКТУАЛЬНЫ КАМЕНТАРЫЙ	
<i>Тамашэўскі К.Л. (Мінск, Беларусь). Аналіз змяненняў і дапаўненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь ў 2014 г. (каментарый да Закона ад 24.04.2014 № 134-З)</i>	16
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Снігірова І.А. (Масква, Расія). Свабода аб'яднання і права на аб'яднанне работнікаў і работадаўцаў</i>	20
Катэгорыя «свабода» здаўна служыла і служыць аб'ектам пільнай увагі навукі, розных яе гуманітарных галін – філасофіі, паліталогіі, сацыялогіі, юрыдычнай навукі – у аспекце свабоды асобы (асабістай свабоды). Свабода аб'яднанняў нязменна разглядаецца як адна з асноўных неад'емных частак сукупнай свабоды чалавека. У артыкуле на аснове аналізу міжнародных і нацыянальных крыніц Расіі і параўнання з заканадаўствам Беларусі тэарэтычна даследуюцца і суадносяцца паняцці свабоды аб'яднання работнікаў і работадаўцаў.	
<i>Абалдуеў У.А. (Саратаў, Расія). Праблемы сферы дзеяння пагадненняў па сацыяльна-працоўных пытаннях: вопыт Расіі для Еўразійскага эканамічнага саюза</i>	28
Артыкул прысвечаны разгляду прававых пытанняў, якія ўзнікаюць пры распаўсюджванні цэнтралізаваных сацыяльна-партнёрскіх пагадненняў на работадаўцаў і іншых суб'ектаў калектыўнага працоўнага права, якія не ўдзельнічалі ў іх заключэнні. На аснове аналізу досведу заканадаўчага рэгулявання гэтых адносін у Расійскай Федэрацыі, а таксама з улікам практыкі прымянення адпаведных норм выяўлены шэраг праблем, якія патрабуюць вырашэння ў працоўным праве РФ. Такія ці падобныя да іх рашэнні рэкамендаваныя для пабудовы сістэмы гарманізаванага працоўнага заканадаўства ў краінах Еўразійскага эканамічнага саюза.	
<i>Лагуціна І.В. (Адэса, Украіна). Рэфармаванне сістэмы забеспячэння аховы працы ва Украіне</i>	33
У артыкуле падкрэсліваецца, што асаблівае значэнне набывае забеспячэнне бяспечнай працы як складніка паняцця «дастойная праца». Акцэнтаецца ўвага на неабходнасці пераходу да «зялёнай» эканоміцы, што стварае «зялёныя» працоўныя месцы і «азеляняе» прамысловасць і вытворчыя працэсы. Такі пераход з'яўляецца ключавым элементам на шляху да дасягнення ўстойлівага эканамічнага і сацыяльнага развіцця. Падкрэсліваецца, што тэхналогіі, якія прымяняюцца на некаторых «зялёных» працоўных месцах, могуць абараняць навакольнае асяроддзе, але не быць бяспечнымі для работнікаў.	
<i>Сафонаў У.А. (Санкт-Пецярбург, Расія). Канцэпцыя працоўнага калектыву як суб'екта працоўнага права: крытычны аналіз</i>	39
У артыкуле аналізуецца канцэпцыя працоўнага калектыву як суб'екта працоўнага права. На аснове сфармуляванага ў агульнай тэорыі права паняцця «калектыўны суб'ект права», навуковых азначэнняў працоўнага калектыву, дзеючага заканадаўства Расійскай Федэрацыі разглядаюцца працэдуры фарміравання і магчымага функцыянавання працоўнага калектыву. На аснове праведзенага аналізу зроблены вывад аб тым, што працоўны калектыў, будучы элементам сістэмы кіравання працай, складаецца з работнікаў, якія часцяком маюць супрацьлеглыя інтарэсы, з прычыны чаго не мае адзінства арганізацыі і волі. Працоўны калектыў не валодае характарыстыкамі, неабходнымі для прызнання яго суб'ектам права, а суб'ектамі праваадносін, якія ўзнікаюць пры ўдзеле работнікаў у адносінах сацыяльнага партнёрства, з'яўляюцца не самі работнікі і не іх калектывы, а прадстаўнікі работнікаў.	
МІЖНАРОДНЫ ВОПЫТ	
<i>Сычэнка А.В. (Катанія, Італія). Практыка Еўрапейскага суда па правах чалавека ў галіне абароны правоў прафсаюзаў</i>	44
Артыкул прысвечаны вывучэнню практыкі Еўрапейскага суда па правах чалавека ў галіне абароны правоў прафсаюзаў. Згодна з Еўрапейскай Канвенцыяй па правах чалавека 1950 г. абарона правоў прафсаюзаў будзеца на падставе арт. 11 аб свабодзе аб'яднанняў, а таксама арт. 14, які забараняе дыскрымінацыю. Свабода аб'яднанняў трактуюцца Еўрапейскім судом асабліва шырока і ўключае такія элементы, як права на свабоднае прыняцце рашэння аб уступленні ці неўступленні ў прафсаюз, права прафсаюза быць пачутым работадаўцам, права на калектыўныя перамовы, права на забастоўку (уключаючы права на забастоўку салідарнасці), права прафсаюза выбіраць сваіх членаў. У рабоце прадстаўлены агляд рашэнняў Еўрапейскага суда, якія змяшчаюць прававыя пазіцыі па ўказаных вышэй правах, а таксама разгледжана тлумачэнне судом права членаў прафсаюза на абарону ад дыскрымінацыі.	
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Круглы стол на тэму «Абарона сацыяльных правоў: беларускі і еўрапейскі вопыт» (19 чэрвеня 2014 г.).....	48
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ ВУЧОНЫХ	
<i>Дзірыенка (Морар) А.А. (Яраслаўль, Расія). Удасканаленне расійскага працоўнага заканадаўства ў кантэксце рэгулявання гнуткай занятасці</i>	49
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Каспіровіч А.А. Рэцэнзія на манаграфію: Касумаў А.М., Джафараў З.І. Правое рэгуляванне працоўных спрэчак у кантэксце спосабаў абароны працоўных праў. – М., 2013</i>	56
PROFESSOR HONORE	
<i>Ірына Алегаўна Снігірова – юбіляр</i>	58

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Review of changes in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Russia and the Ukraine (June – August 2014).....	6
ANNIVERSARY HERO INTERVIEW	
Biography, the social security law and optimism (Helena T. Meleshko's Interview).....	12
ACTUAL COMMENT	
<i>Tomashevski K.L. (Minsk, Belarus). The analysis of changes and additions to the Labour code of the Republic of Belarus in 2014 (the comment to the Law of 24.04.2014 No. 134-Z)</i>	16
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
<i>Snigireva I.O. (Moscow, Russia). Freedom of association and the right for employees and employers union</i>	20
The category "freedom" has served as an object of science close attention for a long time, of its different humanitarian branches – philosophy, political science, sociology, jurisprudence – in the aspect of a personal freedom (personal liberty). Freedom of associations is steadily considered as one of the fundamental integral parts of cumulative freedom of a person. In the article concepts of freedom of association of employees and employers are theoretically studied on the basis of the analysis of international and national sources of Russia and in comparison with the Belarus legislation.	
<i>Abalduev V.A. (Saratov, Russia). Problems of the agreements application on social and labour questions: Russian experience for the Eurasian Economic Union</i>	28
Article is devoted to consideration of the legal questions arising while distribution of centralized social and partner agreements, on employers and other subjects of the collective labour law who didn't take part in the agreement conclusion. On the basis of the analysis of legislative regulation experience of these relations in the Russian Federation, and taking into account practice of application of the relevant standards a number of the problems demanding solutions in the labour law of the Russian Federation is revealed. Such solutions are recommended for creation of labour legislation system in the countries of the Eurasian Economic Union.	
<i>Lagutina I.V. (Odessa, Ukraine). Reformation of the system for ensuring occupational safety and health in Ukraine</i>	33
The article emphasizes that of particular importance is the provision of safe work as components of the concept of "decent work". The article deals with the need to switch to "green" economy, creating "green" jobs and of "making greener" of industry and manufacturing processes, which became a key element in achieving sustainable economic and social development. It is emphasized that the technology used on some "green" jobs may protect the environment, but not be safe for employees.	
<i>Safonov V.A. (St. Petersburg, Russia). Concept of labour staff as the subject of the labour law: critical analysis</i>	39
The concept of labour staff is analyzed in article as the subject of the labour law. Taking into account the concept of "collective legal entity", scientific definitions of labour staff formulated in the general theory, the current Russian Federation legislation procedures of formation and possible functioning of labour staff are thoroughly studied. On the basis of the carried-out analysis the conclusion that labour staff, being an element of a work control system, consists of the employees often having opposite interests and consequently has no unity in the organization and will. The labour staff doesn't possess the characteristics necessary for recognition of its legal entity. Subjects of the legal relationship arising with the assistance of workers in the relations of social partnership are not workers and not their staff, but representatives of employees.	
FOREIGN EXPERIENCE	
<i>Sychenko E.V. (Katania, Italy). The case law of the European Court of Human Rights on the protection of trade union rights</i>	44
The present paper is devoted to the study of the jurisprudence of the European Court of Human Rights on the protection of trade union rights. According to the European Convention on Human Rights 1950 the protection of trade unions is based on Art. 11 (freedom of association) of and Art. 14 (prohibition of discrimination). The freedom of association is interpreted by the European Court in a very wide manner and includes such elements as the right to freedom of decision to join or not to join an union, trade union's right to be heard by the employer, right to collective bargaining, right to strike (including the strike of solidarity), right of an union to choose its members. In this paper we will present an overview of the European Court's case law containing legal positions on the rights mentioned above. We will also consider the Court's interpretation of the right of union members to be protected from discrimination.	
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
Round table on "Protection of the social rights: Belarusian and European experience" (on June 19, 2014).....	48
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
<i>Diriyenko (Morar) A.A. (Yaroslavl, Russia). Improvement of the Russian labour legislation in the context of flexible employment regulation</i>	49
REVIEWS	
<i>Kaspirovich A.A. Review of the monograph: Kasumov A.M., Dzhafarov Z.I. Legal regulation of labour disputes in the context of protection ways of the labour law. – M, 2013</i>	56
PROFESSOR HONORE	
Irina O. Snigiryova – anniversary hero	58



Уважаемые коллеги!

Третий номер нашего ежеквартального научно-практического журнала традиционно выходит в свет в начале учебного года, вскоре после Дня знаний и Дня учителя, в связи с чем желаем нашим авторам, читателям и членам редакционного совета, редколлегии дальнейших успехов не только в науке, но и на ниве образования, творчески активных учеников, новых идей и проектов!

Наших читателей не сможет оставить равнодушными интервью с наиболее авторитетным ученым в сфере социального обеспечения Беларуси, педагогом, отдавшим 40 лет профессиональной карьеры преподаванию на кафедре гражданского процесса и трудового права БГУ, кандидатом юридических наук **Хеленой Томашевной Мелешко**.

В рубрике «*Актуальный комментарий*» нами комментируется Закон от 24.04.2014 № 134-З, внесший изменения в ст. 59 Трудового кодекса Беларуси и Закон от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы». В номере присутствует и традиционный обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины за летний период.

В постоянной рубрике «*Научные публикации*» представлены результаты научных исследований российских и украинских ученых в виде следующих статей: **И.О. Снигирёвой** о свободе объединения и праве на объединение работников и работодателей, **В.А. Абалдуева** о проблемах сферы действия соглашений по социально-трудовым вопросам в России для учета в Евразийском экономическом союзе; **И.В. Лагутиной** о реформировании системы обеспечения охраны труда в Украине, **В.А. Сафонова** о концепции трудового коллектива как субъекта трудового права.

В рубрике «*Международный опыт*» представлена статья докторанта из Университета г. Катании (Италия) **Е.В. Сыченко** по вопросам практики Европейского суда по правам человека в области защиты прав профсоюзов.

В разделе «*Конференции / круглые столы / семинары*» читатель сможет ознакомиться с кратким обзором по итогам круглого стола на тему «**Защита социальных прав: белорусский и европейский опыт**» (19 июня 2014 г.), прошедшего в Минске, в котором принял участие и член редколлегии нашего журнала.

В номере присутствуют также рубрики «Трибуна молодого ученого», «Рецензии» и поздравление с юбилеем российского ученого **Ирины Олеговны Снигирёвой**.

С уважением,
главный редактор

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (июнь – август 2014 г.)

БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 01.07.2014 № 171-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам прохождения военной службы (службы)».

В частности, Законом вносятся изменения в ст. 342 Трудового кодекса Республики Беларусь, регламентирующую вопросы гарантий для лиц, уволенных с военной службы.

Так, за гражданами, которые работали до призыва на военную службу в государственных организациях, в течение 3 месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, сохраняется право поступить на работу к тому же нанимателю на должность, которая равноценна должности, занимаемой до призыва на военную службу.

При заболевании либо травме во время прохождения военной службы, которые не препятствуют поступлению на работу, либо при письменном уведомлении об этом нанимателя за гражданином также сохраняется право занять равноценную должность в течение 3 месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления гражданином инвалидности.

Аналогичные нормы закрепляются и в Законе Республики Беларусь от 04.01.2010 № 100-З «О статусе военнослужащих».

Также Законом вносятся изменения в Закон Республики Беларусь от 16.07.2009 № 45-З «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям в Республике Беларусь».

Закон вступил в силу 09.10.2014.

Закон Республики Беларусь от 14.07.2014 № 190-З «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам пенсионного обеспечения».

Данный Закон принят в целях приведения положений отдельных законов в соответствие с Указом Президента Республики Беларусь от 03.09.2013

№ 389 «О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования» и от 25.09.2013 № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения».

На основании Закона право на трудовую пенсию имеют лица, которые в период работы или занятия иными видами деятельности подлежали государственному социальному страхованию и за них, а также ими самими в предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании случаях уплачивались обязательные страховые взносы в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь, и их семьи при соблюдении других условий.

В частности, Закон, ссылаясь на ст. 17–22 Закона от 17.04.1992 № 1596-XII «О пенсионном обеспечении», закрепляет, что право на трудовую пенсию по возрасту предоставляется при условии уплаты обязательных страховых взносов не менее 5 лет, а на трудовую пенсию по возрасту в соответствии со ст. 11–13 и 15 Закона «О пенсионном обеспечении» и за выслугу лет в силу ст. 47–49-2 Закона «О пенсионном обеспечении» – не менее 10 лет.

Законом внесены изменения и дополнения не только в Закон «О пенсионном обеспечении», но и в Закон Республики Беларусь от 05.01.2008 № 322-З «О профессиональном пенсионном страховании».

Законом также скорректированы отдельные положения законов Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» и от 06.01.2009 № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на чернойбыльской АЭС, других радиационных аварий».

Так, изменена ч. 1 ст. 54 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь», в силу которой государственные служащие имеют право на пенсию за выслугу лет и ее выплату в полном размере при условии

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

уплаты обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в соответствии с законодательством о государственном социальном страховании не менее 10 лет.

Закон вступил в силу 01.08.2014.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней».

В соответствии с принятым постановлением утверждается ряд инструкций о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в месяц.

Свободный день в месяц предоставляется работнику по письменному заявлению, в котором указываются выбранный день месяца и периоды календарного года, в которые он хотел бы получить свободный день в месяц и воспользоваться им.

Инструкцией предусматриваются также основания для прекращения предоставления свободного дня в месяц, а именно:

- отказ от ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- отмена опеки (попечительства) над ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
- отобрание ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет из семьи;
- лишение родительских прав в отношении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- истечение срока признания ребенка инвалидом, установленного медико-реабилитационной экспертной комиссией;
- помещение ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет в детское интернатное учреждение, учреждение образования с круглосуточным режимом пребывания;
- смерть ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- наступление иных изменений в семье, не позволяющих работнику реализовать право предоставления свободного дня в месяц.

За все время предоставления свободного дня в месяц за работником полностью сохраняется средний заработок. Оплата производится нанимателем в счет начисленных обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от ра-

боты дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка устанавливает, что свободный день в неделю предоставляется матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет.

Инструкция устанавливает условия, при наличии которых работнику предоставляется свободный день в неделю.

Предоставление свободного дня работнику прекращается с недели, следующей за неделей утраты оснований для такого предоставления.

Постановление вступило в силу 25.07.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда».

Постановлением регулируются отношения по вопросам предоставления компенсаций по условиям труда. Устанавливается размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, исчисляемый в процентах от тарифной ставки первого разряда или фиксированной денежной величине, за час работы в условиях труда, в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда.

Размеры доплат определяются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения или иного локального нормативного правового акта.

Постановление закрепляет право на компенсацию в виде доплаты работникам, которые заняты полный рабочий день на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Данный факт подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае если работникам установлена повышенная оплата труда за особый характер работ, доплата по результатам аттестации не устанавливается, а при суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени за учетный период, за который работникам устанавливается доплата, не может превышать нормы часов, определяемые графиком работы. При этом работники, работающие по совместительству, а также работники, работающие на условиях неполного рабочего времени также имеют право на компенсацию в повышенном размере в дни, отработанные работниками во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день. Продолжительность рабочего дня

определяется нанимателем для профессии (должности) в соответствии с действующим законодательством.

Постановление вступило в силу 25.07.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 № 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни».

Постановление определяет размер доплаты за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные, а также выходные дни. Так, данное постановление распространяет свое действие на работников бюджетных организаций и иных организаций, которые получают субсидии, а также работников, приравненных по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Постановлением закреплены следующие размеры доплат:

- с повременной оплатой труда доплата устанавливается в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника;
- со сдельной оплатой труда размер доплаты определяется в сумме сдельной расценки выполненной работы.

Постановление вступило в силу 25.07.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.06.2014 № 636 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день»».

Постановлением закреплено, что работнику бюджетной организации за ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный отпуск в случае установления ненормированного рабочего дня.

Также в бюджетных и иных организациях за ненормированный рабочий день дополнительные отпуска предоставляются по перечню согласно приложению к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день».

Не предоставляется дополнительный отпуск работникам, которым в соответствии с законодательством не устанавливается ненормированный рабочий день.

В силу постановления нанимателем при определении продолжительности дополнительного отпуска учитывается необходимость выполнения трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени и сложность труда работника.

Постановление вступило в силу 25.07.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2014 № 744 «Об оплате труда работников».

Постановлением определено, что в государственных организациях либо в организациях, в которых доля собственности государства в уставном фонде составляет более 50 %, рост среднемесячной зарплаты работников возможен при условии роста производительности труда.

Согласно постановлению при определении производительности труда применяется выручка от реализации продукции на одного работника.

Также собственникам организаций негосударственной формы собственности и организаций, в уставном фонде которых доля государства составляет 50 %, рекомендовано не допускать опережение роста среднемесячной зарплаты работников над ростом производительности труда.

Помимо этого внесено дополнение в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.2013 № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов».

Постановление вступило в силу 04.08.2014.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23.08.2014 № 818 «О некоторых вопросах повышения оплаты труда отдельным категориям работников системы образования».

Постановление принято с целью стимулирования труда работников учреждений образования.

Надбавки устанавливаются за наличие квалификационных категорий следующим педагогическим работникам:

- учреждений дошкольного, общего среднего, специального, профессионально-технического, среднего специального образования, социально-педагогических учреждений, специальных учебно-воспитательных, специальных лечебно-воспитательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и молодежи, образовательно-оздоровительных центров,

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

учреждений дополнительного образования взрослых (кроме академий, институтов повышения квалификации и переподготовки), организаций, осуществляющих научно-методическое обеспечение образования на районном (городском, областном) уровне;

- структурных, обособленных подразделений учреждений образования при реализации ими образовательных программ общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования;
- структурных, обособленных подразделений иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации ими образовательной программы дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью.

Постановлением определены следующие надбавки в процентах от тарифных ставок:

- за вторую квалификационную категорию – 30 %;
- за первую квалификационную категорию – 55 %;
- за высшую квалификационную категорию – 90 %;
- за категорию «учитель-методист» – 120 %.

Постановлением также вносятся изменения и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.01.2009 № 86 «О некоторых вопросах оплаты труда работников учреждений образования». Повышен размер тарифных ставок окладов:

- педагогическим работникам – на 10 %;
- руководителям и заместителям учреждений образования – на 10 %;
- помощникам воспитателей – на 20 %;
- шеф-поварам, а также кухонным рабочим и поварам детского питания – на 10 %.

Постановление вступило в силу 01.09.2014.

КАЗАХСТАН

Указ Президента Республики Казахстан от 18.06.2014 № 841 «О Концепции дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года».

Указ принят с целью модернизации пенсионной системы Республики Казахстан для обеспечения

достойных пенсионных выплат и высокого уровня жизни пенсионеров.

Задачами Концепции являются прежде всего обеспечение финансовой устойчивости, прозрачности пенсионной системы, гарантирующей исполнение социальных обязательств перед участниками пенсионной системы; расширение охвата населения пенсионной системой как обязательной, так и добровольной ее составляющими; обеспечение доступности и качества пенсионных услуг; повышение прозрачности инвестиционного управления пенсионными активами.

