

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (15) 2015

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) 279-98-15
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

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

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

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

Подписано в печать 23.09.2015
Дата выхода 30.09.2015
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, 2015

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), **Попок Екатерина Михайловна** (научный редактор)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Василевич Г.А. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);

Волк Е.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;

Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;

Касумов А.М. оглы – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы, ректор Международного университета «МИТСО»;

Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;

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;

Нурғалиева Е.Н. – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

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 Санкт-Петербургского гос. ун-та;

Шабайлов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО»;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	5
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (июнь – август 2015 г.)	6
ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ	
Актуальные проблемы защиты прав трудящихся (интервью с Георгием Борисовичем Шишко)	11
К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ	
<i>Лушников А.М. (Ярославль, Россия). Они сражались за Родину: об ученых-трудовиках – участников Великой Отечественной войны</i>	16
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
<i>Скачкова Г.С. (Москва, Россия). Занятость и трудоустройство в современной России: некоторые вопросы правового регулирования</i>	24
В статье анализируются актуальные вопросы занятости и трудоустройства в современной России. Автором исследуются законодательная основа, понятие занятости, включая ее признаки, а также права граждан в сфере занятости. Особое внимание уделено реализации программ содействия занятости населения в регионах страны с напряженной ситуацией на рынке труда. В статье высказаны критические замечания по законодательному регулированию отношений в сфере занятости в России как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации.	
<i>Шумило М.Н. (Киев, Украина). Реформирование пенсионной системы Украины: достижения и тенденции</i>	29
Статья посвящена вопросам реформы в сфере пенсионного обеспечения Украины. В Украине продолжается пенсионная реформа, законодательство пребывает в динамике и постоянно меняется. Социально-экономические и демографические вызовы являются основной причиной и источником реформы. В работе дается анализ уже принятых парламентом изменений о повышении пенсионного возраста, страхового стажа, льготного стажа. Одним из важных этапов в реформировании является отказ от системы специальных (vip-) пенсий. Дана оценка попытке налогообложения пенсий и установлению максимального уровня, раскрыты причины этих ограничительных норм. Анализируются тенденции и дальнейшее развитие пенсионной системы в направлении внедрения накопительного, общеобязательного (второго) уровня пенсионной системы. Указано на состояние негосударственной пенсионной системы (третьего уровня). Обосновывается необходимость кодификации пенсионного законодательства.	
<i>Шукаева Е.С. (Воронеж, Россия). Правовая природа отношений по привлечению к труду лиц, осужденных к лишению свободы</i>	34
В настоящей статье исследован вопрос о правовой природе отношений, возникающих в результате привлечения осужденных к труду. Автором обозначена проблема соотношения норм уголовно-исполнительного и трудового законодательства в регулировании труда осужденных к лишению свободы. Установлено, что привлечение осужденных к труду осуществляется на основании фактического состава: осуждения по приговору суда и издания приказа начальника исправительного учреждения. Выявлены два способа прекращения трудовой деятельности осужденных: в связи с освобождением или переводом из исправительного учреждения и в результате прекращения привлечения осужденного к труду. Сделан вывод об отсутствии у отношений по привлечению осужденных к труду характера трудовых отношений. Отношения, опосредующие трудовую деятельность лиц, осужденных к лишению свободы, по мнению автора, целесообразно определять как отношения по привлечению осужденных к труду.	
<i>Жибартович (Викторова) С.И. (Минск, Беларусь). Обеспечение и охрана трудовых прав человека: международно-правовой аспект</i>	38
Статья посвящена исследованию вопросов международно-правовой охраны трудовых прав человека, правового регулирования труда отдельных категорий работников. Проанализированы международно-правовые нормы, внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
<i>Нухтайкина К.В. (Екатеринбург, Россия). Общее собрание работников как субъект трудового права: опыт стран СНГ</i>	43
МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА	
<i>Бурак В.Е. (Москва, Россия). Историческая ретроспектива аттестации рабочих мест по условиям труда и биологический фактор</i>	47
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
II Конференция Трудоправовой исследовательской сети в г. Амстердаме (23–25 июня 2015 г.)	52
Трибуна молодого ученого	
<i>Степина А.В. (Минск, Беларусь). Гармонизация отдельных институтов трудового права в условиях построения ЕАЭС</i>	54
РЕЦЕНЗИИ	
<i>Томашевский К.Л. Рецензия на книгу: Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. – М., 2015</i>	60