Для реализации вышеизложенных задач будет проведена работа по основным направлениям, а именно:

1) на базовом уровне в целях снижения бедности среди пенсионеров и стимулирования участия граждан в пенсионной системе будет усовершенствован механизм назначения государственных базовых пенсий;

2) на обязательном уровне будет сохранен накопительный компонент и введен дополнительный компонент – условно-накопительный, формируемый за счет 5 % взносов работодателей в пользу своих работников;

3) будет сохранен и получит дальнейшее развитие третий добровольный уровень, формируемый за счет добровольных пенсионных взносов работников и/или работодателей.

Помимо данных положений в Концепции освещены вопросы анализа текущей ситуации и необходимость модернизации пенсионной системы Республики Казахстан. Так, согласно Концепции ее реализация позволит обеспечить адекватность пенсионных выплат и создание сбалансированной финансово-устойчивой системы пенсионного обеспечения; сохранение до 2030 г. коэффициента замещения; сохранность пенсионных накоплений и т.п.

Указ вступил в силу 18.06.2014.

Закон Республики Казахстан от 27.06.2014 № 211-V «О профессиональных союзах».

Закон регулирует отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на свободу объединений, создание и деятельность профессиональных союзов, а также их реорганизацию и ликвидацию.

В частности, Законом не ограничивается количество профсоюзов, создаваемых в рамках одной отрасли организации. Основным принципом, на

основе которого создаются профсоюзы, является принцип равноправия членов профсоюза, в соответствии с которым профсоюзам предоставляются равные правовые возможности, а также независимость в своей деятельности от государственных органов различных уровней, политических партий, работодателей и объединений.

При этом профсоюзы по своему усмотрению имеют возможность создавать объединения профсоюзов. Порядок создания профсоюзов регламентируется Законом. Профсоюзы самостоятельны в разработке и принятии уставов, структур, установлении приоритетных направлений деятельности, создании профсоюзных органов.

Закон вступил в силу 12.07.2014.

Закон Республики Казахстан от 27.06.2014 № 212-V «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профессиональных союзов и регулирования трудовых отношений».

Законом вносятся изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам регулирования труда работников, входящих в состав профсоюзных органов, вопросам обеспечения организации социального партнерства, а также вопросам государственного контроля в области трудового законодательства.

Законом скорректирована глава «Социальное партнерство в сфере труда». В соответствии с Законом обеспечение организации социального партнерства:

- на республиканском уровне возлагается на уполномоченный государственный орган по труду;
- на отраслевом уровне – на уполномоченный государственный орган соответствующих сфер деятельности;
- на региональном уровне – на местные исполнительные органы административно-территориальной единицы.

Существенным изменениям подверглись положения о государственном контроле в области трудового законодательства. Так, Законом определены обязанности субъектов контроля при посещении государственным инспектором труда, в частности обеспечение беспрепятственного доступа на территорию и в помещение субъекта, посещаемого государственным инспектором. Также в обязанности субъектов контроля входит

предоставление документов, а также сведений как на бумажных, так и на электронных носителях для приобщения к акту о результатах посещения с соблюдением требований по охране налоговой, коммерческой и иной тайны; обеспечение безопасности от вредных и опасных факторов лиц, которые прибыли для посещения объекта.

При воспрепятствовании доступу государственного инспектора труда составляется протокол, подписываемый государственным инспектором труда, осуществляющим посещение, и уполномоченным лицом субъекта контроля.

Срок посещения субъекта контроля согласно Закону не может превышать один день.

Закон вступил в силу 12.07.2014.

РОССИЯ

Федеральный закон Российской Федерации от 28.06.2014 № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации».

Федеральный закон вносит существенные коррективы в ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующую вопросы гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Законом установлено право нанимателя проинформировать увольнение без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением было признано судом необоснованным по заявлению работодателя. Несмотря на соблюдение данной процедуры, работник и выборный профсоюзный орган не лишаются права обжаловать решение об увольнении работника.

Так, если ранее была предусмотрена процедура составления работодателем проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для увольнения работника, по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, то Федеральным законом вводится процедура согласования с вышестоящим выборным профсоюзным органом вопроса об увольнении и предоставлении работодателю в течение 7 дней в письменной форме своего согласия или несогласия с увольнением работника. Также при несоблюдении установленного срока предоставления работодателю мотивированного мнения вышестоящего

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

выборного профсоюзного органа, работодатель вправе произвести увольнение работника.

Закон вступил в силу 11.07.2014.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда».

Постановлением регулируются отношения по порядку допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Согласно постановлению организация считается допущенной к деятельности по проведению специальной оценки условий труда с даты принятия Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации решения о ее регистрации в реестре или о возобновлении деятельности организации в случае, если эта деятельность ранее приостанавливалась.

Деятельность организации по проведению специальной оценки условий труда прекращается с даты принятия Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации решения об исключении ее из реестра.

Поступившее заявление в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассматривается в течение 20 рабочих дней со дня его регистрации.

Постановление вступило в силу 03.07.2014.

УКРАИНА

Закон Украины от 05.07.2014 № 1316-VII «О внесении изменений в Закон Украины “О со-

циальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей”».

Закон предусматривает членам семей военнослужащих, которые проходят военную службу в особый период, гарантированную выплату денежного обеспечения военнослужащих в случае невозможности его получения во время участия в боевых действиях и операциях.

Данный Закон устанавливает следующую норму: время прохождения военнослужащими военной службы в особый период, который объявляется в соответствии с Законом Украины «Об обороне Украины», засчитывается к их выслуге лет, стажу работы по специальности, а также к стажу государственной службы на льготных условиях в порядке, определяемом Кабинетом Министров Украины.

Закон вступил в силу 16.07.2014.

Постановление Кабинета Министров Украины от 25.06.2014 № 208 «О внесении изменений в Порядок назначения и выплаты государственной помощи семьям с детьми».

Согласно изменениям назначение и выплата государственных пособий семьям с детьми осуществляются управлениями труда и социальной защиты населения районных, районных госадминистраций в гг. Киеве и Севастополе, структурными подразделениями по вопросам социальной защиты населения исполнительных органов городских, районных в городах (в случае создания) советов.

Постановлением определяется перечень документов, подаваемых в орган социальной защиты населения для назначения помощи при рождении ребенка, при условии предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность.

В случае если лицо, которое обратилось за помощью, подало ложные сведения о регистрации места жительства, территориальное подразделение Добровольного медицинского страхования сообщает об этом органу социальной защиты населения, направляет указанному лицу информацию о невозможности зарегистрировать место проживания ребенка.

Постановление вступило в силу 01.07.2014.

Подготовила младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович**

О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ, ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ОПТИМИЗМЕ (интервью с Хеленой Томашевной Мелешко)



Наш собеседник:

Мелешко Хелена Томашевна, родилась 08.07.1939, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, автор монографии, соавтор учебников, учебных пособий, комментариев к Трудовому кодексу, учебных программ, участник ТЕМПУС-проекта, совместно с университетами Эрлангена и Нюрнберга, награждена медалью «Ветеран труда» и грамотами БГУ (2004 г.), Министерства образования Республики Беларусь (2005 г.), Министерства юстиции Республики Беларусь (2006 г.), являлась Генеральным советником Экономического суда СНГ и экспертом Конституционного суда Республики Беларусь.

– Хелена Томашевна, вы родились перед Великой отечественной войной. Помните ли Вы страшные годы войны и как Ваша семья пережила это время?

– Я родилась в Бресте в 1939 г. О том, что будет война, со слов моих родителей, люди знали, но не знали только, когда она начнется. О войне я знаю по рассказам своих родителей и соседей, но отдельные эпизоды тоже помню. За несколько минут до начала войны 22 июня 1941 г. я заплакала. Мама склонилась над моей кроваткой, которая стояла у окна, и тут упали первые снаряды. Стекла разбились и обрушились на спину моей мамы, и это спасло мне жизнь. Покинуть Брест накануне войны фактически никто не мог.

Когда началась война началось и сопротивление. В первые годы войны недалеко от нашего дома был убит немец. После этого немцы собрали все население близлежащих улиц, выстроили в ряд стариков, детей и наставили винтовки. Офицер сказал, что если не признаемся, кто это сделал, то всех расстреляют. Моя мама держала меня на руках, а моих братьев оттолкнула назад. Вышел мужчина, его расстреляли, а остальных отпустили...

Мы провели все время на оккупированной территории. В 1944 г. наши солдаты шли на Берлин. Вот это я помню. И это была самая большая радость, потому что на смену страху, голоду, унижению наконец пришла радость освобождения; и это

чувствовали все, в т.ч. и дети. Прошло много лет, но я хорошо помню это чувство. Солдаты шли худые, измученные, солнце катилось к закату, а они шли, не останавливаясь. Мирное население было в эйфорическом состоянии, потому что аду пришел конец. И у кого что было (хлеб, картошка), все отдавали солдатам. Мне мама дала кружку и ведро с молоком (тогда мне было 6 лет). Я бежала за солдатами и поила их молоком. Эта картина мне запомнилась.

Несмотря на то, что я была совсем маленькой, я хорошо помню страх, боль, ужас и ежеминутное ожидание смерти. И сейчас я за то, чтобы все временные конфликты погасли.

– Расскажите, пожалуйста, где Вы учились. Кто из Ваших учителей Вам запомнился больше всего?

– Я не сразу поступила на юридический факультет БГУ, это было обусловлено рядом причин, прежде всего материальным положением в семье. В семье было трое детей. Отец вернулся с войны очень больным человеком, и матери было трудно одной поднимать детей. После школы я поступила в Брестское медицинское училище (выдержав конкурс 20 человек на место). Окончила его с отличием и была среди в 5 % лучших выпускников в 1959 г. Меня хотели направить в Минск, но я настояла, чтобы меня отправили в деревню на борь-

ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ

бу с брюшным тифом. Я с теплотой вспоминаю Галину Степановну Семак, которая хотела, чтобы я продолжала учиться, но я решила работать.

Позже поступила на юридический факультет БГУ, где работаю уже более 40 лет. Безусловно, больше всего мне запомнились такие преподаватели, как Василий Федорович Чигир, Николай Григорьевич Юркевич, Андрей Васильевич Дулов, Степан Григорьевич Дробязко. Это был другой уровень преподавания. И мне было настолько интересно, что я не пропускала ни одной лекции.

– Почему Вы выбрали именно профессию юриста?

– На выбор профессии юриста повлиял мой папа. Он был талантливым, доброжелательным и мудрым человеком. Наш дом был всегда полон людей. К отцу шли за советом, с просьбой разрешить какие-то конфликты и всегда соседи говорили: «Идите к Томашу Павловичу, он Вас рассудит». И наблюдая этот процесс защиты человека, мне захотелось приобрести такую профессию. Я не ошиблась. Я очень люблю профессию юриста.

А моя мама была очень красивая женщина. Эти два человека дополняли друг друга и создавали в семье атмосферу любви и уважения. Семья была не очень хорошо материально обеспечена, но атмосфера, царившая в ней, наложила на меня отпечаток радости, добра.

– Насколько мне известно, Вы не всегда работали преподавателем. Как складывался Ваш трудовой путь?

– После окончания юридического факультета я работала в Министерстве жилищного хозяйства около 5 лет. А затем перешла на работу в БГУ, где работала преподавателем, старшим преподавателем и доцентом юридического факультета. Хочу отметить, что день моего рождения (8 июля) совпадает с днем образования кафедры гражданского процесса и трудового права. Наверное, самой судьбой мне было уготовано работать на этой кафедре.

Я начинала работать на кафедре, когда ею заведовал д.ю.н., профессор Николай Григорьевич Юркевич, а сейчас кафедрой заведует к.ю.н., доцент Иван Николаевич Колядко. Оба руководителя отличаются грамотным стилем управления персоналом. Хороший руководитель – это руководитель, который не мешая работать, а помогает. И именно такими качествами обладают и Николай Григорьевич, и Иван Николаевич.

В 1989 г. я защитила кандидатскую диссертацию в Ленинградском государственном университете на тему «Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих». Мне бы хотелось с благодарностью вспомнить сотрудников кафедры трудового права и охраны труда, в особенности заведующего этой кафедрой в то время д.ю.н., профессора Алексея Степановича Пашкова. Я даже не надеялась, что смогу защититься, поскольку ряд преподавателей нашего факультета и Академии наук Беларуси возвращались с факультетов Москвы и Ленинграда с незащищенными работами. Написав диссертацию, я все-таки решила довести это дело до конца. Приехала в Ленинградский государственный университет. Заведующего кафедрой не было, но были преподаватели, они немного подшутили надо мной и сказали, что заведующего может не быть и неделю. Я сказала, что буду его ждать. Но преподавательский состав на этой кафедре – удивительные люди. Они нашли Алексея Степановича, он появился в течение часа. Подошел ко мне. Как сейчас помню, он был в серых брюках и голубой рубашке. Спросил, откуда я, и беседовал со мной минут пятнадцать. А в конце разговора сказал: «Давайте знакомиться, я Алексей Степанович Пашков». Он взял мою работу, и около 6 месяцев я ждала. Когда я уже потеряла надежду, меня пригласили в Ленинград и сразу рекомендовали к защите. Оппонентами назначили д.ю.н., профессора Владимира Николаевича Скобелкина и к.ю.н., доцента А.Л. Красненкова.

Поскольку моя тема была новой, не исследованной, то на защите диссертации было задано много вопросов, но все эти вопросы задавались доброжелательно. Обстановка была хорошая. По итогам защиты председатель совета подарил мне букет цветов, но самое приятное было то, что из больницы в совет позвонил лежащий с инфарктом А.С. Пашков и спросил: «Как там эта белорусочка?». Ему ответили, что все прошло великолепно. Хочу сказать, что люди были требовательные, но доброжелательные. Мою диссертацию до защиты обсуждали часа три.

– Под Вашим руководством защитили диссертации три человека. Активно ли сейчас молодые люди идут в науку и какие проблемы актуальны для научных исследований в отрасли права социального обеспечения?

– Да, действительно, защитились три человека, защитились успешно и продолжают научную дея-

тельность. Желающих, чтобы я была руководителем немало. Но, думаю, мне пора остановиться.

Правом социального обеспечения занимается ограниченный круг людей. А сама отрасль права молодая, она сформировалась во второй половине XX века. Эта отрасль динамично развивается и охватывает все больший круг отношений. Актуальными вопросами для исследования являются прежде всего предмет и метод этой отрасли, принципы, на которых должна базироваться отрасль, а из особенной части – различные виды пособий. Законодатель предусматривает 4 вида пособий, которые назначаются гражданам: пособия семьям, воспитывающим детей, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по безработице и на погребение. Законодательство в этой сфере меняется, и это требует осмысления, как дальше регулировать отношения.

Понятие стажа присутствует в различных отраслях права, его содержание и значение применительно к различным отраслям неодинаково, порядок его исчисления различен применительно к различным категориям граждан. У меня нет сомнения, что если кто изберет тему диссертационной работы, касающуюся стажа и его значения в пенсионном обеспечении, то подготовит ее очень быстро. Очень интересная и актуальная тема касается механизма исчисления пенсий, поскольку он отличается применительно к различным категориям граждан и зачастую несправедлив, особенно в отношении наемных работников.

– Как Вы относитесь к появившейся в прес-се информации о том, что подоходный налог может быть повышен с 12 % до 13 %, а разница направлена на дополнительные выплаты семьям, воспитывающим трех и более детей? Не является ли это, на Ваш взгляд, своеобразным «налогом на бездетность»?

– Я не считаю, что это налог на бездетность, поскольку на 1 % увеличивается подоходный налог применительно ко всем работающим гражданам (имеющим и не имеющим детей). А то, что государство заботится о многодетных семьях, это хорошо (во многих государствах семьи, имеющие детей, поддерживаются ежемесячными и разовыми выплатами). Это направлено на стимулирование рождаемости в нашем государстве. Однако на сегодняшний день это только предлагаемое решение.

– Периодически в Беларуси и в других странах возникает вопрос об увеличении пенсион-

ного возраста. Есть ли в этом объективная необходимость в настоящее время в нашем государстве?

– Из государств СНГ остались только Россия и Беларусь, в которых общеустановленный пенсионный возраст у мужчин и у женщин составляет 60 и 55 лет соответственно. Низкий ли это пенсионный возраст? Для того чтобы ответить на это вопрос, мы должны знать каково состояние трудоспособности граждан по достижении вышеуказанного пенсионного возраста и какова продолжительность жизни у граждан, достигших пенсионного возраста. По поводу состояния трудоспособности бывший Министр здравоохранения России Е. Чазов сказал, что по достижении пенсионного возраста только 1/3 лиц может работать в прежних условиях. Специальных исследований в нашем государстве длительное время не проводилось, поэтому о том, как оценивает медицина трудоспособность наших пенсионеров, мы не можем сказать. Второй вопрос: сколько люди живут? Продолжительность жизни после выхода на пенсию зависит от условий труда и пола. Как правило, мужчины после достижения пенсионного возраста живут 2–3 года, а женщины – 14 лет. Поэтому стоит вопрос об установлении единого пенсионного возраста независимо от пола. И предлагается установить возраст 65 лет. Но есть вероятность того, что до пенсионного возраста большинство белорусских мужчин не доживет.

Требование повышения пенсионного возраста обусловлено тем, что средства на социальные выплаты, сконцентрированные в Фонде социальной защиты населения, сокращаются, ибо с каждым годом увеличивается число получателей пенсии, а количество лиц, занятых в экономике, уменьшается. Но мы разгрузили пенсионную систему, когда приняли Закон от 08.01.2008 «О профессиональном пенсионном страховании». Вместо пенсии за работу в особых условиях труда и за выслугу лет, назначаемых по Закону от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении», сейчас будут назначаться профессиональные пенсии. Поэтому, на мой взгляд, крайней необходимости повышать пенсионный возраст в Беларуси сейчас нет.

– Как Вы оцениваете успешность введения в Беларуси законодательства, стимулирующего более поздний выход на пенсию? Выгоден ли он пенсионерам?

– Законодатель стимулирует длительную трудовую деятельность, и в зависимости от стажа

ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ

работы назначается пенсия при полном стаже. Также, руководствуясь принципом гуманизма, законодатель предусмотрел и пенсии по возрасту при неполном трудовом стаже. Достаточно 10 лет такого стажа, и возникнет право на пенсию по возрасту, но она будет назначаться пропорционально имеющемуся стажу. Лицам, у которых стаж превышает требуемый, т.е. у мужчин 25, у женщин 20 лет, размеры пенсий увеличиваются, если пенсионер, которому назначена пенсия, отказался от получения пенсии, то размер пенсии увеличивается согласно ст. 23-1 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении».

В частности, при продолжении работы без получения государственной пенсии после приобретения права на пенсию по возрасту на общих основаниях размер пенсии по возрасту увеличивается на 6, 8, 10 и 12 % заработка, из которого исчисляется пенсия, соответственно за каждый полный первый, второй, третий и четвертый годы работы; на 14 % такого заработка – за полный пятый и каждый последующий год работы. Указанные размеры увеличения пенсии суммируются между собой.

– Как Вы полагаете, какие законодательные положения в сфере социального обеспечения нуждаются в совершенствовании в Республике Беларусь?

– В последнее время принят целый ряд актов, направленных на совершенствование законодательства, регулирующего отношения в сфере социального обеспечения. На мой взгляд, следовало бы принять не Кодекс о социальном обеспечении, который предлагалось принять с 1996 г., а отдельные кодексы, в частности Кодекс о пенсионном обеспечении, Кодекс о государственных пособиях, Кодекс по социальному обслуживанию населения, т.е. кодексы, посвященные отдельным видам социального обеспечения, с тем, чтобы устранить

противоречия и пробелы в регулировании этих отношений. На сегодняшний день существует огромный массив документов, определяющих различные правила возникновения права на конкретный вид социального обеспечения и порядок их предоставления.

– Следует ли Республике Беларусь вслед за рядом зарубежных государств вводить накопительную систему? Какие риски она несет?

– Существует распределительная и накопительная системы социального обеспечения. В Беларуси действует распределительная система. Накопительная система впервые была введена в Чили. У нас некоторые представители органов власти и управления также предлагают ввести данную систему. При введении этой системы нужно учитывать, что уровень инфляции должен быть невысок и сбережения следует периодически индексировать.

– Хелена Томашевна, когда я была студенткой, Вы у меня преподавали дисциплину «Право социального обеспечения», и среди всех преподавателей Вы мне запомнились как человек, который всегда улыбается. Поделитесь, пожалуйста, секретом, как оставаться жизнерадостным, даже если все идет наперекосяк?

– Я благодарна своему отцу, который когда я еще была подростком, советовал мне: во-первых, если делать, то делать только хорошее, а если не можешь делать хорошее, то ничего не делай. И я никому не боюсь прямо смотреть в глаза, поскольку никому не делала зла и всегда старалась помогать людям. И во-вторых, он мне сказал, что жизнь – сложная штука и будут не только взлеты, но и падения, но это лично мое дело, я должна с этим справляться самостоятельно. И никто не должен догадаться, что мне плохо. А манера так держаться, всегда с улыбкой, – это от отца.