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (чэрвень – жнівень 2015 г.)	6
ІНТЭРВ'Ю З ЮБІЛЯРАМ	
Актуальныя праблемы аховы правоў працаўнікоў (інтэрв'ю з Георгіем Барысавічам Шышко)	11
ДА 70-ГОДДЗЯ ВЯЛІКАЙ ПЕРАМОГІ	
<i>Лушнікаў А.М. (Яраслаўль, Расія). Яны змагаліся за Радзіму: пра навукоўцаў-трудоўнікаў – удзельнікаў Вялікай Айчыннай вайны.</i>	16
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ	
<i>Скачкова Г.С. (Масква, Расія). Занятасць і працаўладкаванне ў сучаснай Расіі: некаторыя пытанні прававога рэгулявання</i>	24
У артыкуле аналізуюцца актуальныя пытанні занятасці і працаўладкавання ў сучаснай Расіі. Аўтарам даследуюцца заканадаўчая аснова, паняцце занятасці, уключаючы яе прыкметы, а таксама правы грамадзян у сферы занятасці. Асабліва ўвага нададзена рэалізацыі праграм садзейнічання занятасці насельніцтва ў рэгіёнах краіны з напружанай сітуацыяй на рынку працы. У артыкуле выказаны крытычныя заўвагі па заканадаўчым рэгуляванні адносінаў у сферы занятасці ў Расіі як на федэральным узроўні, так і на ўзроўні суб'ектаў федэрацыі.	
<i>Шуміла М.Н. (Кіеў, Украіна). Рэфармаванне пенсійнай сістэмы Украіны: дасягненні і тэндэнцыі</i>	29
Артыкул прысвечаны пытанням рэфармы ў сферы пенсійнага забеспячэння Украіны. Ва Украіне працягваецца пенсійная рэфарма, заканадаўства знаходзіцца ў дынаміцы і пастаянна змяняецца. Сацыяльна-эканамічныя і дэмаграфічныя выклікі з'яўляюцца асноўнай прычынай і крыніцай рэфармы. У артыкуле даецца аналіз ужо прынятых парламентам змяненняў аб павышэнні пенсійнага ўзросту, страхавога стажу, ільготнага стажу. Адным з важных этапаў у рэфармаванні з'яўляецца адмова ад сістэмы спецыяльных (вір-) пенсій. Дадзена ацэнка спробе падаткаабкладання пенсій і усталавання максімальнага ўзросту, раскрыты прычыны гэтых абмежавальных нормаў. Аналізуюцца тэндэнцыі і далейшае развіццё пенсійнай сістэмы ў напрамку ўкаранення назапашвальнага, агульнаабавязковага (другога) узроўню пенсійнай сістэмы. Паказана на стан недзяржаўнай пенсійнай сістэмы (трэцяга ўзроўню). Абгрунтаўваецца неабходнасць кваліфікацыі пенсійнага заканадаўства.	
<i>Шукаева А.С. (Варонеж, Расія). Прававая прырода адносінаў па прыцягненню да працы асоб, асуджаных да пазбаўлення волі</i>	34
У артыкуле даследавана пытанне аб прававой прыродзе адносінаў, якія ўзнікаюць у выніку прыцягнення асуджаных да працы. Аўтарам адзначана праблема суадносінаў нормаў крымінальна-выканаўчага і працоўнага заканадаўства ў рэгуляванні працы асуджаных да пазбаўлення волі. Устаноўлена, што прыцягненне асуджаных да працы ажыццяўляецца на падставе фактычнага складу: асуджэння па прыговору суда і выдання загаду начальніка папраўчай установы. Выяўлены два спосабы спынення працоўнай дзейнасці асуджаных: у сувязі з вызваленнем ці пераводам з папраўчай установы і ў выніку спынення прыцягнення асуджанага да працы. Зроблены вывад аб адсутнасці ў адносінах па прыцягненню асуджаных да працы характару працоўных адносінаў. Адносіны, якія апасродкуюць працоўную дзейнасць асоб, асуджаных да пазбаўлення волі, на думку аўтара, мэтазгодна вызначаць як адносіны па прыцягненню асуджаных да працы.	
<i>Жыбартовіч С.І. (Мінск, Беларусь). Забеспячэнне і ахова працоўных правоў чалавека: міжнародна-прававы аспект</i>	38
Артыкул прысвечаны даследаванню пытанняў міжнародна-прававой аховы працоўных правоў чалавека, прававога рэгулявання працы асобных катэгорый работнікаў. Прааналізаваны міжнародна-прававыя нормы, унесены прапановы па ўдасканаленні працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Нуштайкіна К.В. (Екацерынбург, Расія). Агульны сход работнікаў як суб'ект працоўнага права: вопыт краін СНД</i>	43
МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА	
<i>Бурак В.Я. (Масква, Расія). Гістарычная рэтраспектыва атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы і біялагічны фактар</i>	47
КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
II Канферэнцыя Трудаправавой даследчай сеткі ў г. Амстэрдаме (23–25 чэрвеня 2015 г.)	52
ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ	
<i>Сцепіна А.В. (Мінск, Беларусь). Гарманізацыя асобных інстытутаў працоўнага права ва ўмовах пабудовы ЕАЭС</i>	54
РЭЦЭНЗІІ	
<i>Тамашэўскі К.Л. Рэцэнзія на кнігу: Лушнікаў А.М., Лушнікова М.Ул. Працоўнае права ў XXI стагоддзі: сучасны стан і тэндэнцыі развіцця. – М.: Праспект, 2015</i>	60

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (June – August 2015)	6
INTERVIEW TO THE HERO OF THE ANNIVERSARY	
Actual problems of the workers' rights protection (interview to Georgy Borisovich Shishko)	11
TO THE GREAT VICTORY 70TH ANNIVERSARY	
Lushnikov A.M. (Yaroslavl, Russia). They battled for their Homeland: about scientists participating in the Great Patriotic War	16
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Skachkova G.S. (Moscow, Russia). The rate and ways of employment in modern Russia: some questions of legal regulations	24
The article analyses the current issues of the rate of employment and ways of employment nowadays in Russia. The author investigates legislative basis and the concept of employment, including the signs, and also rights of individuals in the sphere of employment. Special attention is paid to implementation of assistance programs of employment in the regions of the country with the tense situation on the labour market. In the article critical remarks are outspoken on the legislative adjusting of relations in the sphere of employment in Russia both at federal level and at the level of federation subjects.	
Shumilo M.N. (Kiev, Ukraine). Reforming of the pension system of Ukraine: achievements and tendencies	29
The article is devoted to reform questions in the sphere of pension provisions in Ukraine. In Ukraine pension reform is proceeding, the legislation is staying in dynamics and is constantly changing. Social and economic and demographic calls are the main reasons and sources of reform. The analysis of the changes which are already accepted by parliament about increase of the retirement age, an insurance experience, preferential experience is given. One of the important stages in reforming is refusal of special (VIP) pensions system. The assessment attempt of the pensions taxation and establishment of a maximum level are given, the reasons of these restrictive norms are opened. Tendencies and further development of pension system in the direction of introduction of accumulative, obligatory (second) level of pension system are analysed. A condition of non-state pension system (the third level) is specified. The need of codification of the pension legislation is discussed.	
Shukayeva E.S. (Voronezh, Russia). The legal nature of the relations on labour involvement of the persons condemned to imprisonment	34
In this article we investigate the question of the legal nature of the relations arising as a result of convicts' employment. The author outlines the problem of the relationship between the norms of penal and labour laws in the regulation of the convicts' employment. It is established that the convicts are employed on the basis of the actual composition: conviction by a court and the issuance of the correctional institution director. Two ways of the convicts' employment are identified: release or transfer from a correctional facility and as a result of the convict employment termination. The conclusion: there is the absence of a relationship between the convict employment and the essence of its nature. Relationship mediating work of persons sentenced to deprivation of liberty, according to the author it is advisable to determine how the relationship by forcing convicts to work.	
Zhibartovich (Viktorova) S.I. (Minsk, Belarus). Providing and protection of the labour law of the person: international legal aspect	38
The article investigates the issues of international legal protection of labour rights, legal regulations of certain categories of workers work. Analyses the international legal norms, including proposals to improve the labour legislation of the Republic of Belarus.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Nushtaykina K.V. (Yekaterinburg, Russia). General meeting of workers as a subject of the labour law: experience of the CIS countries	43
THE EXPERT'S OPINION	
Burak V.E. (Moscow, Russia). Historical retrospective of certification of workplaces by working conditions and the biological factor	47
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
The II Conference of the Labour Law research network in Amsterdam (on June 23–25, 2015)	52
YOUNG SCIENTIST'S TRIBUNE	
Stepina A.V. (Minsk, Belarus). Harmonisation of separate institutes of the labour law in the conditions of creation of EEU	54
REVIEWS	
Tomashevski K.L. Review of the book: Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. The labour law in the XXI century: current state and tendencies of development. – M., 2015	60



Уважаемые читатели!