Подготовила профессор кафедры трудового и корпоративного права
Международного университета «МИТСО»,
кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

Редакция журнала искренне поздравляет Хелену Томашевну с юбилеем, желает ей здоровья, всегда оставаться такой же жизнерадостной и активной, не терять оптимизма, еще долгие годы передавать свой опыт и профессионализм студентам.

К.Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»

АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В 2014 Г. (комментарий к Закону от 24.04.2014 № 134-З)

В 2014 г. к настоящему моменту были приняты и подписаны Президентом три закона, вносящие изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Но если о первом из них (Закон от 08.01.2014 № 131-З внес самые объемные корректировки в главный трудовой закон страны) мы писали уже в двух номерах подряд (Трудовое и социальное право. 2014. № 1. С. 15–23; № 2. С. 12–16), то о двух последующих (от 24.04.2014 № 134-З и от 01.07.2014 № 171-З) упоминалось очень кратко в обзорах изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины. В настоящем комментарии мы постараемся частично устранить этот недостаток.

Законом Республики Беларусь от 24.04.2014 № 134-З «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам минимальной заработной платы»*, вступившим в силу, за исключением отдельных положений, 04.08.2014 (далее – Закон № 134-З) внесены изменения и дополнения в два законодательных акта.

Статья 59 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) изложена в новой редакции:

«Статья 59. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством.»

Из вышеуказанной новой редакции ст. 59 ТК (изменения выделены нами) вытекают следующие принципиальные смысловые корректировки легального определения минимальной заработной платы.

1. Минимальная заработная плата определяет низшую границу оплаты труда работников. Следовательно, менее ее величины заработная плата работнику, нанятому с нормальной продолжительностью рабочего времени, выплачиваться не должна. В противном случае со стороны нанимателя будет нарушение законодательства о труде, за которое может наступать административная ответственность нанимателя или его уполномоченного должностного лица в виде штрафа в размере от 2 до 20 базовых величин (п. 4 ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях – «иные нарушения законодательства о труде, причинившие вред работнику»).

2. Законодатель подчеркнул, что эта величина ориентирована на работников с нормальной продолжительностью рабочего времени. Под нормальной продолжительностью рабочего времени следует понимать как полную, так и сокращенную

* Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 03.05.2014. – 2/2132.

продолжительность (например, для несовершеннолетних, инвалидов I и II групп и т.д.). Но это не означает, что в том случае, если работник принят на условиях неполного рабочего времени, которое к нормальному не относится, у нанимателя вообще нет никаких минимальных ограничений в оплате труда работника. Полагаем, что вышеуказанную норму следует толковать систематически и исходить из того, что при работе на 0,5 ставки размер заработной платы не может быть менее 0,5 величины минимальной заработной платы, при работе на 0,25 ставки – 0,25 этой величины и т.д.

3. В легальную дефиницию добавлено условие: *при выполнении «обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора».*

Это условие, на наш взгляд, надо толковать следующим образом. Если по уважительным причинам (например, трудовой или социальный отпуск, призыв на военные сборы) или неуважительным причинам (прогул без уважительной причины, отстранение от работы) работник не выполнял обязанности в соответствующем месяце, то размер его зарплаты может отличаться в меньшую сторону и по отношению к минимальной заработной плате. Но вместе с тем полагаем, что определенная пропорциональность отступления в меньшую сторону все же должна соблюдаться. Так, если прогулы в соответствующем месяце составляли 20 % от нормальной продолжительности рабочего времени, то и отступление от минимальной заработной платы не должно быть больше чем 20 %.

4. Более удачно сформулировано правило ч. 2 ст. 59 ТК с учетом того, что размер минимальной заработной платы устанавливается не только постановлением Совета Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января, но и меняется на протяжении года в связи с индексацией доходов населения с учетом инфляции.

Для иллюстрации приведем данные по размерам минимальной заработной платы по месяцам текущего года (см. таблицу).

Закон № 134-З внес также изменения и дополнения в Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»*, который был изложен в новой редакции (далее – Закон № 124-З). Какие же принципиальные изменения произошли в последнем?

Изменение размеров минимальной заработной платы в 2014 г.

Месяц	Размер минимальной заработной платы (руб.)	Размер часовой минимальной заработной платы (руб.)	Размер индексации (%)
Январь	1 660 000	9 890	–
Февраль	1 660 000	9 890	–
Март	1 660 000	9 890	–
Апрель	1 660 000	9 890	–
Май	1 747 300	10 410	7,2
Июнь	1 747 300	10 410	7,2
Июль	1 756 730	10 460	7,2
Август	1 756 730	10 460	7,2

В новой редакции Закона № 124-З раскрываются основные термины. Помимо уже прокомментированного выше определения минимальной заработной платы, закреплены следующие категории:

- **месячная минимальная заработная плата** – установленный законодательством низший размер оплаты труда работников за календарный месяц;
- **часовая минимальная заработная плата** – рассчитанный из установленной законодательством месячной минимальной заработной платы низший размер оплаты труда работников за один час рабочего времени.

В ст. 2 Закона № 124-З сфера его действия определяется аналогично ст. 3 ТК: он распространяется на всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено законодательными актами или международными договорами Республики Беларусь.

Довольно спорное положение содержится в ч. 1 ст. 3 Закона № 124-З, согласно которой **законодательство** об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы состоит из ТК, настоящего Закона, иных актов законодательства, а также **международных договоров** Республики Беларусь. Международные договоры как продукт международного права даже после их ратификации не становятся актами национального законодательства. К сожалению, это недопонимание различной природы указанных видов источников права (нормативных правовых актов и нормативных договоров), относящихся к разным правовым

* Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 84. – 2/873; 2010. – № 15. – 2/1666.

системам, встречается повсеместно в текущем законодательстве Беларуси.

Часть 2 ст. 3 Закона № 124-3 также не лишена недостатка, поскольку правило о том, что *если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Законе, то применяются правила международного договора*, не учитывает уровень и различие в юридической силе международных договоров для национального правопорядка в зависимости от того, каким актом законодательства выражено согласие государства на его обязательность.

Ряд новых правил содержит ст. 4 Закона № 124-3.

Месячная минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов).

Размер месячной минимальной заработной платы определяется с учетом:

- экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей;
- потребностей работников в материальных благах и услугах;
- уровня занятости и производительности труда;
- прогнозного значения роста потребительских цен;
- уровня номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике в целом.

Сохранилось в Законе № 124-3 правило о том, что Совет Министров Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профессиональных союзов при разработке прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь определяет соотношение размеров месячной минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, обеспечивая ежегодное сближение их размеров.

Размер месячной минимальной заработной платы устанавливается Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января с учетом ч. 2 ст. 4 Закона № 124-3 и соотношения размеров месячной минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, определенного в соответствии с ч. 3 ст. 3 того же Закона.

В сравнении с прежней редакцией нормы законодатель отказался от термина «социальный норматив», указав в качестве ориентира Правительству минимальный потребительский бюджет.

В Закон № 124-3 включены также следующие новые правила:

– месячная минимальная заработная плата в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном для индексации доходов, полученных из бюджетных источников, в соответствии с законодательством об индексации доходов населения с учетом инфляции;

– коллективным договором (соглашением) может быть установлен иной размер месячной минимальной заработной платы, но не ниже размера месячного минимальной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Законом.

Последнее правило в полной мере соответствует принципу *in favorem* (в сторону улучшения правового положения работников).

Новой является также ст. 5 Закона № 124-3 о **часовой минимальной заработной плате**, в которую вошли следующие правила:

- часовая минимальная заработная плата применяется в отношении работников, оплата труда которых производится на основе часовых тарифных ставок (окладов, должностных окладов);
- размер часовой минимальной заработной платы определяется нанимателем путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы рабочего времени календарного года, установленной для соответствующих категорий работников нанимателем в соответствии с законодательством о труде, и количества месяцев календарного года;
- часовая минимальная заработная плата изменяется нанимателем при изменении размера месячной минимальной заработной платы, в т.ч. в связи с индексацией месячной минимальной заработной платы.

В Законе № 124-3 сохранилось правило о том, что минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников (ч. 1 ст. 6 вместо ч. 1 ст. 3).

С новой редакцией ч. 1 ст. 59 ТК корреспондирует норма ч. 2 ст. 6 Закона № 124-3 о том, что минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора, с учетом отработанного рабочего времени.

Важное правило закреплено в ч. 3 ст. 6 Закона № 124-З. Согласно нему работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), установленного и применяемого в соответствии с настоящим Законом, наниматель обязан произвести доплату до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой). При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Перечень указанных выплат устанавливается республиканским органом государственного управления, про-

водящим государственную политику в области оплаты труда. С учетом систематического толкования указанные выше правила ч. 3 ст. 6 следует применять при условии, если работа выполнялась работником на протяжении всего месяца на условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Статьи 7–9 Закона № 124-З закрепляют соответственно норму об источниках финансирования расходов на выплату минимальной заработной платы, отсылочное правило об ответственности за нарушение законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы и положение о подведомственности споров по вопросам применения законодательства об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы комиссии по трудовым спорам и (или) судам.

Снигирёва И.О., доктор юридических наук, профессор, профессор-консультант кафедры трудового права образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений»

УДК 349.2

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ И ПРАВО НА ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Аннотация

Категория «свобода» издавна служила и служит объектом пристального внимания науки, разных ее гуманитарных отраслей – философии, политологии, социологии, юридической науки – в аспекте свободы личности (личной свободы). Свобода объединений неизменно рассматривается как одна из основополагающих неотъемлемых частей совокупной свободы человека. В статье на основе анализа международных и национальных источников России и сравнения с законодательством Беларуси теоретически исследуются и соотносятся понятия свободы объединения работников и работодателей.

Введение

Проблематика в этой области актуальна, она разрабатывается и сейчас, в т.ч. наукой общей теории права и наукой трудового права. Однако пока нет фундаментальных исследований, посвященных свободе в сфере труда и особенно свободе объединения работников и работодателей (нанимателей) как субъектов трудового права, взаимодействующих при установлении и изменении условий труда, где неизбежно представительство сторон именно их объединениями.

Основная часть

Нормативно-правовая основа

Нормативная база для такого исследования весьма обширна.

Нормативные правовые акты о свободе объединения и праве на объединение сложились в определенный комплекс, который характеризуется общей направленностью, общим содержанием, включает значительное число элементов (актов), иерархически связанных между собой, т.е. представляют собой правовую систему, направленную на регулирование соответствующих общественных

отношений. Эта система состоит из **трех блоков (групп) актов:**

- 1) международных;
- 2) межгосударственных (региональных);
- 3) внутригосударственных (национальных).

Эту систему возглавляют **международные акты** Организации объединенных наций (ООН). Всеобщая декларация прав человека 1948 г. провозглашает право каждого на вступление в профсоюзы для защиты своих интересов, запрет принуждения вступать в какую-либо ассоциацию. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. предусматривает право на свободу ассоциации, включая право на создание и вступление в профсоюзы, недопустимость каких-либо ограничений в отношении этого права кроме таких, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. детализирует положения указанного выше пакта по этому вопросу.

Постоянное внимание свободе объединения и праву на него уделяет Международная организация труда (далее – МОТ). Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда к таким правам относит прежде всего свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров и обязывает «все государства-члены, даже те из них, которые не ратифицировали указанные Конвенции, соблюдать, укреплять и реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются субъектом и объектом этих Конвенций» [1].

МОТ уже в 1921 г. приняла Конвенцию № 11 о праве на объединение в сельском хозяйстве [2]. К основополагающим (фундаментальным) относятся Конвенции № 87 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию и № 98 1949 г. о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров.

Следует подчеркнуть, что свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров в актах МОТ неразрывно связаны. Так, в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. указывается на свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров [3]. Эта позиция четко выражена и в заключениях Комитета МОТ по свободе объединения.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 87 трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних [2, с. 859].

Конвенция МОТ № 98 предусматривает защиту свободы объединения, устанавливая общую для взаимоотношений между объединениями работников и работодателей норму, и особенно – защиту объединений работников. В соответствии с Конвенцией № 98 организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими (п. 1 ст. 2). Трудящиеся пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда (п. 1 ст. 1). Конкретизируя это положение, Конвенция

предусматривает защиту трудящихся от действий работодателей при приеме на работу, сокращении работы, увольнении в связи с их членством в профсоюзе или участием в деятельности профсоюзов (п. 2 ст. 1) [2, с. 1010].

МОТ приняла ряд других конвенций и рекомендаций, прямо связанных с правом на объединение и обеспечением этого права [4, с. 1705, 1883, 1935, 1939]. При этом особое внимание уделено праву работников на объединение и его защиту, что предопределяет приоритет самого наемного труда, трудовых отношений, когда работник, заключая трудовой договор с работодателем, подпадает под его управленческо-распорядительную власть.

Поэтому нормативными правовыми актами предусматривается защита прав и интересов работника в его взаимоотношениях с работодателем – как индивидуальных (конкретного работника), так и коллективных – с помощью объединения работников на всех уровнях взаимодействия с работодателями и их представителями (руководителями организаций, объединениями работодателей), а также защита объединений работников от воспрепятствования их созданию и законной деятельности.

Цель объединения работников в профсоюзы – защита трудовых прав и интересов работников – может быть достигнута только активной деятельностью этих организаций, деятельностью членов профсоюзных органов. Их защита от неправомерных действий со стороны работодателей, их представителей служит реальным средством обеспечения защиты деятельности профсоюзов и самого права работников на объединение.

К средствам защиты права работников на объединение через защиту их представителей относится весьма важная в этом отношении Конвенция МОТ № 135 1971 г. «О защите прав представителей трудящихся» [4, с. 1671].

Помимо актов ООН и МОТ, составляющих блок нормативных правовых актов, содержащих международные нормы общего значения для всех государств, для которых они актуальны в силу ратификации или по другим причинам [5], в правовую систему, нацеленную на обеспечение свободы объединения и права на объединение, входит **блок межгосударственных (региональных) актов**. Среди них – акты Европейского союза, СНГ.

Правительства – участники Совета Европы, подписавшие Европейскую социальную хартию, (пересмотренную) 03.05.1996, признали, что «все

работники и предприниматели имеют право на свободу объединения в национальные и международные организации для защиты экономических и социальных интересов» (часть I, п. 1) [6]. До этого 4 ноября 1950 г. Совет Европы принял Конвенцию о защите прав человека и основных свобод [7], в которой предусмотрено, что каждый имеет право на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов, что осуществление этих прав не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. Это не препятствует введению законных ограничений на осуществление этих прав лицами, входящими в состав вооруженных сил, полиции или административных органов государства (см. ст. 11). То есть данная Конвенция во многом воспроизводит текст Международного пакта 1966 г.

Праву трудящихся на объединение в профсоюзы и основам юридического статуса профсоюзов посвящена ст. 46 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобренной постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества независимых государств от 29.10.1994 [6]. В ней предусмотрено, что трудящиеся без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профсоюзы и беспрепятственно вступать в них. Трудящиеся вправе создавать профсоюзные организации на предприятиях и в других местах работы. Все профсоюзы пользуются равными правами, независимы в своей деятельности от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать их осуществлению. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод трудящихся.

Сравнение текста ст. 46 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств с текстом приведенных выше международных

актов показывает, что данная Хартия, следуя международным нормам, конкретизирует и декларирует их, позволяет содержащиеся в международных актах и в ней формулировки истолковать в национальном законодательстве государств – членов СНГ. Эта возможность в значительной мере реализована, в частности, в законодательстве Российской Федерации.

В блоке внутригосударственных российских (национальных) нормативных правовых актов по рассматриваемому вопросу следует назвать несколько наиболее значимых. Это Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая Верховным Советом РСФСР 22.11.1991; Конституция Российской Федерации 1993 г.; Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»; Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Декларация прав и свобод человека и гражданина содержит норму о том, что граждане РСФСР имеют право на объединение. Ограничение этого права может быть установлено только решением суда на основании закона (ст. 20) [8].

Конституция суверенной России 1993 г. в гл. 2 «Права и свободы человека и гражданина» устанавливает общие нормы относительно основных прав и свобод человека и гражданина. Это их признание и гарантированность согласно общепризнанным нормам и принципам международного права и в соответствии с Конституцией; неотчуждаемость основных прав и свобод человека и гражданина и их принадлежность каждому от рождения (ч. 1 и 2 ст. 17). В Конституции закреплена и важнейший принцип, состоящий в том, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 той же статьи). В соответствии с международными нормами регламентирована возможность ограничения прав и свобод человека и гражданина федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 55).

Эти общие нормы имеют прямое отношение и к праву на объединение, которые Конституция закрепляет как право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности

общественных объединений гарантируется. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребывание в нем (ч. 1 и 2 ст. 30). Указание в основном законе страны на право объединения в профсоюзы – свидетельство признания государством их особой роли и значения, особого их места среди общественных объединений.

В каждой стране, в т.ч. в Российской Федерации и Республике Беларусь, существует немало общественных объединений разных форм с разными целями. В России на регулирование общественных отношений, возникающих в связи с реализацией гражданами права на объединение, создание, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией общественных объединений, направлен *Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»* [9]. Его действие распространяется на все общественные объединения, созданные по инициативе граждан, за исключением религиозных организаций, а также коммерческих организаций и создаваемых ими некоммерческих союзов (ассоциаций) (ст. 2). Разнообразные общественные объединения этот Закон классифицирует по видам в зависимости от их организационно-правовой формы, давая каждой из форм легальное определение.

Организационно-правовая форма профсоюзов – общественная организация. О ней в названном Законе сказано следующее:

«Общественной организацией является основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Членами общественной организации в соответствии с ее уставом могут быть физические лица и юридические лица – общественные объединения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и законами об отдельных видах общественных объединений.

В случае государственной регистрации общественной организации ее постоянно действующий руководящий орган осуществляет права юридического лица от имени общественной организации и исполняет ее обязанности в соответствии с уставом» (ст. 8). Специфика профсоюзов как представителей работников, защищающих их права, интересы, обусловленные трудовыми отношениями, потребовала включения в *Федеральный закон от 19.05.1995* оговорки о возможности установления особенностей регулирования создания, дея-

тельности, реорганизации и (или) ликвидации профсоюзов другими (специальными) законами (ч. 2 ст. 4). Таким законом является *Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»* (далее – *Закон о профсоюзах*) [10]. Он устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Для него базовым актом стал Закон СССР 1990 г. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» [11].

Надо отметить, что вопрос о необходимости принятия Закона, который бы конкретизировал право работников на объединение, определял правовой статус профсоюзов, ставился задолго до 1990 г. [12, с. 128; 13, с. 155–161].

Закон о профсоюзах регулирует общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций. В соответствии с этим Законом каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профессиональной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Предусматривается возможность состояния в российских профсоюзах граждан РФ, проживающих вне ее территории, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, проживающих на территории РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (пп. 2–4 ст. 2) [10].

Некоторые международные и региональные акты предусматривают возможность ограничений осуществления права на объединение отдельных категорий работников – лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции, административных органов государства [6].

Статья 4 российского закона о профсоюзах предусматривает, что определенные особенности его применения в отношении профсоюзов, объеди-

няющих отдельные категории перечисленных в этой же статье граждан (в т.ч. военнослужащих, судей, прокуроров), устанавливаются соответствующими федеральными законами [10]. За государственными гражданскими служащими право на членство в профсоюзе закреплено Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» [14].

Установление при создании профсоюзов обязательной связи граждан с трудовой (профессиональной) деятельностью и минимального возраста для создания и вступления в профсоюз предопределяется спецификой профсоюзов как организации, нацеленной на защиту прав и интересов именно трудящихся, и осознанным выбором поведения гражданина при определении своего отношения к потребности и необходимости быть членом профсоюза. При этом конституционное право каждого создавать общественные объединения и вступать в них конкретизируется применительно к данному виду объединений с учетом того, что это право в отношении профсоюзов не может принадлежать каждому от рождения, не является естественным правом, а вызвано социально-экономическими потребностями.

Российский закон о профсоюзах содержит легальное определение профсоюза, позволяющее выделить его и отличить от других общественных объединений. Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (п. 1 ст. 2) [10]. Закон закрепляет независимость профсоюзов в их деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, неподотчетность и неподконтрольность им (ст. 5). Независимость профсоюзов в значительной мере обеспечивается уведомительным характером их государственной регистрации, причем только с целью приобретения прав юридического лица (см. ст. 8). Ее наличие или отсутствие не влияет на деятельность профсоюзов по реализации их представительской и защитной функции, их соответствующих прав.

Трудовой кодекс РФ как основной кодификационный акт, регулирующий трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения,

естественно, содержит наиболее значимые нормы о праве на объединение. Это сделано прежде всего через установление в качестве одного из основных принципов регулирования указанных отношений принципа обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профсоюзы и вступать в них (ст. 2). Среди основных принципов названо и социальное партнерство, в рамках которого реализуется право на коллективные переговоры (п. 2 ст. 27) [15].