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, коллегам дальнейших успехов не только в науке, но и на ниве образования, творчески активных учеников, новых идей и проектов!

Наших читателей не оставит равнодушным интервью с авторитетным в Беларуси ученым в сфере трудового права, экс-судьей Конституционного Суда Республики Беларусь, долгое время заведовавшим кафедрой правоведения БГЭУ, преподающим на кафедре конституционного права БГУ более 35 лет, кандидатом юридических наук, профессором, Заслуженным юристом Республики Беларусь **Шишко Георгием Борисовичем**, который недавно отметил свой юбилей.

О том, какие нормативные правовые акты в сфере труда и социального обеспечения были приняты в июле – августе 2015 г. в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, можно узнать из рубрики «Законодательство».

Традиционно в журнале большое место уделено рубрике «Научные публикации»: в статьях белорусских, российских и украинских ученых и преподавателей говорится о вопросах занятости и трудоустройства в современной России, реформировании пенсионной системы Украины, правовой природе отношений по привлечению к труду лиц, осужденных к лишению свободы, международно-правовом обеспечении и охране трудовых прав человека.

В рубрике «Зарубежный опыт» представлена статья российского исследователя, посвященная общему собранию работников как субъекту трудового права (на основе анализа законодательства стран – участниц СНГ).

В рубрике «Трибуна молодого ученого» опубликована статья студентки 5-го курса Международного университета «МИТСО» А.В. Степиной, ставшей в 2015 г. с этой работой лауреатом II Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля, организуемого ежегодно с 2014 г. профильными кафедрами 9 университетов Беларуси, Казахстана, России и Украины.

В журнале представлена обзорная информация о II Международной конференции Трудоправовой исследовательской сети, проходившей в июне 2015 г. в г. Амстердаме (Нидерланды), а в рубрике «Рецензии» – отзыв на недавно вышедшую в свет монографию.

Полезного и приятного вам чтения!

**С уважением,
главный редактор**

Кирилл Томашевский

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (июнь – август 2015 г.)

БЕЛАРУСЬ

Закон Республики Беларусь от 04.06.2015 № 276-З «Об альтернативной службе».

В соответствии с Законом альтернативная служба представляет собой общественно-полезную деятельность, осуществление которой возлагается на граждан Республики Беларусь взамен воинской службы.

На альтернативную службу могут быть направлены граждане, подлежащие призыву на срочную военную службу, службу в резерве, годные по состоянию здоровья и физическому развитию к прохождению срочной военной службы, службы в резерве, лично заявившие о том, что принятие Военной присяги, ношение, применение оружия или непосредственное участие в производстве и обслуживании оружия, боеприпасов и боевой техники противоречат их религиозным убеждениям в той мере, в которой становится невозможным прохождение воинской службы. На альтернативную службу не направляются граждане, освобожденные в соответствии с законодательством от призыва на срочную военную службу, службу в резерве либо имеющие право на отсрочку от призыва на срочную военную службу, службу в резерве.

Граждане проходят альтернативную службу в организациях здравоохранения, социальной сферы, жилищно-коммунального, сельского и лесного хозяйства, в организациях, занимающихся благоустройством территорий, строительством и ремонтом дорог и железнодорожных путей, кроме того, такие граждане могут привлекаться к участию в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Статья 19 Закона устанавливает следующие сроки альтернативной службы для граждан:

- не имеющих высшего образования, – 36 месяцев;
- имеющих высшее образование, – 24 месяца.

Законом предусмотрен ряд ограничений для граждан, проходящих альтернативную службу. Так, они не вправе:

- принимать участие в забастовках;
- заниматься иной оплачиваемой деятельностью (работой);
- осуществлять предпринимательскую деятельность.

Вместе с тем гражданам, проходящим альтернативную службу, за счет средств республиканского бюджета выплачивается ежемесячное денежное содержание в размере 150 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, за два последних квартала. При этом размер установленного денежного содержания повышается:

- на 20 % бюджета прожиточного минимума – с 13-го месяца альтернативной службы;
- на 40 % бюджета прожиточного минимума – с 25-го месяца альтернативной службы.

Предусмотрено, что граждане подлежат увольнению с альтернативной службы:

- по истечении срока альтернативной службы;
- по болезни (в случае признания негодными к военной службе в мирное время);
- в связи со вступлением в законную силу приговора суда о назначении им наказания в виде ограничения свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа, лишения свободы, пожизненного заключения или смертной казни.

Закон вступит в силу 01.07.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.07.2015 № 45 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2015 года в расчете на месяц».

В соответствии с постановлением установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2015 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 1 569 130 руб.;
 - трудоспособное население – 1 719 890 руб.;
 - пенсионеры – 1 193 160 руб.;
 - студенты – 1 521 300 руб.;
 - дети в возрасте до 3 лет – 1 001 040 руб.;
 - дети в возрасте от 3 до 6 лет – 1 403 260 руб.;
 - дети в возрасте от 6 до 18 лет – 1 718 010 руб.
- Постановление вступило в силу 31.07.2015.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.07.2015 № 46 «О минимальных потребительских бюджетах для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава».

Постановлением установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах июня 2015 г. в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2015 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 3 138 670 руб.;
 - пенсионеры – 2 449 680 руб.;
 - студенты – 2 353 500 руб.;
 - дети в возрасте до 3 лет – 1 938 020 руб.;
 - дети в возрасте от 3 до 6 лет – 2 631 350 руб.;
 - дети в возрасте от 6 до 18 лет – 2 668 430 руб.;
 - семья из 4 человек – 2 435 480 руб.;
 - молодая семья из 3 человек – 2 674 040 руб.
- Постановление вступило в силу 31.07.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.08.2015 № 674 «О внесении изменений и дополнений в Регламент Совета Министров Республики Беларусь».

Регламент Совета Министров Республики Беларусь, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.02.2009 № 193, дополнен нормой о взаимодействии правительства и Федерации профсоюзов Беларуси при подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы граждан. Соответствующие проекты должны направ-

ляться в Федерацию профсоюзов Беларуси для внесения возможных замечаний и предложений.

При этом при внесении проекта нормативного правового акта в Совет Министров Республики Беларусь к нему прилагается информация о результатах рассмотрения проекта Федерацией профсоюзов Беларуси.

Постановление вступило в силу 14.08.2015.

Указ Президента Республики Беларусь от 18.08.2015 № 360 «О внесении изменения и дополнения в Указ Президента Республики Беларусь».

Указ вносит изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 09.10.2013 № 462 «О некоторых вопросах назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей».

В частности, изменения коснулись лиц, которые оказывают услуги в сфере агроэкотуризма без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей и участвуют в правоотношениях по государственному социальному страхованию. Данные лица получают право на период ухода за ребенком в возрасте до 3 лет приостановить свою трудовую деятельность, оформив в соответствии с законодательством социальный отпуск с выплатой пособия.

В случае неприостановления ими своей деятельности в связи с уходом за ребенком в возрасте до 3 лет соответствующее пособие назначается и выплачивается в размере 50 % от размеров, установленных в ч. 2 и 3 ст. 13 Закона Республики Беларусь от 29.12.2012 № 7-3 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей».

Указ вступил в силу 21.08.2015.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2015 № 654 «О внесении дополнений и изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30».

Постановлением внесены изменения и дополнения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – Правила), а именно для организаций здравоохранения уточнен порядок действий в случае осведомленности о пациентах (потерпевших), получивших производственную травму. Также уточнены нормы, определяющие порядок поведения организации, на территории которой находился потерпевший, и страхователя

при получении сообщения о несчастном случае, подпадающем под сферу действия Правил.

Постановлением введен термин «производственная травма». Она подразумевает повреждение здоровья в результате несчастного случая на производстве. Также расследование несчастного случая на производстве (кроме группового, со смертельным исходом или приведшего к тяжелым производственным травмам) проводится уполномоченным должностным лицом организации, страхователя с участием уполномоченного представителя профсоюза (иного представительного органа работников), специалиста по охране труда организации, страхователя или другого специалиста, на которого возложены соответствующие обязанности по охране труда, либо руководителя юридического лица (индивидуального предпринимателя), аккредитованного на оказание услуг в области охраны труда, а также страховщика, потерпевшего и (или) лица, представляющего его интересы на основании доверенности, либо одного из близких родственников погибшего (по их требованию). Расследование указанных несчастных случаев страхователи – физические лица проводят лично.