Россия – федеративное государство, в котором предмет ведения распределен между Федерацией в целом и ее субъектами. Конституция РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 72). Исходя из принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ в числе основных принципов правового регулирования отношений, входящих в предмет данной отрасли, указаны принципы обеспечения права работников и работодателей на объединение, а также социальное партнерство. Само право работников на объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них, как и право на объединение работодателей, – одно из их основных прав (ст. 2, 21 и 22 ТК РФ). Это означает, что отношения, связанные с реализацией работниками и работодателями права на объединение, регулируются именно трудовым законодательством.

ТК РФ проводит разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и других непосредственно связанных с ними отношений. К ведению федеральных органов отнесены основы правового регулирования этих отношений; основы социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений (см. ст. 6). Это предполагает право субъектов РФ принимать свои законы и иные нормативные правовые акты, развивающие и конкретизирующие основы федерального законодательства. Нормотворческая практика свидетельствует, что в субъектах РФ приняты такие законы. В основном они касаются прав профсоюзов и социального партнерства.

Право на объединение в равной мере принадлежит работникам и работодателям (нанимателям, предпринимателям). В России правовой основой

создания и деятельности объединений работодателей служат, прежде всего нормы МОТ, а затем – нормы ТК РФ и Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» [16].

Понятие и соотношение понятия свободы объединения работников и работодателей

Анализ нормативных правовых актов о свободе объединения и праве на объединение показывает, что в них нет достаточной четкости в определении этих терминов и их содержания. В них зачастую одновременно говорится о свободе объединений и о праве на объединение работников и предпринимателей (работодателей, нанимателей) (естественно, объединение каждой категории этих субъектов отдельно), либо о праве на объединение, реализуемом свободно, либо упоминается один из этих терминов, причем в равном значении с другим.

В словарях русского языка приводится определение слова «свобода». Еще в Толковом словаре живого великого русского языка Владимира Даля приводилось следующее определение слова «свобода»: «своя воля, простор, возможность действовать по-своему; отсутствие стеснения, неволи, рабства, подчинения чужой воле. Свобода – понятие сравнительное; она может относиться до простора частного, ограниченного, к известному делу относящемуся, или к разным стадиям этого простора, и наконец, к полному, необузданному произволу или самовольству» [17].

В словаре русского языка С.И. Ожегова дано следующее определение слову «свобода»: «1. возможность проявления субъектом своей воли на основе осознания законов развития природы и общества. Свобода воли. 2. Независимость, отсутствие стеснений и ограничений, связывающих общественно-политическую жизнь и деятельность какого-нибудь класса, всего общества или его членов» [18].

Главный признак свободы, ее качественная характеристика состоит в том, что субъект выражает свою собственную волю и выражает ее во взаимоотношениях с другими субъектами без какого-либо воздействия на него извне, со стороны других субъектов.

В понимании слова «право» мнения ученых, представляющих юридическую науку – общую теорию права, гражданское право, трудовое право

и другие ее отрасли, в основном близки и различаются, как правило, в деталях.

Под правом как регулятором общественных отношений понимается совокупность (система) общеобязательных социальных норм, выражающих волю государства и охраняемых его силой [19]. Воля государства выражается в нормативных правовых актах, принимаемых полномочными государственными органами законодательной (представительной) и/или исполнительной власти, а с соизволения государства – и другими субъектами правотворчества. Признаками нормативных правовых актов (правовых норм) является то, что они распространяются на неопределенный круг лиц, общеобязательны, поддерживаются силой государственного принуждения.

Другим аспектом категории «право» является его определение с точки зрения адресата – субъекта права. И в этом аспекте право на объединение рассматривается в объективном и субъективном смысле. **Право на объединение в объективном смысле** (объективное или статутное право) следует определить как закрепленную нормативными правовыми актами возможность лица объединяться с другими лицами, имеющими общие интересы, с целью их защиты общими усилиями организационно оформленной общественной структуры; а **право на объединение в субъективном смысле** (субъективное право) – как возможность реализации конкретным лицом закрепленного нормативными правовыми актами права на объединение путем вступления в правоотношение с другими лицами с целью создания общественного объединения, вступления в уже созданное объединение, а также права выхода из него. Объективное (статутное) право на объединение (как и любое другое право этого уровня) реализуется путем его индивидуализации с помощью субъективного права (перехода в него).

Что касается **содержания права на объединение**, то его элементы определяются нормативными правовыми актами (правда, не везде одинаково). В общем виде в содержание этого права входят право на создание объединений, право на вхождение в них (на членство), право участия в деятельности объединения, право выхода из него, а также «негативное» право – не создавать объединений, не входить в них.

Таким образом, **свобода объединения проявляется в праве на объединение в позитивном и негативном смысле**. И этим правом является

право на свободу объединения. Широкое понимание (толкование) этого права, его содержания дают органы МОТ – Комитет по свободе объединения, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. В частности, в качестве критериев реального права на объединение работников рассматриваются не только добровольность реализации, но и независимость профсоюзов, саморегулирование, степень свободы коллективных переговоров, правила регистрации и др. [20].

Для реализации права работников на объединение (перехода объективного права в субъективное) необходим ряд **условий**. Среди них важнейшее значение имеют поддержка государства (законодательная и надзорно-контрольная), адекватное отношение со стороны работодателей, их представителей (отсутствии противодействия созданию и деятельности объединений работников, прежде всего профсоюзов), активность работников, совместная деятельность государственных органов, объединений работников и объединений работодателей на основе социального партнерства.

Надо отметить, к сожалению, что **при всех позитивных проявлениях в России при реализации права работников и работодателей на объединение имеются проблемы**: есть немало работодателей (особенно вновь созданных в России бизнес-структур), противодействующих созданию профсоюзов, их деятельности; имеются факты увольнения руководителей профсоюзных организаций в связи с их профсоюзной деятельностью, т.е. факты дискриминации, но оформленные в соответствии с законодательством, не всегда достаточно активны сами работники и профсоюзы; слаба объединительная тенденция работодателей в малом и среднем бизнесе. Полной и всеобъемлющей реализации права на объединение в значительной мере препятствует отсутствие юридической ответственности за его нарушение. Ее нет ни в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), ни в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ), хотя в КоАП РФ есть гл. 5 «Административное правонарушение, посягающее на права граждан», а в УК в разд. VII «Преступления против личности» – гл. 19 «Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина».

Поскольку право на объединение работников (прежде всего в профсоюзы) – одно из важнейших трудовых прав, закрепленных именно Конститу-

цией, а вслед за ней и трудовым законодательством, нарушение этого права могло бы влечь юридическую ответственность (до принятия отдельной статьи) на основании п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, где предусмотрена административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Но такой практики нет.

В УК РСФСР была ст. 137, устанавливавшая уголовную ответственность за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. В действующем УК РФ подобная статья отсутствует. Не предусматривается уголовная ответственность и за нарушение права на объединение.

Профсоюзы (Федерация независимых профсоюзов России) предпринимали неоднократные попытки ликвидировать этот пробел, предлагали разные варианты проектов необходимых для этого федеральных законов. Но до сих пор этот вопрос не решен и пока нельзя надеяться на его положительное решение.

Заключение

Сформулируем основные выводы:

1. Проведенный подробный анализ нормативных правовых актов о свободе объединения и праве на объединение показывает, что в них нет достаточной четкости в понимании этих терминов и их содержания.

2. Следует различать право на объединение в объективном и субъективном смысле, а также позитивном и негативном аспектах.

3. Представляется очевидным, что право на объединение как одно из основных конституционных прав человека и гражданина должно быть защищено юридической ответственностью за его нарушение.

4. Представляется также, что успешной реализации этого права работниками и работодателями должна способствовать их активизация в отстаивании своих прав и интересов с помощью создаваемых ими и активно действующих профсоюзов и объединений (ассоциаций) работодателей.

Список цитированных источников

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: принята 18.06.1998 на 86-й сессии МОТ. – Женева: МБТ, 1998. – 13 с.

2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1956. – Т. I. – Женева, 1991. – 1159 с.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

3. Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: принята 10.07.2008 на 97-й сессии МОТ // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1957–1990. – Т. II. – Женева, 1991. – 2247 с.
5. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
6. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, утвержденная Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ 29.10.1994 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 23. – Ст. 2756.
7. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, принятая 04.11.1950. – Страсбург: Европейский суд по правам человека, 2010. – 69 с.
8. Декларация прав и свобод человека и гражданина: принята Верховным советом РСФСР 22.10.1991. – М.: РИОР, 2009.
9. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
10. Федеральный закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
11. О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности: Закон СССР от 10 дек. 1990 № 1818-1 // Ведомости СССР. – 1990. – № 51. – Ст. 1107.
12. Снигирёва, И.О. Государство и профсоюзы / И.О. Снигирёва, Л.С. Явич. – М.: Профиздат, 1967. – 261 с.
13. Снигирёва, И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирёва. – М.: Юридическая литература, 1983. – 176 с.
14. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр». – М., 2014.
16. Федеральный закон от 27 нояб. 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (ред. от 01.12.2007) // Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант-Плюс». – М., 2014.
17. Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль. – Второе издание, исправленное и значительно умноженное по рукописи автора. Том 4: Издание книгопродавца-типографа М.О. Вольфа. – СПб., М., 1882.
18. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – Изд. 11 стереотипное. – М.: Издательство «Русский язык», 1975. – 846 с.
19. Юридический энциклопедический словарь / М.О. Буянова [и др.]; отв. ред. М.Н. Марченко. – М.: Проспект, 2006. – 810 с.
20. Свобода объединений: сборник решений и принципов Комитета по свободе объединений, руководящего органа МОТ, пятое (пересмотренное) издание. – Женева: МБТ, 2006.

Summary

The category “freedom” has served as an object of science close attention for a long time, of its different humanitarian branches – philosophy, political science, sociology, jurisprudence – in the aspect of a personal freedom (personal liberty). Freedom of associations is steadily considered as one of the fundamental integral parts of cumulative freedom of a person. In the article concepts of freedom of association of employees and employers are theoretically studied on the basis of the analysis of international and national sources of Russia and in comparison with the Belarus legislation.

Статья поступила в редакцию 04.09.2014

В.А. Абалдуев, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная юридическая академия»

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЙ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ: ОПЫТ РОССИИ ДЛЯ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению правовых вопросов, возникающих при распространении централизованных социально-партнерских соглашений на работодателей и иных субъектов коллективного трудового права, не участвовавших в их заключении. На основе анализа опыта законодательного регулирования этих отношений в Российской Федерации, а также с учетом практики применения соответствующих норм выявлен ряд проблем, требующих решения в трудовом праве РФ. Такие или сходные с ними решения рекомендованы для построения системы гармонизованного трудового законодательства в странах Евразийского экономического союза.

Введение

Программными документами о правовой политике государств – участников Евразийского экономического союза (Россия, Казахстан, Беларусь) (далее – ЕЭС) определены приоритетные направления совместных действий в сфере труда и трудовых отношений. Декларацией от 18.11.2011 «О евразийской экономической интеграции» предусмотрено сближение, гармонизация национальных законодательств, а также их унификация в рамках Единого экономического пространства [1]. Аналогичные задачи поставлены Договором о Евразийском экономическом союзе, подписанным в г. Астане 29.05.2014 [2].

Одним из таких направлений является создание отвечающих международным стандартам правовых процедур, которым должны следовать органы государственной власти, работники и работодатели при ведении коллективных переговоров, заключении и исполнении соглашений по социально-трудовым вопросам.

Основная часть

Институт социального партнерства в странах ЕЭС, полагаем, миновал стадию признания и ста-

новления. В настоящее время он нуждается в системном анализе. В этом нельзя не согласиться с К.Л. Томашевским, считающим, что такой анализ весьма актуален [3]. Требуется обновление сложившихся в прежние годы механизмов социального партнерства, в т.ч. на основе опыта регламентации этих вопросов в законодательстве стран – участниц евразийской экономической интеграции. Одной из задач такого анализа, на наш взгляд, является выработка юридически более совершенных, включающих имеющиеся просчеты правовых конструкций, связанных с определением состава сторон (субъектов) актов социального партнерства в сфере труда.

Если механизмы коллективно-договорного регулирования труда на уровне организации (работодателя) сложились еще в системе советского трудового права, то эти отношения на централизованном уровне социального партнерства, полагаем, далеки от совершенства. Они вызывают споры о соответствии принципам социального партнерства, не дают ясных ответов насчет возможных действий сторон в тех или иных ситуациях, в т.ч. пока не сформирована единая легитимная практика в части определения сферы действия таких соглашений. Также существует неоднознач-

ное понимание сферы действия коллективных договоров в связи с членством в профсоюзе [4].

Наиболее проблемными являются вопросы распространения соглашений по социально-трудовым вопросам на работодателей (работников), не участвующих в этих соглашениях на этапе их заключения. Эти вопросы в большей степени актуальны для России, поскольку эти процедуры предусмотрены национальным трудовым правом (ст. 48, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ) и некоторый опыт этой деятельности уже сложился.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (в частности, ст. 278) [5] не содержит норм о распространении соглашений на социальных партнеров, в них не участвующих. Однако п. 4 ст. 15 Закона Республики Казахстан от 18.12.2000 № 129-III «О социальном партнерстве в Республике Казахстан» допускает включение в сферу действия республиканских и региональных соглашений **работодателей, исполнительные органы и работников, присоединившихся к ним после заключения** [6]. Правил такого присоединения в нормах трудового права Республики Казахстан пока не предусмотрено.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) распространения отраслевых (тарифных) и местных соглашений на работодателей, не участвующих в их заключении, не предусматривает (ст. 358 и 365 ТК Беларуси). Примеров такого присоединения в доступных нам источниках встретить не удалось. Соглашение на республиканском уровне заключается только одно – генеральное, которое априори распространяется на всех субъектов коллективных трудовых правоотношений. Отраслевые (тарифные) соглашения и местные соглашения заключаются в большинстве случаев с участием работодателей государственного сектора экономики.

Тем не менее, полагаем, что и в Беларуси при необходимости вовлечения в сферу таких соглашений более широкого круга работодателей различных форм собственности вопрос о распространении отраслевых тарифных соглашений будет иметь значение. По данным Управления внешних связей и партнерской политики Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в 2013 г. зарегистрировано 44 отраслевых тарифных соглашения.

Приступая к анализу заявленных проблем, следует коснуться вопросов терминологии. В актах Международной организации труда (МОТ) вклю-

чение новых работодателей в сферу действующего соглашения определяется термином **«распространение»**, а в национальных нормах России и Казахстана – понятием **«присоединение»**.

Понятие **«присоединение»** при характеристике интересующей нас процедуры вряд ли уместно с учетом содержащегося в международных источниках понимания коллективного договора, соглашения как акта, **заключенного сторонами, связывающего стороны, подписавшие этот документ.**

Считаем, что универсальным термином в ситуации, когда действие социально-партнерского соглашения выходит за границы субъектного состава сторон, его заключивших, следует признать «распространение». Данное понятие вместо термина «присоединение» следует предусмотреть в нормах ТК РФ, а также в законодательстве стран – участниц ЕЭС.

В российских публикациях, критически оценивающих «присоединение» работодателей к соглашениям, этот вариант расширения субъектного состава сторон получил название «добровольно-принудительный» [7]. Д.Ф. Рысина на этот счет отмечала, что «свобода присоединения работодателя к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне, достаточно условна» [8].

Думаем, что в существующем виде лишь в части некоторых процедурных правил эти процедуры, действительно, не в полной мере соответствуют принципам социального партнерства, таким как свобода и добровольность принятия обязательств. Вместе с тем нельзя считать противоречащей идее социального партнерства и интересам работодателей (работников) саму возможность включения в сферу действующих соглашений по социально-трудовым вопросам новых участников, учитывая, что такая возможность базируется на принятой в Женеве 29.06.1951 Рекомендации № 91 МОТ «О коллективных договорах».

Раздел IV Рекомендации № 91 исходит из широкого понимания понятия коллективных договоров, охватывающего все соглашения по социально-трудовым вопросам, и устанавливает правила их распространения на третьих лиц:

1) определяемые законодательством страны меры распространения **всех или некоторых положений** коллективного договора на предпринимателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу его действия, должны приниматься в случае необходимости и с учетом действующей системы коллективных переговоров;

2) законодательство страны может обусловливать распространение коллективного договора следующими требованиями:

а) чтобы коллективный договор уже охватывал достаточно представительное, по мнению компетентного органа власти, число предпринимателей и трудящихся;

б) чтобы требование о распространении действия коллективного договора исходило от одной или нескольких участвующих в договоре организаций трудящихся или предпринимателей;

в) чтобы предпринимателям и трудящимся, на которых предстоит распространить коллективный договор, **была предоставлена возможность высказать предварительно свои замечания** [9].

Считаем, что обвинения в недобровольности при издании акта (принятии решения) о распространении можно избежать, когда включение работодателя в сферу действующего соглашения юридически, экономически и (или) организационно **мотивировано**. Проблема отсутствия таких стимулов для работодателей характерна для всех стран и объективно обусловлена их стремлением избежать излишних затрат, связанных с применением наемного труда. Законодателю следует иметь это в виду и стремиться к созданию норм, побуждающих работодателей и к созданию объединений, и к участию в соответствующих соглашениях.

В России весьма значимый повод для участия в отраслевых соглашениях и заключения коллективных договоров появился с принятием Федерального закона № 421-ФЗ в декабре 2013 г. [10].

Согласно новым нормам ТК РФ продолжительность рабочего времени в особых условиях труда устанавливается трудовым договором на **основании отраслевого соглашения и коллективного договора** с учетом результатов специальной оценки условий труда. Работодатель, заинтересованный в увеличении времени работы с 36 до 40 часов, может сделать это исключительно на основании указанных актов социального партнерства (ст. 92 ТК РФ).

При участии в этих же соглашениях часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).

В ТК РФ не сказано, какими именно соглашениями можно предусматривать названные выше условия, поэтому работодатели, которые ранее не видели смысла в социальном партнерстве, но

объективно заинтересованы в применении новых норм, теперь активно рассматривают возможность присоединения к любым отраслевым соглашениям или принятия новых соглашений. Эта тенденция характерна для всех регионов и отраслей экономики РФ. Соответственно возрастает значение должного правового обеспечения связанных с этим процессов.

Анализ состояния соответствующих норм трудового права РФ, а также опыт их применения позволяют выявить ряд проблем, которые требуют более продуманных, единообразных законодательных решений, учитывающих положения Рекомендации МОТ № 91. Соответствующие новации могут появиться и в трудовом законодательстве других государств – участников ЕЭС, исходя из задач его гармонизации.

Проблема определения уровня социального партнерства, на котором возможно распространение соглашения

Возможность и порядок распространения (ныне – присоединения) отраслевых соглашений на работодателей, не входящих в объединение, указаны в ст. 48 ТК РФ только в части федеральных соглашений. Распространение соглашений регионального уровня (кроме соглашений о минимальной заработной плате) ТК РФ не предусмотрено.

Проекты изменений в ст. 48 ТК РФ о предоставлении субъекту РФ права распространения областных, краевых соглашений на всех работодателей, направленные в Государственную думу Федерального собрания РФ, были отклонены. Непоследовательность правовой политики государства в этом вопросе проявляется в том, что нормы о распространении соглашения содержатся в законах некоторых субъектов РФ [11].

Правило ст. 48 ТК РФ, позволяющее распространять соглашения только на уровне актов РФ, полагаем, нуждается в пересмотре, тем более что оно *de facto* не соблюдается субъектами РФ.

Считаем, что в ТК РФ необходимо предусмотреть общее правило о возможности распространения не только соглашений о минимальной заработной плате, но и иных соглашений соответствующего уровня на всех работодателей.

Проблема определения способа распространения соглашения

После заключения соглашения возможность включения работодателей, в т.ч. вновь созданных

работодателей, в состав его участников связана с вхождением в состав соответствующего объединения работодателей. Работодатели, не являющиеся членами зарегистрированного объединения (ст. 33 ТК РФ), не могут входить в число участников соглашения на любом уровне социального партнерства, если они не присоединились к нему по правилам ст. 48 ТК РФ. Это неоправданно ограничивает данное право работодателей на участие в интересующих их актах социального партнерства.

Распространение соглашений на всех работодателей, желающих присоединиться к ним, **независимо от членства в соответствующем объединении и в любой момент в период действия такого соглашения** должно быть предусмотрено в нормах ТК РФ.

Проблема распространения соглашения в полном объеме или в части

Трудовое законодательство РФ исключает возможность распространения соглашения в определенной интересующей работодателя и реально исполнимой для него части. Данная концепция закона, полагаем, не отвечает началам отношений социального партнерства и искусственно сужает круг их участников.

Пункт 5 Рекомендации МОТ № 91 допускает распространение «всех или некоторых положений коллективного договора...». Аналогичный вариант распространения следовало бы легализовать и в нормах ТК РФ.