Дополнительно расширен перечень субъектов, куда потерпевший (или лицо, представляющее его интересы), страхователь могут обратиться до обращения в суд для обжалования заключения о тяжести производственной травмы:

- главные управления, управления (отделы) здравоохранения областных исполнительных комитетов;
- комитет по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета и Министерство здравоохранения.

Постановление вступило в силу 06.09.2015.

КАЗАХСТАН

Закон Республики Казахстан от 02.08.2015 № 342-V ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам пенсионного обеспечения».

Законом вносятся изменения и дополнения в некоторые законодательные акты по вопросам пенсионного обеспечения, в частности в ст. 34 и 134 Трудового кодекса Республики Казахстан от 15.05.2007. Прежняя редакция подп. 5-1 ст. 34 «Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника» дополнена словами «выписки

из единого накопительного пенсионного фонда о перечисленных обязательных пенсионных взносах, обязательных пенсионных взносах работодателя, обязательных профессиональных пенсионных взносах». В связи с этим также внесены изменения в п. 2 ст. 134 «Порядок и сроки выплаты заработной платы»: при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в т.ч. сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Изменения вступят в силу с 01.01.2018.

КЫРГЫЗСТАН

Закон Кыргызской Республики от 03.08.2015 № 214 «О содействии занятости населения».

Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в т.ч. гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Кыргызской Республики на труд и социальную защиту от безработицы.

Законом вводятся такие понятия, как:

- «официальные безработные» – граждане в трудоспособном возрасте, зарегистрированные в органах государственной службы занятости населения как не имеющие работы или деятельности, приравненной к занятости, заработка (дохода), а также желающие найти подходящую работу и готовые приступить к ней;
- «профессиональное обучение и переобучение» – профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан для повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
- «рынок труда» – механизм, сводящий вместе работодателя (спрос) и рабочую силу (предложение).

Закон вступил в силу 31.08.2015.

РОССИЯ

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.07.2015 № 439н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве».

Приказом установлены государственные нормативные требования охраны труда в организациях жилищно-коммунального хозяйства.

Утвержденные Правила обязательны для исполнения работодателями – юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) при организации и осуществлении ими работ в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Ответственность за выполнение Правил несет работодатель.

На основе утвержденных Правил и типовых инструкций по охране труда разрабатываются инструкции по охране труда для профессий или видов выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа либо иного представительного органа.

Работодатель в свою очередь должен обеспечить:

- содержание применяемого оборудования, инструмента и приспособлений в исправном состоянии и их эксплуатацию в соответствии с требованиями Правил и технической документации организации-изготовителя;
- обучение работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками требований Правил и инструкций по охране труда.

Приказ вступит в силу 14.11.2015.

Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2015 № 796 «Об утверждении Правил принятия комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, решения о допуске или недопуске лиц, имевших судимость, к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, а также формы этого решения» (далее – Правила).

Правилами установлен порядок принятия решения о допуске лиц, имевших судимость, к педа-

гогической или связанной с ней предпринимательской деятельности.

Решение принимается Комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав в отношении лиц, имевших судимость, а также лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда) за преступления небольшой и средней тяжести, в частности, против:

- жизни и здоровья;
- свободы, чести и достоинства личности;
- семьи и несовершеннолетних;
- здоровья населения и общественной нравственности;
- основ конституционного строя и безопасности государства;
- общественной безопасности.

Информирование о наименовании и местонахождении комиссии, а также о порядке принятия решения осуществляется высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации путем размещения соответствующей информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заявление и прилагаемые к нему документы и материалы подаются заявителем или его представителем в комиссию непосредственно либо направляются заказным почтовым отправлением. В Правилах указаны требования к содержанию такого заявления, а также документы, которые необходимо к нему приложить. Заявление регистрируется комиссией в течение 3 рабочих дней со дня поступления в комиссию, а решение принимается в течение 30 дней со дня регистрации.

Решение принимается комиссией в отсутствие заявителя и иных лиц открытым голосованием. При равенстве голосов председательствующий имеет право решающего голоса. О принятом решении на том же заседании объявляется заявителю.