Проблема определения инициаторов распространения соглашений и состава субъектов, рассматривающих вопросы о распространении

В ТК РФ содержится указание на распространение заключенных соглашений по заявлению (по инициативе) работодателя (объединения работодателей). В Рекомендации МОТ № 91, во многих региональных законодательных актах о социальном партнерстве, а также непосредственно в самих соглашениях разного уровня право инициировать такое распространение предоставлено и представителям работников, и органам власти.

На стадии заключения соглашения (в течение первых 30 дней после опубликования) обязательным является предложение уполномоченных органов о присоединении (ст. 48, 133.1 ТК РФ). На наш взгляд, **конструкция такого предложения** явля-

ется спорной, хотя в целом она и соответствует международным правилам. При такой процедуре право работодателя присоединиться к централизованному соглашению зависит от наличия и официального опубликования предложения государственного органа по труду.

Представляется, что право работодателя на участие в соглашении путем присоединения к нему не должно зависеть от указанных обстоятельств. Любое вступившее в законную силу соглашение по социально-трудовым вопросам может быть распространено на любого работодателя, обратившегося в орган социального партнерства с соответствующим заявлением, **независимо от приглашения к этому**.

В качестве органов, принимающих заявления о присоединении к соглашению и (или) об отказе от присоединения? ТК РФ (ст. 48, 133.1) называет органы государственной власти. Нормами региональных нормативных актов, а также самими соглашениями рассмотрение таких заявлений чаще всего отнесено к полномочиям соответствующего органа социального партнерства. Такой подход является верным.

Отнесение вопросов о распространении соглашения к **полномочиям соответствующей трехсторонней комиссии** в гораздо большей степени соответствует началам социального партнерства в сфере труда и посредством законодательного закрепления должно стать общим правилом для всех случаев распространения соглашений.

Проблема мотивации отказа работодателя от присоединения и последующих консультаций по поводу такого отказа

ТК РФ (ст. 48, 133.1) требует, чтобы отказ работодателя от присоединения к соглашению был **мотивирован**. Критерии мотивированности ни законом, ни иными правовыми актами не определяются. В литературе высказывалось предложение о легализации оснований отказа, связанных с экономическими причинами [7]. О каких именно причинах идет речь, автор таких предложений не поясняет. Признак мотивированности в данном случае представляется излишним и может быть из закона исключен.

Предусмотренные в ТК РФ правила распространения вызывают обоснованные нарекания в части процедуры **консультаций** с работодателем, отказавшимся от присоединения к соглашению.

Сама по себе возможность таких консультаций согласуется с требованием о «предоставлении трудящимся и предпринимателям возможности при отказе от соглашения высказать предварительно свои замечания» (п. 5 Рекомендации МОТ № 91). Однако эти безобидные на первый взгляд консультации в России часто имеют форму административного давления на работодателя.

Во избежание упреков в адрес закона в этой части процедуры присоединения, а также с учетом того, что ТК РФ не определяет юридическую значимость неучастия работодателей в таких консультациях, есть смысл отказаться от их проведения.

Заключение

Государствам – участникам ЕЭС, намеревающимся создать единообразный и лишенный внутренних противоречий механизм нормативно-правового регулирования социального партнерства (в т.ч. распространения соглашений по социально-трудовым вопросам на работодателей, не участвовавших в их заключении), необходимо иметь в виду те проблемы, которые выявила практика правоприменения в современной России, и постараться их избежать.

Представленный нами опыт и предложения для решения обозначенных в статье просчетов российского законодателя, надеемся, окажутся полезными при разработке гармонизированных норм трудового права ЕЭС.

Список цитированных источников

1. О евразийской экономической интеграции: Декларация от 18 нояб. 2011 г. // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.

Summary

Article is devoted to consideration of the legal questions arising while distribution of centralized social and partner agreements, on employers and other subjects of the collective labour law who didn't take part in the agreement conclusion. On the basis of the analysis of legislative regulation experience of these relations in the Russian Federation, and taking into account practice of application of the relevant standards a number of the problems demanding solutions in the labour law of the Russian Federation is revealed. Such solutions are recommended for creation of labour legislation system in the countries of the Eurasian Economic Union.

3. Томашевский? К.Л. Гармонизация законодательства Республики Беларусь в области социального партнерства с трудовым правом России и Европейского союза // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://elib.by/bitstream>. – Дата доступа: 29.07.2014.

4. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – 130 с.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан // Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs>. – Дата доступа: 30.07.2014.

6. О социальном партнерстве в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 18.12.2000 № 129-III // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gukkazguu.kz>. – Дата доступа: 30.07.2014.

7. Иванов, А.Б. Незнание федерального отраслевого соглашения не освобождает от ответственности за его невыполнение // Трудовое право. – 2011. – № 3.

8. Рысина, Д.Ф. Определен порядок вовлечения работодателей в заключенные на федеральном уровне отраслевые соглашения // Кадры предприятия. – 2007. – № 8.

9. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042–1044.

10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28 дек. 2013 г. № 421-ФЗ // Собрание законов Российской Федерации. – 2013. – № 52 (часть I). – ст. 6991.

11. О социальном партнерстве в сфере труда: Закон Саратовской области от 19 июня 1998 г. № 31-СЗО (с изм. и доп.) // Саратовские вести. – 1998. – № 25.

Статья поступила в редакцию 30.07.2014

И.В. Лагутина, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального университета «Одесская юридическая академия»

УДК 349.2

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье подчеркивается, что особое значение приобретает обеспечение безопасного труда как составляющее понятия «достойный труд». Акцентируется внимание на необходимости перехода к «зеленой» экономике, что создает «зеленые» рабочие места и «озеленяет» промышленность и производственные процессы, ставшего ключевым элементом на пути к достижению устойчивого экономического и социального развития. Подчеркивается, что технологии, применяемые на некоторых «зеленых» рабочих местах, могут защищать окружающую среду, но не быть безопасными для работников.

Введение

Реализация положений ст. 43 Конституции Украины о праве на труд требует создания рабочих мест с достойными и безопасными условиями труда. Национальная система безопасности, гигиены труда и производственной среды должна включать механизмы для обеспечения соблюдения нормативно-правовых актов, актов социального диалога по безопасности и гигиене труда.

В юридической литературе вопросы охраны труда стали предметом исследования отечественных и зарубежных ученых, таких как А.А. Абрамова, В.С. Андреев, М.И. Бару, Н.Б. Болотина, П.А. Бущенко, В.С. Венедиктов, Л.Я. Гинцбург, С. Гончарова, К.П. Горшенин, В.В. Жернаков, П.И. Жигалкин, И.В. Зуб, С.А. Иванов, П.А. Изуита, М.И. Иншин, Я.Л. Киселев, Р.И. Кондратьев, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, Р.З. Лившиц, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Ю.П. Орловский, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, В.И. Прокopenко, А.И. Процевский, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.И. Чанышева, И.И. Шамшина, О.Н. Ярошенко.

Целью данной статьи является анализ правовых, экономических и социальных приоритетов государственной политики в сфере охраны труда и основных направлений реформирования указанной сферы.

Основная часть

Современное состояние охраны труда требует принятия мер на общегосударственном уровне,

поскольку касается практически всех видов экономической деятельности, охватывает весь производственный потенциал страны и существенно влияет на устойчивое экономическое развитие государства.

Государственная политика в этой области базируется на следующих принципах: приоритете жизни и здоровья работников; повышении уровня промышленной безопасности путем обеспечения сплошного технического контроля за состоянием производств, технологий и продукции, а также содействию предприятиям в создании безопасных и безвредных условий труда; национальных, региональных программах по охране труда; установлении единых требований по охране труда для всех предприятий и субъектов предпринимательской деятельности независимо от форм собственности и видов деятельности; информировании населения, проведении обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда.

Основополагающим документом в сфере охраны труда является Закон Украины от 14.10.1992 № 2694-XII «Об охране труда» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон Украины «Об охране труда») [1], который определяет основные положения по реализации конституционных прав работников на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, регулирует при участии соответствующих государственных

органов отношения между работодателем и работником по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды и устанавливает единый порядок организации охраны труда в Украине.

Комплексное решение проблем в сфере охраны труда, формирование современной безопасной и здоровой производственной среды, минимизация рисков производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий на производстве, содействие устойчивому экономическому развитию и социальной направленности, сохранению и развитию трудового потенциала Украины является целью Общегосударственной социальной программы улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды на 2014–2018 гг. [2].

16 января 2014 г. на базе государственного учреждения «Национальный научно-исследовательский институт промышленной безопасности и охраны труда» состоялось первое заседание Комиссии по обеспечению координации реализации Общегосударственной программы улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды на 2014–2018 гг. Во время заседания обсуждались вопросы, касающиеся первоочередных шагов по выполнению Общегосударственной программы, наличия финансовых ресурсов на реализацию ее задач и мероприятий, привлечения ведущих научно-исследовательских учреждений к процессу подготовки и проверки соответствующей документации [3].

Общие требования по обеспечению работодателями охраны труда работников заключаются в установлении требований по созданию безопасных и безвредных условий труда путем надлежащего обустройства рабочих мест и производственных, санитарно-бытовых и других помещений на предприятии, в учреждении, организации, безопасном использовании работниками средств труда, обеспечении обучения работников и привлечения их к решению вопросов охраны труда, регулировании отношений по охране труда между предприятиями в случае привлечения к выполнению работ работников других предприятий [4].

Необходимость совершенствования обеспечения безопасных условий труда и здоровья работников вызвана следующими причинами:

– неудовлетворительным состоянием безопасности и условий труда в общественном производстве, высоким уровнем аварийности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

– ненадлежащим соблюдением требований актов законодательства и других нормативно-правовых актов по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды, рационального использования и охраны недр субъектами предпринимательской деятельности, работодателями и работниками;

– созданием значительного количества субъектов предпринимательской деятельности, которые используют наемный труд, различных форм собственности и видов деятельности, особенно предприятий малого и среднего бизнеса, частных предпринимателей, что затрудняет осуществление государственного надзора традиционными методами;

– проведением административной реформы в Украине, приведением в порядок количества проверок предприятий контролирующими органами;

– несовершенством взаимодействия уполномоченных органов государственного надзора и контроля в области охраны труда и разграничения их полномочий;

– уменьшением бюджетного финансирования и необходимостью использования внебюджетных источников финансирования для осуществления государственного надзора, обеспечения работы органов государственного надзора;

– стремлением Украины интегрироваться в европейское и мировое сообщество и необходимостью быстрого внедрения в национальное законодательство и реальную жизнь общепринятых международных норм по вопросам безопасности и охраны здоровья наемных работников, организации деятельности инспекций по охране труда; созданием надлежащего основания для следующего официального присоединения Украины к Конвенции Международной организации труда (МОТ) и другим международным соглашениям по вопросам охраны труда [5, с. 52].

Как известно, уровень безопасности трудового процесса зависит прежде всего от состояния его правового обеспечения, т.е. от качества и полноты разработки соответствующих нормативно-правовых актов. В Украине много внимания уделяется вопросам нормативно-правового обеспечения охраны труда.

Относительно конвенций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда следует отметить, что Украиной ратифицированы следующие конвенции: № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде, № 176 о безопасности

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

и гигиене труда в шахтах, № 174 о предотвращении крупных промышленных аварий, № 161 о службах гигиены труда, № 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве, № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве, № 81 об инспекции в промышленности и торговле.

Сегодня в государстве действует 2061 нормативно-правовой акт в сфере охраны труда без учета санитарных норм и правил [6, с. 3]. В то же время среди недостатков национального законодательства по охране труда – наличие большого количества нормативно-правовых актов, которые дублируют друг друга [7, с. 261].

В Украине, как и во многих странах мира, состояние безопасности труда и здоровья на рабочих местах вызывает значительное беспокойство. Наиболее травматичными отраслями, в которых пострадала почти половина всех потерпевших от несчастных случаев в 2012 г., как и в предыдущие годы, продолжают оставаться подземная добыча каменного угля, агропромышленный комплекс и строительство.

При этом большинство работодателей рассматривают расходы на охрану труда как резерв для снижения производственных затрат, поэтому мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда финансируются по остаточному принципу, вследствие чего значительная часть работающих даже не обеспечена самыми необходимыми средствами индивидуальной защиты [8, с. 119].

В Украине должны выполняться требования Конвенции МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде, в частности пп. «с» и «d» ст. 11 о сообщении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; представлении ежегодных статистических данных о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; проведении расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Украине. Аналогичные требования содержатся в ст. 22 Закона Украины «Об охране труда» и в ст. 171 Кодекса законов о труде Украины [9].

Конкретные процедуры, внедренные компетентным органом для проведения расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и аварийных ситуаций с указанием полномочий членов комиссий и их обязанностей, перечислены в подзаконном нормативно-правовом акте, в частности в постанов-

лении Кабинета министров Украины от 30.11.2011 № 1232 «Некоторые вопросы расследования и ведения учета несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве» [10].

Статьей 23 Закона Украины «Об охране труда» предусмотрено, что работодатель обязан информировать работников или лиц, уполномоченных на осуществление общественного контроля за соблюдением требований нормативно-правовых актов по охране труда, и Фонд социального страхования от несчастных случаев о состоянии охраны труда, причинах аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний и о принятых мерах для их устранения и для обеспечения на предприятии условий и безопасности труда на уровне нормативных требований.

Работникам или их представителям обеспечивается доступ к информации и документам, содержащим результаты аттестации рабочих мест, запланированные работодателем профилактические мероприятия, результаты расследования, учета и анализа несчастных случаев и профессиональных заболеваний и отчеты по этим вопросам, а также к сообщениям, представлениям и предписаниям органов государственного управления и государственного надзора за охраной труда.

Основные вопросы, поднимаемые гражданами в обращениях в Государственную службу горного надзора и промышленной безопасности Украины, касаются расследования несчастных случаев и несогласия с содержанием составленных актов формы Н-1, Н-5, НПВ; несогласия с заключениями комиссий по расследованию несчастных случаев; несоблюдения работодателями требований действующего законодательства по охране труда [11].

Для устранения нарушений законодательства и защиты прав человека на безопасные условия труда и надлежащего расследования несчастных случаев Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека – неотъемлемый элемент конституционной системы защиты прав и свобод человека и гражданина – считает необходимым внесение изменений в законодательство об охране труда по усилению роли страховых экспертов Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установлении факта страхового случая и усилению ответственности страхователя-работодателя за неуведомление органов Фонда и Государственной службы горного надзора и про-

мышленной безопасности Украины о несчастном случае на производстве.

Также необходимо учитывать, что, ратифицировав Европейскую социальную хартию (пересмотренную), Украина взяла на себя обязательства устранять риски, присущие выполнению опасных и вредных работ, проводить политику и принимать меры с целью улучшения охраны труда и производственной гигиены, предотвращения несчастных случаев и травматизма, в частности, путем минимизации рисков, присущих производственной среде [12, с. 120].

Обеспечение соответствующего и эффективного развития системы охраны труда на государственном уровне и эффективное ее внедрение на уровне отдельного предприятия и отрасли промышленности дает возможность создать безопасные и здоровые условия труда для работников путем предотвращения профессиональных заболеваний и травмирования, продления периода активной трудоспособности работников и т.п. Для обеспечения введения нормативно-правовых актов в сфере охраны труда и промышленной безопасности, а также улучшения действенности этих положений особенно важным является гармоничное, скоординированное и эффективное сотрудничество структур, задействованных в системе охраны труда, интерактивное взаимодействие с работодателями и работниками, мероприятия по разъяснению и распространению положений, касающихся безопасной жизнедеятельности работника в условиях производственной среды [13, с. 167].

Опыт показывает, что высокая культура безопасности выгодна и работникам, и работодателям, и государству. Различные приемы профилактики доказали свою эффективность и для предотвращения несчастных случаев на рабочих местах, и для производительности труда. Современные высокие стандарты безопасности труда в некоторых странах являются прямым следствием проведения долгосрочной политики, поощряющей трехсторонний социальный диалог, коллективные договоры между профсоюзами и работодателями, а также результат эффективного законодательства по профессиональной безопасности и охране здоровья.

Эффективная организация охраны труда является залогом успешного ведения бизнеса. Для стимулирования работодателей к созданию безопасных условий труда установлены нормы, по-

зволяющие менять частоту плановых проверок в зависимости от уровня травматизма на предприятии: чем он ниже – тем меньше проверок.

Улучшение условий труда и мониторинг состояния здоровья работников является экономически выгодным капиталовложением [14, с. 6–8].

Осуществляя управление охраной труда, органы государственной власти устанавливают правила, процедуры и критерии, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государство должно проводить эффективную налоговую политику, стимулирующую создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных технических устройств и технологий, производство средств коллективной защиты и средств индивидуальной защиты.

Реализация основных направлений государственной политики в сфере охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов на основе общепризнанных принципов социального диалога [15, с. 91].

Общепринятыми нормами должны стать соблюдение законов и других нормативно-правовых актов по охране труда, своевременное выявление и устранение недостатков на производстве, усиление ответственности за состояние охраны труда и нарушение установленных норм и правил, обуславливающих многочисленные несчастные случаи, профессиональные заболевания и аварии. Мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, должны развиваться гармонично с ростом объемов производства продукции, а в идеале – несколько их опережать. Ведь здоровье и жизнь работников – основная ценность нации [16, с. 116].

Следует отметить значение охраны труда в «зеленой» экономике и права работников на здоровые и безопасные условия труда при создании «зеленых» рабочих мест.

Значение охраны труда в «зеленой» экономике – содействие эффективности производства путем обеспечения безопасности и культуры труда, снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний на производствах, гармонично сочетающих экономические

потребности общества с необходимостью постоянного обновления и сохранения окружающей среды.

В странах, создающих у себя «зеленую» экономику, благодаря проводимой ими политике создаются новые рабочие места; этот потенциал может быть увеличен дополнительными инвестициями в «зеленые» сектора. Политика, ориентированная на малые и средние предприятия, представляется особенно многообещающей, поскольку такие предприятия создают значительную часть рабочих мест и обеспечивают рост занятости в большинстве стран [17, с. 13].

Заключение

Действия социальных партнеров в Украине должны быть направлены на:

1) масштабное внедрение систем управления охраной труда на предприятии на основе соответствующего документа МОТ [18] с использованием методов оценки и управления рисками;

2) ратификацию Конвенции МОТ № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 г.;

3) имплементацию положений Конвенций МОТ, ратифицированных Украиной;

4) совершенствование национальной системы регистрации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и сообщения о них; 5) разработку устойчивой системы служб гигиены труда, направленной на профилактику профессиональных заболеваний;

6) укрепление социального диалога, создание комитетов по вопросам охраны труда, обеспечение их эффективной деятельности;

7) разработку экономических стимулов для работодателей;

8) дальнейшее совершенствование системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) поощрение и поддержку развития превентивной культуры безопасности труда и здоровья;

10) проведение информационно-разъяснительных мероприятий [19].

Именно социальный диалог приведет к лучшим и более устойчивым результатам [20]. Социальные партнеры способны гарантировать, чтобы и те «зеленые» рабочие места, которые обуславливают минимизацию негативного воздействия на окружающую среду, были безопасными и здоро-

выми для работников. А новые «зеленые» технологии должны быть безопасными и не вредными для здоровья граждан Украины.

Список цитированных источников

1. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992 р. – № 49. – Ст. 668.

2. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Офіційний вісник України 2013 р. – № 34. – Ст. 1199.

3. Відбулося засідання Комісії із забезпечення координації реалізації Загальнодержавної програми [Електронний ресурс] / сайт Національного науково-дослідного інституту промислової безпеки та охорони праці. – Режим доступу: <http://ndiop.kiev.ua/index.php?newsid=154>. – Дата доступу: 16.06.2014.

4. Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників: Наказ МНС України від 25.01.2012 № 67 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 19. – Ст. 716.

5. Національний Профіль з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях: Україна 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-andprogrammes/WCMS_208300/lang--en/index.htm. – Дата доступу: 16.06.2014.

6. Шевченко, В.І. Правові питання охорони праці. – Харків: ХНАМГ, 2004. – 184 с.

7. Ізуїта, П.О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки / П.О. Ізуїта // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 255–267.

8. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина. – К., 2013. – 398 с.

9. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

10. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 94. – Ст. 3426.

11. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ

Президента України від 06.04.2011 № 408/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст. 1241.

12. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина. – К., 2013. – 398 с.

13. Костенко, О.М. Охорона праці в Україні з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу / О.М. Костенко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – 2007. – № 2. – С. 166–168.

14. Фандеєв, О. Економити на охороні праці – собі дорожче / О. Фандеєв // Охорона праці. – 2013. – № 10. – С. 6–10.

15. Зеркалов, Д.В. Безопасность труда: монография / Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2012. – 643 с.

16. Ізовіт, Т.В. Стратегічна мета уряду України – підвищення рівня промислової безпеки / Т.В. Ізовіт // Вісник КНУДТ. – 2012. – № 4. – С. 116–124.

17. ЮНЕП 2011 г. Навстречу «зеленой» экономике: пути к устойчивому развитию и искоренению бедности – обобщающий доклад для представителей властных структур [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.unep.org/greenconomy. – Дата доступа: 16.06.2014.

18. Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001) / (ILO-OSH 2001). – Женева: МБТ, 2003. – 28 с.

19. ПРОЕКТ ЄС-МБП «Поліпшення стану безпеки праці та здоров'я на робочих місцях в контексті гідної праці» 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_208298/lang-en/index.htm. – Дата доступу: 16.06.2014.

20. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011 р. – № 3. – Ст. 168.

Summary

The article emphasizes that of particular importance is the provision of safe work as components of the concept of “decent work”. The article deals with the need to switch to “green” economy, creating “green” jobs and of “making greener” of industry and manufacturing processes, which became a key element in achieving sustainable economic and social development. It is emphasized that the technology used on some “green” jobs may protect the environment, but not be safe for employees.

Статья поступила в редакцию 17.06.2014

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

УДК 349.2

КОНЦЕПЦИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА: КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Аннотация

В статье анализируется концепция трудового коллектива как субъекта трудового права. На основе сформулированного в общей теории права понятия «коллективный субъект права», научных определений трудового коллектива, действующего законодательства Российской Федерации рассматриваются процедуры формирования и возможного функционирования трудового коллектива. На основе проведенного анализа сделан вывод о том, что трудовой коллектив, будучи элементом системы управления трудом, состоит из работников, зачастую имеющих противоположные интересы, вследствие чего не имеет единства организации и воли. Трудовой коллектив не обладает характеристиками, необходимыми для признания его субъектом права, а субъектами правоотношений, возникающих при участии работников в отношениях социального партнерства, являются не сами работники и не их коллективы, а представители работников.

Введение

В теории трудового права настоящего времени не получил своего логического разрешения вопрос о юридической личности субъекта, участвующего в отношениях социального партнерства со стороны работников. С одной стороны, совокупность работников, занятых у конкретного работодателя, исходя из современного трудового законодательства не может вступить ни в какие конкретные правоотношения, участвуя в них через своих представителей, которые являются по общему правилу самостоятельными общественными объединениями (прежде всего профессиональными союзами), имеют свою компетенцию, а зачастую и самостоятельные интересы. Именно представителей работников можно рассматривать как участников правоотношений социального партнерства. С другой стороны, несмотря на наличие субъектов, представляющих интересы работников, на наш взгляд, отсутствуют основания полностью передавать все функции определения условий труда и социального развития этим объединениям: за работниками всегда остается право решить тот или иной вопрос непосредственно по своему усмотрению,

возможно, и вопреки позиции своего представителя. В контексте социального партнерства это проявляется прежде всего в отказе в одобрении проекта коллективного договора, выдвигании требований в адрес работодателя об изменении либо сохранении неизменными условий труда. Поэтому сами работники объективно являются одним из субъектов, участвующих в управлении трудом.

Какова же юридическая личность работников и их представителей как участников отношений по управлению трудом? Единого мнения об этом в науке трудового права не сложилось, а законодательство постсоветского времени на разных этапах своего развития отвечало на этот вопрос по-разному.

Основная часть

Коллективным трудовым отношениям объективно свойственна своя группа субъектов трудового права, а именно коллективных субъектов как особого правового образования, отличного от совокупности (коллектива) индивидуальных субъектов.

Коллективным субъектом права в литературе по общей теории права рассматривается такое признаваемое законом общественное образова-

ние, которое обладает единством воли и цели, обеспечиваемым определенной системой его организации [1, с. 205]. Каждый из членов соответствующего общественного образования сохраняет свои собственные интересы, равно как и возможность их реализации собственными действиями, однако в коллективном образовании определяющим становится качественная совокупность интересов отдельных индивидов, которая приобретает характер групповых интересов, не сводимых к совокупности индивидуальных интересов, и придает всему коллективу новую правовую сущность и социальную значимость. При этих условиях деятельность группы приобретает уже общественный характер и находит свое выражение в единой воле и цели, общих интересах и потребностях всего коллектива, абстрагированных от отдельного индивида. Указанное единство обеспечивается системой организации коллектива, призванной поддерживать (направлять) совокупную волю и действия его членов для достижения общих целей [2, с. 54].

Обладает ли указанными характеристиками трудовой коллектив и может ли он рассматриваться в качестве субъекта трудового права? С точки зрения действующего на настоящий момент законодательства ответ на данный вопрос должен быть отрицательным, более того, законодатель вообще отказался от данного понятия, заменив его понятием «работники». Именно работники, а не коллектив таковых наделены правом на участие в управлении трудом, они вправе наделять тех или иных лиц полномочиями на участие в коллективных переговорах, реализации права работников на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров. Трудовой коллектив в качестве субъекта права не признается. Это позволяет констатировать, что он не вправе вступать в какие-либо правоотношения [3, с. 10], не обладает по закону какими-либо правомочиями, которые он в состоянии делегировать кому бы то ни было по той простой причине, что нельзя передать то, чего на самом деле нет [4, с. 162].

Постараемся проанализировать правовое положение трудового коллектива, абстрагируясь от каких-либо идеологических посылок и практики правового регулирования отношений с участием трудового коллектива в советский период, который характеризуется в основном отсутствием сомнений в способности трудового коллектива быть субъектом права. Для этого нам необходимо опре-

делить, наличествуют ли у трудового коллектива единство цели, общие интересы и потребности, возможно ли формирование его единой воли и создание структуры, обеспечивающей реализацию этой воли для обеспечения потребностей и интересов.

Наука трудового права сформулировала несколько определений трудового коллектива. В частности, под таковым понимались:

- совокупность совместно работающих в масштабе определенной хозяйственной единицы или ее подразделения людей, связанных между собой технологическими, правовыми и психологическими отношениями, обладающая определенной социальной структурой на основании правовых норм и структурой неофициальной, устанавливающейся в процессе трудовой и общественной жизни коллектива [5, с. 25];
- социальная общность равноправных граждан на основе трудовой юридической связи для совместной работы на общественных средствах производства, объединенная общим интересом по обсуждению и решению вопросов совместного труда, его регулирования, результатов, оплаты [6, с. 28];
- объединение работников для выполнения трудовых функций, обусловленных заключенными трудовыми договорами в рамках определенного юридического лица, которые связаны совместным трудом и наличием общих коллективных интересов [7, с. 89].

Трудовому коллективу, по мнению большинства исследователей, присущи следующие характерные черты: объединение физических лиц, базирующееся на совместном труде; свободное объединение, характеризующееся общностью интересов; формализованная система организации работников, обусловленная структурой производства [8, с. 190].

Суммируя сказанное, можно отметить, что именуемое трудовым коллективом объединение работников создается отнюдь не по инициативе самих работников (по крайней мере, такая инициатива не является определяющей). Включение любого работника в состав трудового коллектива осуществляется на основании трудового договора, второй стороной которого является работодатель. Более того, именно работодатель является инициатором осуществления работниками трудовой деятельности по определенным специальностям

и должностям и организатором этой деятельности. Заключая трудовой договор, работник прежде всего желает осуществлять предусмотренную этим договором трудовую деятельность; персоналии же лиц, осуществляющих совместный с ним труд, по общему правилу, для работника в момент заключения трудового договора безразличны или вторичны и не имеют по общему правилу определяющего значения для принятия им решения о заключении трудового договора. Таким образом, в основе функционирования трудового коллектива лежит осуществление производственной деятельности, что позволяет характеризовать трудовые коллективы как элемент организационно-управленческой структуры предприятия, т.е. элемент системы управления трудом. Следовательно, он не обладает качествами правосубъектности и реализует вмененную ему компетенцию. Иными словами, по своему правовому статусу трудовой коллектив аналогичен статусу иных – коллективных и индивидуальных – органов в системе управления трудом [9, с. 118].

Проблему производственного характера трудового коллектива пытался разрешить В.М. Лебедев, предложивший концепцию параллельного существования в организации, использующей наемный труд, двух трудовых коллективов – производственного и трудового. Производственный коллектив наемных работников, по его мнению, создается работодателем для обслуживания (ведения) технологического процесса, а трудовой коллектив организуется наемными работниками нередко вопреки воле собственника организации, работодателя, его представителей для отстаивания своих интересов [10, с. 187–188].

Представляется, что для данного вывода не имеется достаточных оснований. Во-первых, следуя данной концепции, приходится признавать, что трудовой коллектив может быть создан только работниками, уже объединенными в производственный коллектив, причем все эти работники объединяются в трудовой коллектив [11, с. 146]. Момент приобретения созданным по инициативе работодателя производственным коллективом статуса автономного от работодателя трудового коллектива остается неясным. Очевидно, что формирование подобного самостоятельного субъекта должно осуществляться с помощью определенных образом формализованных процедур. Однако подобные процедуры не предусмотрены ни трудовым, ни каким бы то ни было иным зако-

нодательством, не осуществляются таковые и на практике. Попытка же определить момент формирования трудового коллектива как начало функционирования в организации его представительного органа [12, с. 81] свидетельствует как раз об отсутствии самостоятельности данного коллектива, не способного ни на какие действия вне своего органа. К тому же остается неясным, как несущий субъект может избирать какой-либо орган.

Во-вторых, любое объединение граждан при своем создании и в процессе своей деятельности подчиняется требованиям принципа свободы объединения, означающего помимо прочего и то, что никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем. Все работники, входящие в производственный коллектив, вряд ли без исключения готовы объединяться в новый коллектив, по крайней мере, такое желание должно быть доказано, что опять-таки объективно требует формализации процесса создания нового коллектива. К тому же остается открытым вопрос о взаимоотношениях с таким трудовым коллективом работников, не пожелавших участвовать в его создании.

Таким образом, трудовой коллектив, будучи элементом системы управления трудом, не обладает самостоятельностью, необходимой для признания его субъектом права.

Более того, даже сторонники признания трудового коллектива в качестве субъекта права указывают на то, что общность цели деятельности коллектива работников вытекает из необходимости формирования общепроизводственных задач, которые принципиально обозначаются работодателем (его органами управления) при выборе основных направлений деятельности и приеме на работу соответствующих работников [13, с. 323].

Вместе с тем необходимо признать, что у работников, объединенных в коллектив, наличествует общая цель, не связанная с решением производственных задач, а именно обеспечение достойных условий труда. Однако достижение этой цели затруднено не только в связи с объективной ограниченностью ресурсов, имеющихся в распоряжении работодателя, или его возможными противоправными или несправедливыми решениями, но и наличием внутри коллектива тех или иных групп работников, которые осуществляют различные трудовые функции в различных условиях и в силу

этого имеют свои самостоятельные законные интересы и особые ресурсы оказания давления на работодателя с целью их удовлетворения. Именно этим в современных условиях и объясняется объективная обусловленность наличия различных профессиональных союзов, действующих в рамках одного работодателя или сферы экономической деятельности. Реализация этих интересов может вступать в противоречие с интересами другой группы работников, что делает противоречия между разными группами работников еще более острыми, чем противоречия между работниками и работодателем. Соответственно трудового коллектива как единого сообщества работников, объединенного безусловным единством целей, в реальности не существует, следовательно, у коллектива работников зачастую отсутствует единство воли.

Вместе с тем работники, объединенные совместной трудовой деятельностью и подчиненностью хозяйской власти и воле конкретного работодателя (группы работодателей, координирующих свою деятельность на рынке труда), имеют общие интересы, которые по общему правилу могут быть реализованы только в результате совместных действий работников, влекущих те или иные правовые последствия.

Возможно ли совершение таких действий непосредственно коллективом работников? С точки зрения фактической возможности действовать ответ очевиден и является без сомнения положительным. Основная проблема применительно к правовому регулированию этих действий состоит в том, что сам по себе коллектив работников не может быть привлечен к юридической ответственности, поскольку он не является субъектом права [9, с. 109–135], а будучи изначально недееспособным, он не может признаваться таковым. К тому же принятие конкретных решений по текущим вопросам взаимодействия коллектива работников с работодателем непосредственно коллективом крайне затруднено как применительно к обсуждению тактики действий работников, так и при организации проведения такого обсуждения. Даже в сравнительно небольшом коллективе достаточно сложно выбрать место и время проведения собрания, устраивающее всех или большинство работников и не затрагивающее производственные интересы работодателя. В большинстве же крупных коллективов проведение общего сбо-

ра работников в принципе невозможно ввиду и режимов работы членов коллектива, и отсутствия помещений, способных вместить тысячи работников, и работы членов одного коллектива на различных территориях (как в пределах одного населенного пункта, так и на территориях разных субъектов Российской Федерации или даже разных стран).

Заключение

Трудовой коллектив, будучи элементом системы управления трудом, не обладает характеристиками, необходимыми для признания его субъектом права. Следовательно, субъектами правоотношений, возникающих при участии работников в отношениях социального партнерства, являются не сами работники и не их коллективы, а представители работников.

Список цитированных источников

1. Иоффе, О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М.: Юрид. лит., 1961. – 378 с.
2. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / отв. ред. А.С. Пашков. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. – 119 с.
3. Нуртдинова, А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / А.Ф. Нуртдинова. – М., 1998. – 41 с.
4. Маврин, С.П. Новации Трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации / С.П. Маврин, А.К. Свиридов // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2. – С.158–164.
5. Масленников, В.А. Конституционные права граждан СССР и роль производственных коллективов в их реализации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.А. Масленников; Академия наук СССР. Институт государства и права. – М., 1968. – 17 с.
6. Цепин, А.И. Трудовое право и трудовой коллектив / А.И. Цепин, А.В. Пятаков; отв. ред. Р.З. Лившиц. – М., 1986. – 199 с.
7. Коршунова, Т.Ю. Трудовой коллектив: изменение правового статуса в новых условиях хозяйствования / Т.Ю. Коршунова // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: Изд-во Ин-та законодательства и сравн. правоведения, 1995. – С. 84–95.

8. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / Н.Н. Семенюта и др.; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 2002. – 504 с.

9. Коробов, А.Е. К проблеме правонарушения по трудовому праву как родовой категории / А.Е. Коробов, Е.Б. Хохлов // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С.109–135.

10. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – Кн. 1. – 301 с.

11. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2009. – Кн. 2. – 192 с.

12. Драчук, М.А. К вопросу о соотношении права и понятия труда / М.А. Драчук // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – С. 69–84.

13. Драчук, М.А. Субъекты трудового права: монография / М.А. Драчук. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. – 336 с.

Summary

The concept of labour staff is analyzed in article as the subject of the labour law. Taking into account the concept of “collective legal entity”, scientific definitions of labour staff formulated in the general theory, the current Russian Federation legislation procedures of formation and possible functioning of labour staff are thoroughly studied. On the basis of the carried-out analysis the conclusion that labour staff, being an element of a work control system, consists of the employees often having opposite interests and consequently has no unity in the organization and will. The labour staff doesn't possess the characteristics necessary for recognition of its legal entity. Subjects of the legal relationship arising with the assistance of workers in the relations of social partnership are not workers and not their staff, but representatives of employees.

Статья поступила в редакцию 17.07.2014

Е.В. Сыченко, магистр, старший преподаватель Государственного института экономики, финансов, права и технологий, докторант кафедры Европейского трудового права Университета г. Катании (Италия)

УДК 349.2

ПРАКТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Аннотация

Настоящая статья посвящена изучению практики Европейского суда по правам человека в области защиты прав профсоюзов. Согласно Европейской Конвенции по правам человека 1950 г. защита прав профсоюзов строится на основании ст. 11 о свободе объединения, а также ст. 14, запрещающей дискриминацию. Свобода объединения трактуется Европейским судом особенно широко и включает такие элементы, как право на свободное принятие решения о вступлении или невступлении в профсоюз, право профсоюза быть услышанным работодателем, право на коллективные переговоры, право на забастовку (включая право на забастовку солидарности), право профсоюза выбирать своих членов. В работе представлен обзор решений Европейского суда, содержащих правовые позиции по указанным выше правам, а также рассмотрено толкование судом права членов профсоюза на защиту от дискриминации.

Введение

Последнее десятилетие работы Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) отличается расширенным подходом Суда к защите социальных прав граждан, что отражается, в частности, на толковании Судом свободы профсоюзов, закрепленной в ст. 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (далее – Конвенция по правам человека)*. В настоящей статье будет рассмотрена практика Европейского суда, в которой выражены правовые позиции суда о содержании свободы на объединение, а также проанализировано решение о защите членов профсоюзов от дискриминации.

Основная часть

Содержание свободы на объединение

Защита прав профсоюзов в практике ЕСПЧ строится на широком понимании ст. 11 Европейской Конвенции по правам человека, предусматривающей право каждого на свободу мирных собраний и на свободу объединения с другими, включая

право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов. Пункт 2 ст. 11 содержит перечень ограничения свободы профсоюзов: ограничения, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц.

Пункт 2 ст. 11 предоставляет государствам возможность введения законных ограничений на осуществление свободы ассоциаций в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или административных органов государства. Данный пункт был истолкован ЕСПЧ в деле *Tüm Haber Sen and Çınar* против Турции [1]. В рамках данного дела ЕСПЧ рассмотрел на соответствие Конвенции по правам человека принудительное прекращение деятельности профсоюза государственных служащих, обусловленное законодательным запретом на организацию профессиональных союзов для государственных служащих. ЕСПЧ признал нарушение государством-ответчиком нормы ст. 11 Конвенции по правам человека, поскольку Турция

* Например, ранняя практика ЕСПЧ не расценивала коллективные переговоры как необходимую составляющую эффективного осуществления профсоюзных прав, хотя и признавала их средством, при помощи которого профсоюзы могли бы защищать интересы своих членов. Решением по делу *Demir and Baykara v. Turkey* (№ 34503/97) 12.11.2008 право на ведение коллективных переговоров было признано естественной частью права на свободу объединения.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

не предоставила каких-либо конкретных доказательств того, что создание или деятельность заявителя представляла угрозу для турецкого общества или турецкого государства. В связи с этим ЕСПЧ посчитал, что роспуск профсоюза не может быть оправдан лишь абсолютным законодательным запретом. В решении ЕСПЧ подчеркнул, что возможность введения ограничений свободы ассоциаций для служащих административных органов государства, предусмотренная п. 2 ст. 11 Конвенции по правам человека, должна быть обусловлена «острой социальной необходимостью».

ЕСПЧ, толкуя право на объединение, гарантированное ст. 11 Конвенции по правам человека, включает в это право как свободы и права профсоюзов, так и их членов, а также потенциальных членов. В недавнем деле *Sindicatul «Păstorul Cel Bun»* против Румынии ЕСПЧ отметил, что перечень элементов свободы объединения открыт [2]. Все же в судебной практике ЕСПЧ сложилось четкое понимание следующих прав и корреспондирующих обязанностей государства, составляющих основу свободы объединения:

1) право на свободное принятие решение о вступлении или не вступлении в профсоюз, не подвергаясь санкциям или возможным иным негативным последствиям [3].

В деле *Shrensen and Rasmussen* против Дании ЕСПЧ установил, что право на свободу объединения включает право не быть принужденным к вступлению в профсоюз и признал нарушение Конвенции по правам человека в отношении заявителей, один из которых был уволен в связи с отказом от вступления в указанный работодателем профсоюз [4]. В данном деле ЕСПЧ сформулировал запрет соглашений о принятии на работу лишь членов профсоюза (*closed-shop agreements*). Подобный запрет был установлен в решениях против стран, законодательство которых допускает трудоустройство на работу к определенному работодателю только при условии вступления в указанный работодателем профсоюз, с которым уже заключен коллективный договор;

2) право профсоюза быть услышанным работодателем. Оно было закреплено в решении по делу *Wilson, National Union of Journalists and Others* против Великобритании [5].

В решении по данному делу, касающемуся установления большой оплаты работникам по индивидуальным контрактам (взамен членства в профсоюзе), ЕСПЧ подчеркнул, что профсоюз должен быть свободен в обеспечении защиты трудовых прав и интересов своих членов, а индивидуальные члены имеют право на то, чтобы в рамках защиты их прав профсоюз был услышан. ЕСПЧ

пришел к выводу о том, что Великобритания, разрешив работодателю финансовое стимулирование тех, кто выходит из профсоюза, нарушила свое позитивное обязательство по обеспечению реализации свободы объединения;

3) обязанность государств разрешать профсоюзную деятельность и создавать условия для ее осуществления. Она была установлена ЕСПЧ в деле *National Union of Belgian Police* против Великобритании [6];

4) право на коллективные переговоры.

В знаменитом деле *Demir and Baykara* против Турции ЕСПЧ широко истолковал норму Конвенции по правам человека о свободе объединений и сделал вывод о том, что право на коллективные переговоры является неотъемлемой частью права на объединение и поэтому государственное вмешательство в осуществлении этого права будет оправдано лишь в случае, когда это строго необходимо в демократическом обществе. Напомним, что заявители, государственные служащие, образовавшие профсоюз, обжаловали неисполнение работодателем условий заключенного коллективного договора. Работодатель (Муниципальный Совет) обосновал неисполнение коллективного договора законодательным запретом на заключение коллективных договоров государственными служащими;

5) право на забастовку, которое толкуется судом как составляющая часть права на объединение.

ЕСПЧ признал, что право на забастовку не является абсолютным и может быть при определенных условиях ограничено. Но это ограничение должно быть обосновано «острой общественной необходимостью». В деле *Enerji Yapi-Yol Sen* против Турции ЕСПЧ признал противоречащим Конвенции по правам человека запрет на участие в однодневной общенациональной забастовке в поддержку права на коллективные договоры для всех сотрудников государственного сектора, посчитав подобный общий запрет необоснованным и составляющим непропорциональное вмешательство в права заявителя [7].

В недавнем деле *Nationalunion of rail, maritime and transport workers* против Великобритании Европейский суд сформулировал свою позицию по поводу забастовок солидарности, которые были признаны дополнительным аспектом свободы объединения. Согласно трактовке данного права ЕСПЧ государствам предоставляется широкая свобода усмотрения при решении вопроса о разрешении или запрещении подобных забастовок [8];

6) свобода профсоюза выбирать своих членов. Она была выделена судом в решении по делу

Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen против Великобритании [9].

В данном деле профсоюз машинистов обжаловал невозможность исключения из рядов профсоюза работника, высказывающего несовместимые с ценностями профсоюза взгляды и являющегося членом партии, отстаивающей оппозиционные по отношению к интересам данного профсоюза идеи. Законодательство Великобритании не позволяло исключить работника из числа членов профсоюза, и национальные суды апелляционной инстанции признали иск исключенного работника о незаконности исключения. ЕСПЧ признал в данном деле нарушение ст. 11 и разъяснил, что данная статья не может быть истолкована как налагающая обязательство принимать в члены любого, изъявившего такое желание. Объединения людей, имеющих общие ценности и цели, должны иметь возможность контролировать членство в них для обеспечения эффективности деятельности. Право на вступление в профсоюз «для защиты своих интересов» не может быть истолковано как предоставление общего права на вступление в профсоюз по собственному выбору, независимо от правил союза. ЕСПЧ подчеркнул необходимость обеспечения свободы профсоюза в реализации его прав в соответствии со ст. 11 § 1, которая понимается в т.ч. как свобода решения вопроса вступления или исключения членов профсоюза согласно правилам самого профсоюза;

7) право профсоюза на свободу выражения мнения. Статья 11 Конвенции по правам человека о свободе объединения в некоторых делах рассматривается судом в совокупности со ст. 10 о свободе выражения мнения и, таким образом, является основой для защиты свободы выражения мнения профсоюзов.

В деле *Vellutini and Michel* против Франции суд рассмотрел вопрос о свободе выражения профсоюзных лидеров и признал, что в рамках осуществления профсоюзной деятельности допустимо широкое толкование свободы выражения мнения в отношении публичных лиц [10]. В данном деле заявители, работавшие в городском муниципалитете и занимавшие должности председателя и секретаря профсоюза муниципальной полиции, просили признать противоречащим конвенции уголовную ответственность, наложенную на них судом за распространение ложной информации о Мэре города. ЕСПЧ установил, что оспариваемые замечания о деятельности представителя работодателя и одновременно публичного лица не были настолько оскорбительными, чтобы выйти за рамки свободы выражения мнения профсоюзов.

Рассмотрим еще одно похожее дело о признании ответственности, наложенной за критику работодателя руководством профсоюза, противореча-

щей Конвенции по правам человека. В решении по делу *Szima* против Венгрии ЕСПЧ постановил, что уголовное преследование профсоюзного лидера полиции за размещение на сайте профсоюза критических и оскорбительных комментариев деятельности полиции правомерно в демократическом обществе для предотвращения беспорядков или преступлений, а точнее для сохранения порядка в вооруженных силах [11].

В деле *Palomo Sánchez* и др. против Испании ЕСПЧ установил, что свобода выражения мнения профсоюзных деятелей должна быть ограничена необходимостью защиты достоинства заинтересованных лиц [12]. Заявители по данному делу были уволены за публикацию оскорбительной карикатуры, изображавшей сцену оказания сотрудниками компании сексуальных услуг начальнику отдела кадров. ЕСПЧ установил, что использование грубых и оскорбительных выражений неприемлемо в профессиональной среде, поскольку, даже являясь формой выражения мнения профсоюза, унижает достоинство других лиц, нарушая баланс прав. На этом основании ЕСПЧ решил, что увольнение работников было соразмерной мерой ответственности и не нарушило нормы ст. 10 Конвенции по правам человека о свободе выражения мнения и ст. 11 о свободе объединения в профсоюзы.

Защита членов профсоюзов от дискриминации

Право членов профсоюзов на защиту от дискриминации было сформулировано ЕСПЧ в результате интерпретации ст. 11 вместе со ст. 14 Конвенции по правам человека, предусматривающей запрет дискриминации. Решение, в котором содержатся правовые позиции ЕСПЧ о недопустимости дискриминации членов профсоюзов, было вынесено по делу *Даниленков* и др. против России [13].

Заявители были сотрудниками ЗАО «Морской торговый порт Калининград» и членами профсоюзной организации Российского профсоюза докеров (РПД). 14 октября 1997 г. РПД начал двухнедельную забастовку с целью повышения оплаты труда, улучшение условий труда и обеспечение страхования и здоровья. Забастовка не привела к желаемому результату и была прекращена 28 октября 1997 г.

Заявители утверждали, что с 28 октября 1997 г. руководство Калининградского порта преследовало членов РПД, чтобы наказать их за забастовку и пыталось заставить их выйти из профсоюза.

В последующий период члены РПД были переведены в специальные рабочие группы, многие работники из числа членов данного профсоюза были переведены на режим неполного рабочего дня или сокращены в результате организационных изменений, осуществленных работодателем.

Заявители обжаловали действия работодателя по отношению к конкретным работникам, а также просили признать его действия дискриминацией. Несмотря на то что многие незаконные акты работодателя были отменены, обвинения в дискриминации были неоднократно отклонены судами на том основании, что заявители не доказали дискриминационных намерений со стороны администрации порта. Некоторые гражданские суды отмечали, что дискриминация может быть установлена только в рамках уголовного судопроизводства.

ЕСПЧ отметил, что заявители не получили должной защиты от дискриминации, хотя российское право в соответствующее время предусматривало запрет на дискриминацию на основании принадлежности или непринадлежности к профсоюзу (ст. 9 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ЕСПЧ подчеркнул важность возможности обжаловать дискриминационное отношение и реализовать право на обращение в суд с целью возмещения ущерба и использования других средств защиты. ЕСПЧ сделал очень важный вывод о том, что государства обязаны в соответствии со ст. 11 и 14 Конвенции по правам человека устанавливать судебную систему, которая бы обеспечила реальную и эффективную защиту от антипрофсоюзной дискриминации. ЕСПЧ установил, что Российская Федерация не выполнила это обязательство, и признал нарушения ст. 14 Конвенции по правам человека в совокупности со ст. 11.

Заключение

Подводя итоги анализа практики ЕСПЧ по рассмотрению дел о защите прав профсоюзов, отметим, что, к сожалению, решения по данным делам малоизвестны среди российских юристов,

Summary

The present paper is devoted to the study of the jurisprudence of the European Court of Human Rights on the protection of trade union rights. According to the European Convention on Human Rights 1950 the protection of trade unions is based on Art. 11 (freedom of association) of and Art. 14 (prohibition of discrimination). The freedom of association is interpreted by the European Court in a very wide manner and includes such elements as the right to freedom of decision to join or not to join an union, trade union's right to be heard by the employer, right to collective bargaining, right to strike (including the strike of solidarity), right of an union to choose its members. In this paper we will present an overview of the European Court's case law containing legal positions on the rights mentioned above. We will also consider the Court's interpretation of the right of union members to be protected from discrimination.

а правовые позиции ЕСПЧ не используются в национальной практике. Полагаем, что ссылки на положения ЕСПЧ о недопустимости дискриминации и необходимости создания эффективной системы защиты от данного явления, а также о правах, составляющих свободу объединения, могли бы усилить позиции профсоюзов, отстаивающих свои права в национальных судах.

Список цитированных источников

1. ECtHR, *Tym Haber Sen and Zinar v. Turkey* (№ 28602/95) 21.02.2006.
2. ECtHR, *Sindicatul «Prstorul cel bun» v. Romania* (№ 2330/09) 09.07.2013.
3. ECtHR, *Young, James and Webster v. the United Kingdom* (№ 7601/76 7806/77) 13.08.1981.
4. ECtHR, *Swensen and Rasmussen v Denmark* (№ 52562/99 and 52620/99) 11.01.2006.
5. ECtHR, *Wilson, National union of journalists and others v. The United Kingdom* (№ 30668/96 30671/96 30678/96) 02.07.2002.
6. ECtHR, *National Union of Belgian Police v. Belgium* (№ 4464/70) 07.10.1974 (пар. 39).
7. ECtHR, *Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie* (№ 68959/01) 21.04.2009.
8. ECtHR, *National union of rail, maritime and transport workers v. The united kingdom* (№ 31045/10) 08.04.2014.
9. ECtHR, *Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen v. The United Kingdom* (№ 11002/050) 27.02.2007.
10. ECtHR, *Vellutini and Michel v. France* (№ 32820/09) 06.10.2011.
11. ECtHR, *Szima v. Hungary* (№ 29723/11), 09.10.2012.
12. ECtHR, *Palomo Sanchez and others v. Spain* (№ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06) 12.09.2011.
13. ECtHR, *Danilenkov and Others v. Russia* (№ 67336/01) 30.07.2009.

Статья поступила в редакцию 01.09.2014

КРУГЛЫЙ СТОЛ НА ТЕМУ «ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ: БЕЛОРУССКИЙ И ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ» (19 июня 2014 г.)

Круглый стол был организован Департаментом Европейской социальной хартии и Конференцией Международных неправительственных организаций Совета Европы в сотрудничестве с Информационным пунктом Совета Европы в г. Минске совместно с Белорусским государственным университетом.

Целью круглого стола было продвижение социальных прав в Беларуси, в частности выработка рекомендаций и содействие органам управления в формировании национальной политики, нацеленной на приведение национального законодательства и практики в соответствие с нормами Европейской социальной хартии с учетом возможности присоединения к ней в будущем.

Европейская социальная хартия, принятая в 1961 г. и пересмотренная в 1996 г., – это Конвенция Совета Европы, которая является дополнением к Европейской конвенции по правам человека в сфере экономических и социальных прав. Хартия закрепляет все социальные права: право на жилье, медицинское обслуживание, образование, занятость, социальную защиту, свободное передвижение и недискриминацию. Также она закрепляет механизм мониторинга, который гарантирует уважение прав странами – участницами Хартии. Мониторинг основан на системе коллективных жалоб и национальных докладов. За соблюдением странами – участницами Хартии взятых на себя обязательств следит Европейский комитет по социальным правам. Его 15 независимых и беспристрастных членов избираются Комитетом министров Совета Европы сроком на 6 лет.

На открытии круглого стола выступили Вячеслав Иванович Ярошевич, директор Информационного пункта Совета Европы в г. Минске, и Режи Брийя, руководитель Департамента Европейской социальной хартии, Исполнительный секретарь Европейского комитета по социальным правам Совета Европы.



Режи Брийя, Елена Волк

Были заслушаны и обсуждены доклады, касающиеся защиты социальных прав в Европе, особенностей применения Европейской социальной хартии в период экономического кризиса, деятельности Европейского комитета по социальным правам, защиты прав работников и уязвимых групп (детей, мигрантов, пожилых людей) посредством Европейской социальной хартии, государственной политики занятости в условиях трансформации промышленной политики и др.

Несмотря на то что Хартия открыта для подписания только государствами – членами Совета Европы, представители Европейского комитета по социальным правам Совета Европы рекомендовали рассматривать ее как модель для национального законодательства с целью обеспечения эффективного доступа к фундаментальным социальным правам.

Благодарим организаторов круглого стола за высокий уровень проведения мероприятия и уникальную возможность познакомиться с современным европейским опытом по защите социальных прав и обсудить актуальные проблемы.

Подготовила профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **Е.А. Волк**

А.А. Дириенко (Морарь), студентка 3-го курса Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова, лауреат I Международного конкурса студенток и магистров по трудовому праву им. Л.С. Таля

УДК 349.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация

Данная статья посвящена анализу недавних изменений российского трудового законодательства. Автор исследовал вопрос, способны ли новые решения законодателя улучшить положение работников нетипичной занятости и обеспечить охрану их прав. Основное внимание в работе уделяется проблеме разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений. Также статья раскрывает понятие нетипичного трудового правоотношения. Изучив опыт некоторых зарубежных стран, автор видит решение возникших проблем в разработке и принятии четких критериев трудового правоотношения, которыми руководствовались бы суды, а также в уточнении сферы применения трудового законодательства.

Введение

Одной из основных тенденций развития трудовых прав в XXI веке, несомненно, остается усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений в сочетании с обеспечением гарантий трудовых прав [1, с. 714]. Причем данная тенденция наблюдается как в Российской Федерации, так и во многих других зарубежных странах. Более того, в последнее время происходят глобальные изменения в международной экономической сфере, и наша страна стоит на пути перехода к инновационной рыночной экономике [2]. Меняются стратегии управления бизнесом, вводятся новые технологии. Прямым последствием названных тенденций и изменений является активный рост нестандартной (атипичной, гибкой) занятости.

Основная часть

Помимо быстрого распространения нетипичных трудовых отношений в наши дни актуальность их исследования определяется и последствиями недостаточности должного их регулирования. К сожалению, наш законодатель не успевает за быстро меняющимися реалиями жизни. Это приводит

к тому, что многие работники, вступившие в атипичные трудовые отношения, лишены гарантий и защиты со стороны трудового права, у работодателей появляется возможность экономить на таких работниках, прикрывая фактические трудовые отношения гражданско-правовыми договорами, что также ведет к нарушению прав работников.

За последние несколько лет появилось относительно большое количество научных работ и публикаций на данную тему. Эту проблематику затрагивают и разрабатывают такие авторы, как М.Г. Беляева, В.А. Васильев [3], О. Зайцева [4], Т.А. Избиенкова [5], И. Калинин [6], А.Е. Коркин [7], А.Е. Корольков [8], М.В. Лушникова, А.М. Лушников, О. Моцная [2], А.Ф. Нуртдинова [9], Н.Д. Подшибякина [10], Н.М. Саликова [11], В.Г. Соيفер [12], А.А. Целищев [5]. Но, несмотря на повышенное научное внимание к проблеме нетипичной занятости, она все еще остается весьма острой.

Данное исследование посвящено оценке последних изменений российского трудового законодательства. Способны ли они изменить существующее положение дел в сфере нетипичной занятости, насколько применимы эти нормы и насколько эффективен путь, который избрал законодатель? Учитывая объем работы, основное наше

внимание мы сосредоточим именно на проблеме разграничения нетипичных трудовых и гражданско-правовых отношений. Как известно, большая часть споров, связанных с приемом на работу, посвящена именно признанию заключенного договора трудовым. Количество таких споров в настоящее время увеличивается. Нередко, заключая, по сути, трудовой договор, работодатели именуют его договором подряда или договором на возмездное оказание услуг. Обусловлено это в первую очередь стремлением работодателей избежать необходимости предоставлять работнику гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, что влечет за собой возникновение трудовых споров [13]. Более того, подобным образом часто «прикрываются» нетипичные трудовые отношения.

Наше государство еще в 2008 г. поставило перед собой в качестве цели решение вопросов нетипичной трудовой занятости. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р была принята «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (далее – Концепция), действующая на данный момент в редакции от 08.08.2009 [14]. В части, затрагивающей развитие рынка труда, Концепция первой же задачей называет «повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости, в том числе совершенствование нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей развитие занятости населения, в том числе гибкие формы, не требующие постоянного присутствия на рабочем месте», что свидетельствует об осознании государством необходимости развития регулирования нетипичных отношений.

Более того, в материалах Международной организации труда (МОТ) уже достаточно давно отмечалось, что глубокие изменения, происходящие в современном мире труда, привели не только к росту нестандартных форм занятости, но и к возникновению новых форм отношений [15]. Новые формы в свою очередь повысили гибкость отношений на рынке труда. Это привело и к тому, что возросло число работников, тип занятости которых является неопределенным и которые остались вне сферы защиты трудового права [1, с. 735]. В связи с этим были разработаны рекомендации МОТ, дающие странам-участникам представления о возможных эффективных путях решения возникающих проблем, в частности и проблем разграничения гражданско-правовых отношений и атипичных

трудовых [15]. К сожалению, до настоящего момента в РФ многие положения данных рекомендаций так и не были учтены.

Но перед тем, как перейти к анализу последних изменений трудового законодательства, затрагивающего гибкую занятость, считаем необходимым пояснить, что именно в данной работе мы понимаем под нетипичными трудовыми отношениями.

Нам представляется не совсем верной позиция Н.М. Саликовой, которая считает, что в законодательстве отсутствует толкование терминов «типичная занятость», «нетипичная занятость». Да, понятие нетипичной трудовой занятости законодатель не закрепил, но вот что касается типичного трудового отношения, то ему посвящена ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Согласно ей «трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [16].

Перейдем к следующему шагу на пути к определению нетипичного трудового правоотношения – рассмотрим значение слова «типичный». Оно определяется в словаре С.И. Ожегова следующим образом: «обладающий особенностями, свойственными какому-нибудь типу, характерный» [17, с. 709]. Следовательно, нетипичное трудовое правоотношение по своим признакам будет отличаться от типичного ввиду отсутствия некоторых из них или, наоборот, ввиду того, что будет обладать признаками, не характерными для классического трудового правоотношения.

Исключительная роль в создании теории трудового правоотношения, несомненно, принадлежит Л.С. Талю. Именно он является первооткрывателем признаков или критериев классического трудового договора. Понятие трудового правоотношения во времена его исследований еще не использовалось, но, по сути, Л.С. Таль уже исследовал его основные элементы, ведь вне трудово-

го договора трудовое отношение не могло анализироваться [18, с. 53]. Сразу хотим отметить, что мы не отождествляем понятия «нетипичная трудовая занятость» и «нетипичный трудовой договор».

К критериям трудового договора ученый относит следующие:

1) нанимающий по трудовому договору обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства;

2) от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;

3) из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином); в свою очередь наниматель должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйственной сфере;

4) нанявшийся имеет право на вознаграждение за труд, оно не зависит от того, воспользовался работодателем его трудами или нет [19, с. 92].

Впоследствии именно на основе его разработок в теории советского трудового права данные критерии трудового правоотношения были обобщены в три признака: личностный, организационный и имущественный.

Правоотношение, обладающее всеми тремя признаками, названными выше, необходимо принимать за типичное трудовое правоотношение. И следовательно, нетипичные виды трудовых отношений характеризуются отсутствием или модификацией одного или нескольких перечисленных признаков [20, с. 72]. Примером таких модификаций могут служить трудовое правоотношение с надомниками, где значительно видоизменен организационный признак, или отношения по займу труда, где из-за «двойственности» на стороне работодателя подвергаются изменению организационный и личностный признаки, а в трудовых отношениях с руководителями организаций изменяются организационный и личностный признаки.

Но есть авторы, которые считают, что определить нетипичное трудовое отношение можно и иным образом. Так, например, Н.М. Саликова предполагает, что типичной формой занятости нужно признать работу по классическому трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, с рабочим днем нормальной продолжительности, соответственно с установленной полной

заработной платой [11, с. 178]. Все, что не укладывается в рамки данного определения, относится к нетипичным формам занятости. То есть при таком подходе к нетипичным трудовым правоотношениям мы относим работу и по срочному трудовому договору, и с особым режимом рабочего времени, и т.п.

В принципе, можно сказать, что названные подходы вовсе не противоречат друг другу. Стоит только отметить, что во втором случае речь идет уже о более глубоком уровне дифференциации в регулировании трудового правоотношения или даже об индивидуализации [21, с. 30–38].

Если мы обратим внимание на международный опыт в определении типичного и нетипичного трудового правоотношения, то здесь складывается следующая ситуация. Традиционное индивидуальное трудовое правоотношение было комплексно отражено в международно-правовых нормах лишь совсем недавно. А если говорить точнее, в 2006 г. появилась рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении», в которой государствам – членам МОТ предлагаются пути решения вопроса определения трудового правоотношения [15]. В той же рекомендации затрагиваются и проблемы нетипичной занятости. Но отдельного акта, посвященного нетипичным трудовым отношениям и их регулированию, пока нет. Поэтому разработка международных стандартов регулирования трудовых отношений, в которых нарушается традиционная конструкция основных элементов трудового правоотношения, сохраняет свою актуальность и значимость во всем мире, включая и Российскую Федерацию [4, с. 12]. При этом под стандартной занятостью в зарубежной литературе обычно понимают занятость по найму в режиме полного рабочего времени, на основе бессрочного трудового договора, на стационарном рабочем месте под непосредственным руководством работодателя [21, с. 38]. Соответственно все формы занятости, отличающиеся от описанного стандарта, рассматриваются как нетипичные.

Итак, мы пришли к тому, что *под нетипичным трудовым правоотношением мы понимаем такое правоотношение, в котором изменен или отсутствует один (или несколько) из трех классических признаков трудового правоотношения: личностный, организационный и/или имущественный.*

Теперь перейдем к рассмотрению изменений трудового законодательства.

Совсем недавно, 28 декабря 2013 г., был принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (далее – Закон) [22]. На взгляд А. Устюшенко, одним из наиболее важных аспектов является изменение отношения к гражданско-правовым договорам, которые сегодня у многих работодателей соседствуют с трудовыми договорами [23].

Действительно, в настоящее время весьма распространена практика работодателей прикрывать существующие фактические трудовые отношения гражданско-правовым договором подряда или оказания услуг. Предпочтение работодателей заключать с работниками гражданско-правовые договоры объясняется тем, что они дают более широкие возможности по прекращению отношений, не влекут дополнительных выплат работникам, набор обязательств работодателя перед лицом, которое трудится по гражданско-правовому договору, значительно меньше, чем перед теми, с кем заключен трудовой договор, такие работники обходятся гораздо «дешевле». Гражданско-правовой договор не обременяет работодателя огромным числом обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством. Несомненно, работодатели видят выгоду в заключении именно гражданско-правового договора и порой просто меняют название, называя трудовой договор как-нибудь иначе, не изменяя при этом сути правоотношения. Разумеется, таким образом работодатели, бывает, нарушают права любых работников, а не только в сфере атипичной занятости. Но в случае с нетипичными отношениями все намного сложнее из-за того, что они более похожи на гражданско-правовые, их легче скрыть и сложнее доказать, что перед нами отношения, которые регулируются именно ТК РФ.

Если мы посмотрим на то, как складывалась практика применения ч. 4 ст. 11 до принятия Закона, то можно сделать следующий вывод: несмотря на все противоречия в данной области, существовали общие критерии, которыми руководствовались суды при отграничении трудовых отношений от гражданско-правовых. К сожалению, в рамках нашего исследования мы не можем подробно остановиться на этих критериях. Данный вопрос достаточно подробно раскрывает в своей работе А.Е. Корольков [8, с. 21–40]. К таким критериям, в частности, относятся:

- 1) личное выполнение работы;
- 2) обязанность работодателя обеспечить условия труда;
- 3) установление рабочего режима и времени отдыха;
- 4) обязанность работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку, включение работника в трудовой коллектив.

Проблема заключалась в том, что те признаки, которые суды считали наиважнейшими при определении трудового правоотношения, порой отсутствуют у нетипичного трудового, что вело к признанию таких отношений гражданско-правовыми, и работник лишался защиты со стороны трудового права.

Теперь же ст. 12 Закона, вступившей в силу с 1 января 2014 г., внесены изменения в ч. 4 ст. 11 ТК РФ: «если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Дополнена также ст. 15 ТК РФ: «заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается».

Казалось бы, в части запрета подмены трудовых отношений гражданско-правовыми ничего не изменилось. Разве что с января 2014 г. прямо зафиксирован такой запрет, тогда как в ранее действовавшей редакции он подразумевался исходя из понятия сторон трудовых отношений [23].

Появилась ст. 19.1 ТК РФ, установившая несколько новых способов переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые:

- 1) заказчиком по письменному заявлению физического лица – исполнителя по договору;
- 2) заказчиком на основании предписания государственной инспекции труда, если данное предписание не было в установленные сроки обжаловано в суд;
- 3) судом на основании заявления исполнителя физического лица (последний вправе обратиться в суд напрямую, минуя обращение к заказчику, либо при получении от последнего отказа в переквалификации);

4) судом на основании материалов, поступивших от государственной инспекции труда или иного уполномоченного органа.

Несомненно, данные нормы будут полезны для защиты работников в классическом трудовом отношении. Но что касается нашего вопроса, то субъекты, уполномоченные переqualифицировать договор, будут продолжать руководствоваться теми же критериями, что использовались и раньше, для определения сложившихся отношений как трудовых. А учитывая отсутствие у нетипичных отношений «классических» критериев, скорее всего, суды и иные субъекты будут приходить к выводу, что дефиниция ст. 15 ТК РФ на данные отношения не распространяется. Такие выводы мы делаем из анализа судебной практики предшествующих лет [24].

Более того, положение ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ, которая предусматривает, что признание гражданско-правовых отношений трудовыми влечет за собой установление их таковыми со дня начала выполнения работ по гражданско-правовому договору, явно делает работодателей не заинтересованными в признании данных отношений трудовыми.

Единственное, что дает надежду на возможность надлежащей переqualификации, – это положение ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ, обязывающей любые неустранимые сомнения при рассмотрении спора толковать в пользу наличия трудовых отношений.

К сожалению, общий анализ изменений, внесенных Законом, позволяет нам судить о том, что они не смогут эффективно помочь защитить интересы участников нетипичных трудовых отношений. Причем как работников, так и работодателей. Ведь из-за положений ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ имеются серьезные опасения по поводу того, станет ли суд действовать разумно и разбираться в сути отношений сторон либо пойдет по пути наименьшего сопротивления в виде безоговорочного использования презумпции трудовых отношений [23]. Безусловно, далеко не все гражданско-правовые договоры, заключаемые с физическими лицами, имеют цель прикрыть трудовые отношения, так что многие работодатели могут быть в зоне риска: их гражданско-правовой договор возможно переqualифицировать по заявлению работника из-за схожести с нетипичным трудовым правоотношением.

Сложность разграничения нетипичных трудовых и гражданско-правовых отношений не раз подчеркивалась и в актах МОТ. Именно в связи с

этим вопросом Международной конференцией труда (МКТ) было принято Заключение о трудовых отношениях, в котором отмечалось, что перемены в структуре рынка труда и организации труда приводят к ситуациям, когда трудно определить, является ли трудящийся наемным работником или действительно самостоятельным занятым трудящимся [1, с. 714]. Обсуждение этой проблемы было включено в повестку дня МКТ (95-я сессия 2006 г.) [15]. Также была принята Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, о которой уже говорилось в данной работе.

МОТ предлагает следующие пути решения возникших в этой области проблем:

- 1) уточнение сферы применения трудового законодательства;
- 2) развитие правовых механизмов социального партнерства;
- 3) развитие механизмов оценки показателей для признания наличия трудовых отношений.

На наш взгляд, законодателю стоит обратить внимание на зарубежный опыт и уже проделанную работу в данной области. Учитывая активные темпы роста нетипичной трудовой занятости, нельзя и дальше оставлять эти проблемы без решения. Все чаще в науке можно услышать выводы о том, что традиционное трудовое право не может в полной мере учитывать все происходящие перемены в обществе и экономике, что и препятствует реализации интересов участников трудовых отношений [1, с. 714]. Также стали слышны призывы к полному дерегулированию трудовых отношений посредством ликвидации трудового законодательства, которое якобы и лишает рынок труда гибкости.

Соответственно ученые предлагают отношения между работниками и работодателями полностью регулировать усмотрением сторон в рамках гражданского законодательства, что, на наш взгляд, будет большим шагом назад. Да, дерегулирование в конечном счете, предполагает отмену наиболее жестких и неэффективных норм трудового права, перенос регулирования трудовых отношений преимущественно на коллективно-договорный, локальный и индивидуально-договорный уровни, но с четким централизованным императивным фиксированием стандартов труда [1, с. 714].

Еще в 2009 г. А.М. Лушников и М.В. Лушникова предлагали как вариант решения возникших проблем закрепление презумпции трудовых отношений (как способ уточнения сферы применения

трудового законодательства) [1, с. 717]. А именно при буквальном толковании нынешней редакции ст. 11 ТК РФ она означает, что не получившие специального правового регулирования трудовые отношения «заемных работников» и других лиц, занятых в «нетипичных» сферах труда, не включаются в сферу действия трудового законодательства.

На наш взгляд, целесообразно обратить внимание и на международную и зарубежную практику регулирования нетипичных трудовых отношений. В США, например, судами применяется тест, на основании которого лицо признается либо наемным работником, либо независимым подрядчиком [25, с. 736]. Изучение данных критериев наемного работника могут помочь и в формировании таких критериев российским законодателем. Это позволило бы практике применения института переквалификации стать более однообразной, работники и работодатели получили бы лучшее представление о том, в какие отношения они вступают и как необходимо их оформлять. Наиболее важными критериями мы считаем:

- 1) продолжительность работы одного лица на другое лицо или организацию;
- 2) работа гражданина лишь на одно лицо (на одну организацию);
- 3) регулирование рабочего времени работника другим лицом (организацией);
- 4) обязанность выполнения указаний другого лица;
- 5) выплата заработной платы.

Но пока в науке лишь слышны советы и рекомендации работодателям просто избегать заключения гражданско-правовых договоров [23, с. 195].

Правда, рецепция далеко не любого зарубежного опыта будет эффективна в нашей стране. Согласимся с учеными, которые считают, что, в частности, опыт Республики Беларусь (Указ Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам») не применим в условиях нашей страны [1, с. 714]. Данным Указом юридический прием презумпции заменен юридической фикцией; т.е. за гражданами, заключившими гражданско-правовой договор, предметом которого является выполнение работ, оказание услуг или создание объекта интеллектуальной собственности, закрепляются социально-трудовые права.

Заключение

Подводя итоги нашего исследования, мы можем сказать, что законодатель, желая защитить интересы лиц, вступивших в фактические трудовые отношения, но работающих по гражданско-правовому договору, не учел незащищенное положение лиц, трудящихся в сфере гибкой занятости. Исходя из этого позволим себе предположить, что внесенные Законом изменения существенно не повлияют на практику применения института переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые, не придадут практике единообразия. Выход из сложившейся ситуации мы видим в уточнении сферы применения трудового законодательства и в разработке и принятии указанных нами выше критериев трудового правоотношения, которые бы позволили судам отличать его от гражданско-правового.

Список цитированных источников

1. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова; УМО по юрид. образованию вузов. – Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – Б.м.: Б.и., 2009. – 878 с.
2. Мощная, О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.
3. Васильев, В.А. Представительство работников нетипичной занятости / А.В. Васильев // Трудовое право. – 2010. – № 3. – С. 75–80.
4. Зайцева, О. Нетипичные формы занятости в России: вопросы теории и практики / О. Зайцева // Вопросы трудового права. – 2011. – № 8. – С. 8–21.
5. Избиенова, Т.А., Целищев, А.А. Кадровый аутсорсинг может оказаться в России вне закона. Против «сотрудников взаим» выступают депутаты Госдумы. Жертвами могут стать крупные компании. Трудовое право. – 2011. – № 1. // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2013.
6. Калинин, И. Трудовое и гражданское право в регулировании дистанционной работы / И. Калинин // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 5. – С. 18–25.
7. Коркин, А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы

правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.Е. Коркина. – СПб. – М., 2012. – 28 с.

8. Корольков, А.Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений / А.Е. Корольков // Трудовое право. – 2011. – № 4. – С. 21–40.

9. Нуртдинова, А.Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования / А.Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2004. – № 9. – С. 22–30.

10. Подшибякина, Н.Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н.Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 1. – С. 25–28.

11. Саликова, Н.М. Гибкие и нетипичные формы занятости: необходимость и целесообразность / Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. – 2012. – № 5. – С. 176–182.

12. Сойфер, В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2004. – № 2. – С. 41–45.

13. Чиканова, Л.А., Нуртдинова, А.Ф. Споры о признании договоров, заключенных с работниками при приеме их на работу, трудовыми договорами // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.

14. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р. // Собрание законодательства РФ. – 24.11.2008. – № 47. – Ст. 5489.

15. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении»: принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федеральных законов от 25.11.2009 // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.

17. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. — М., 1982. – 709 с.

18. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Развитие учения о трудовом правоотношении // Юридические записки ЯрГУ. – Вып. 11. – Ярославль, 2007. – С. 53–65.

19. Таль, Л.С. Трудовой договор. – Ч.1. – Ярославль, 1913. – 422 с.

20. Лушников, А.М. Нетипичные трудовые правоотношения: постановка проблемы // Юридические записки ЯрГУ. – Вып. 11. – Ярославль, 2007. – С. 65–75.

21. 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.

22. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013, № 421-ФЗ // Российская газета. – № 296. – 31.12.2013.

23. Устюшенко, А. Гражданско-правовой договор. Принимаем меры предосторожности / А. Устюшенко // Трудовое право. – 2014. – № 2. – С. 5–11.

24. Постановление ФАС Поволжского округа от 29.01.2009 по делу № А49-18/08 // Консультант Плюс: Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр» – М., 2014.

25. Лебедев, В.М., Воронкова, Е.Р., Мельникова, В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма): Кн. 1. – М., 2007. – 304 с.

Summary

This article is devoted to the analysis of recent changes of the Russian labor legislation. The author have investigated a question, whether are capable a new decisions of the legislator to improve situation for workers of atypical employment and to provide protection of their rights. The main attention in work is paid to a problem of differentiation of the civil and labor relations. Also article opens concept of atypical labour legal relationship. Having studied experience of some foreign countries, the author sees the solution of the arisen problems in development and acceptance of accurate criteria of labour legal relationship by which courts and in specification of scope of the labor legislation would be guided.

Статья поступила в редакцию 02.09.2014

РЕЦЕНЗИЯ

на монографию: Касумов А.М. и Джафаров З.И. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав. – М., 2013

Рецензируемая монография коллектива авторов представляет собой научно-практическую работу, содержащую в себе исследование социально-правовой сущности и классификации конституционных прав граждан в сфере трудовых отношений, социально-правовых характеристик трудовых споров, а также способов охраны и защиты трудовых прав работников.

Актуальность исследуемой монографии не вызывает сомнения, поскольку в условиях развития экономической и правовой системы государства вопросы, касающиеся способов защиты трудовых прав, требуют постоянного научного осмысления, корректировки и преобразований. Вопросы правового регулирования трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав не раз становилась предметом исследования таких российских ученых, как И.А. Костян, О.Ю. Павловская, А.В. Черкашина.

Важность данной проблемы, как верно подчеркивают авторы, обусловлена стремлением работодателей снизить издержки производства посредством:

- 1) снижения заработной платы, материальных гарантий работников;
- 2) сокращением продолжительности отпусков и их неоплатой;
- 3) снижением уровня обеспечения гарантий трудовых прав;
- 4) ущемлением работодателем трудовых прав работников;
- 5) отсутствия контроля эксплуатации работников со стороны нанимателя.

Рецензируемая монография имеет практическое значение благодаря проведенному анализу действующего законодательства в сфере труда, и сделанным предложениям по совершенствованию норм в соответствии с Конституцией Азербайджанской Республики и международными догово-

рами, а также определению пробелов и неточностей в Основном законе и действующем Трудовом кодексе Азербайджанской Республики. В работе предлагаются конкретные предложения по изменению действующего законодательства.

К примеру, авторами отмечается, что в научной и учебной литературе используются различные трактовки понятия «правовая защита». Также рассматриваются близкие по своей сути понятия: «охрана прав работников», «правовая защищенность», «защита прав человека», «защита прав гражданина», «охрана прав», «правовая защита работников», проводится их разграничение. Особое внимание авторами уделяется цивилистическим концепциям защиты субъективных прав таких авторов, как О.С. Иоффе и О.А. Красавчикова, а также исследуются и анализируются способы защиты гражданских прав, предусмотренные в Гражданском кодексе Азербайджанской Республики.

Докторами юридических наук А.М. Касумовым и З.И. Джафаровым предлагается ввести в Трудовой кодекс Азербайджанской Республики специальную главу, которая будет посвящена правовому регулированию защиты трудовых прав работников, поскольку на сегодняшний день нормы, регламентирующие формы защиты трудовых прав, рассредоточены в разных главах Трудового кодекса Азербайджанской Республики.

В отдельном параграфе монографии исследуется вопрос трактовки понятия самозащиты в трудовом праве. Анализируя некоторые подходы к определению данного понятия, авторы сформулировали следующее определение самозащиты: «Под самозащитой трудовых прав работников необходимо понимать не противоречащие закону и праву фактические действия (меры), предпринимаемые работником относительно нарушенного работодателем субъективного права или за-

РЕЦЕНЗИИ

конного интереса». Предложенное определение, на наш взгляд, является достаточно полным и обоснованным.

Несмотря на положительные моменты рецензируемой монографии, в ней имеются некоторые недостатки.

1. Полагаем, что отрицательным аспектом данной работы является отсутствие сравнительно-правового анализа с законодательством других стран, и содержание в ней лишь анализа норм национального законодательства, практики его применения и путей разрешения существующих проблем. В качестве примера приводятся только отдельные положения Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Глубоко исследуя вопросы правового регулирования трудовых споров как способов защиты трудовых прав, монография не содержит библиографического списка использованных источников, что, по нашему мнению, является не совсем удачным, поскольку читателю не представляется воз-

можным углубить полученные знания по данной теме.

Учитывая вышеизложенное, сделаем вывод, что рецензируемая монография имеет практическое значение и научную новизну. Предложения авторов по преобразованию законодательства о труде могут быть использованы при совершенствовании норм в сфере труда Азербайджанской Республики. Рекомендации авторов будут способствовать эффективному применению норм действующего законодательства в сфере обеспечения защиты трудовых прав работников.

Монография азербайджанских ученых А.М. Касумова и З.И. Джафарова «Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав» соответствует требованиям, предъявляемым к такого рода научным работам. Данная монография будет полезна ученым, преподавателям, аспирантам, а также студентам и может быть использована в научной деятельности.

А.А. Каспирович, младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»

ИРИНА ОЛЕГОВНА СНИГИРЁВА – ЮБИЛЯР

Свой юбилей 19 октября празднует **Снигирёва Ирина Олеговна**, доктор юридических наук, профессор и Заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор-консультант кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений (г. Москва).

Ирина Олеговна родилась в г. Саратове. В 1951 г. окончила Московский юридический институт, а затем в 1963 г. – заочную аспирантуру Всесоюзного научно-исследовательского института советского законодательства. В этом же году Ирина Олеговна защитила кандидатскую диссертацию на тему «Вопросы правового регулирования труда работников гражданского воздушного флота СССР» под научным руководством Н.Г. Александрова. Позже, в 1988 г., защитила докторскую диссертацию на тему «Профессиональные союзы и трудовое право».

В 1961–1991 гг. Ирина Олеговна работала в качестве младшего научного сотрудника, а затем и старшего научного сотрудника во Всесоюзном научно-исследовательском институте советского законодательства.

Основной сферой научных интересов И.О. Снигирёвой является история, развитие и проблемные вопросы современного трудового права Российской Федерации. Основным направлением научной деятельности выступает защита трудовых прав работников, а также вопросы социального партнерства и правового статуса профсоюзов. Ирина Олеговна внесла существенный вклад в развитие трудового права Российской Федерации, особенно в вопросах общих положений трудового права, к примеру предмета отрасли трудового права, правосубъектности, метода правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также институтов трудового права, таких как рабочее время и время отдыха, индивидуальные и коллективные трудовые споры, социальное партнерство, трудовые отношения с отдельными категориями работников.

Количество опубликованных работ свидетельствует о том, какой большой вклад Ирина Олеговна

внесла в науку трудового права. Так, ею написано более 400 научных статей, монографий, учебных пособий, глав учебников, комментариев к нормативным правовым актам законодательства. Среди опубликованных работ можно выделить такие, как «Государство и профсоюзы» (1967 г.), «Права профсоюзов в СССР» (1973 г.), «Профсоюзы и трудовое право» (1983 г.), а также научно-практические комментарии к Кодексу законов о труде РСФСР, научные комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации.

Необходимо отметить, что Ирина Олеговна участвовала в качестве эксперта в законопроектной деятельности, в частности в разработке проектов Основ законодательства СССР и союзных республик о труде, Кодекса законов о труде РСФСР, а также Трудового кодекса Российской Федерации.

Ирина Олеговна имела отношение к экспертизе первоначального проекта Трудового кодекса Республики Беларусь в ходе Международного семинара «Применение и совершенствование трудового законодательства Республики Беларусь в условиях перехода к рынку» (г. Минск, 26–27 сентября 1994 г.), она регулярно участвует в международных научно-практических конференциях (семинарах), проходящих в России и в Беларуси.

Коллектив редакции журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет глубокоуважаемую Ирину Олеговну с юбилеем. Желаем ей крепкого здоровья, благополучия, успешной реализации всех намеченных творческих планов!



Подготовили: младший научный сотрудник Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» **А.А. Каспирович**, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент **К.Л. Томашевский**

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

Оформление статей

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

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

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

Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

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

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

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

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

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178).

Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full).
- 2) scholastic degree, academic title.
- 3) office and job (in full and abbreviated).
- 4) article's title.
- 5) summary.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in electronic form to e-mail: ctp@mitso.by (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsya St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Center of labour law").

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

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

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

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law.