Постановление вступило в силу 18.08.2015.

Постановление Правительства Российской Федерации от 06.08.2015 № 805 «О внесении изменений в Правила признания лица инвалидом».

Постановление принято в целях реализации Федерального закона от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам

социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов». Внесены соответствующие поправки в Правила признания лица инвалидом.

В частности, Правила признания лица инвалидом дополнены понятием «абилитация» (система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности).

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или

дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет – категория «ребенок-инвалид» (ранее устанавливалось в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций организма, возникшего в результате заболеваний, последствий травм или дефектов).

Постановление вступает в силу с 01.01.2016, за исключением отдельных положений, вступающих в силу со дня официального опубликования (11.08.2015).

Подготовила научный сотрудник
Центра трудового права кафедры трудового и корпоративного права
Международного университета «МИТСО» **Е.М. Попок**

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ (интервью с Георгием Борисовичем Шишко)

Наш собеседник:

Шишко Георгий Борисович, кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры конституционного права Белорусского государственного университета. Родился 11 августа 1935 г. С января 1997 г. по август 2005 г. работал судьей Конституционного Суда Республики Беларусь. Являлся ученым секретарем экспертного совета по юридическим наукам Высшего аттестационного комитета Республики Беларусь. С 2014 г. – член Центрального совета Белорусского республиканского союза юристов. Автор более 400 научных работ, в т.ч. 12 монографий, 40 учебников и 8 учебных пособий. За большую работу по пропаганде законодательства награжден знаком «Отличник народного просвещения» (1980 г.). За успехи в труде и научно-педагогической деятельности награжден Орденом «Знак Почета» (1975 г.), Орденом Трудового Красного Знамени (1980 г.), медалью «За доблестный труд» (1970 г.), медалью «Ветеран труда» (1984 г.). Награжден Почетной грамотой Национального собрания Республики Беларусь (2003 г.). Указом Президента Республики Беларусь от 20.09.2004 Г.Б. Шишко присвоено почетное звание «Заслуженный юрист Республики Беларусь».



– Георгий Борисович, расскажите, пожалуйста, как начинался жизненный путь будущего Заслуженного юриста Республики Беларусь?

– Я родился в д. Беявичи Мостовского р-на Гродненской области. Трудовую деятельность начал в 15 лет. Работал на предприятии связи, выполняя ремонт линий радиопередач и телефонных линий. Одновременно обучался в вечерней школе. В последствии совмещал работу с обучением в университете и успешно окончил учебу на юридическом факультете Белорусского государственного университета в 1966 г. Я работал освобожденным председателем профсоюзного комитета одной из транспортных организаций, освобожденным заместителем секретаря парткома городского автотреста, а в 1968 г. был принят на работу на должность начальника отдела завода «Мион», который впоследствии, как и другие родственные предприятия, вошел в состав Производственного объединения «Интеграл». На заводе «Мион» я был назначен заместителем директора завода по кадрам, правовым вопросам и режиму и работал до 1971 г. В 1971 г. было создано Производственное объединение «Интеграл», которое в будущем было переименовано в Научно-производственное объединение. В объединении «Интеграл» я работал начальником отдела кадров, начальником юридического отдела, начальником юридического управления и более 12 лет – заместителем генерального

директора. В этот период в объединении работало более 44 тыс. человек.

В январе 1997 г. я был приглашен на работу судьей Конституционного Суда Республики Беларусь. Работал там до 11.08.2005, когда был освобожден от должности по возрасту. С 2000 г. по 2014 г. возглавлял кафедру правоведения Белорусского государственного экономического университета: первые 5 лет по совместительству, а после выхода в отставку – штатно. С 2014 г. по настоящее время работаю профессором кафедры конституционного права юридического факультета БГУ, а по совместительству работал здесь на разных должностях с 1980 г.

– Георгий Борисович, Вы занимались практической деятельностью, работали на государственной должности, в настоящее время преподаете, всегда проводили научные исследования. Какая сфера деятельности Вам больше пришлась по душе? Какая отрасль права Вам ближе?

– Я окончил аспирантуру заочно и одновременно работал преподавателем на кафедре конституционного права БГУ, соответственно кандидатскую диссертацию я защищал по административному праву. Моя защита состоялась в Харьковском юридическом институте (ныне Национальный юридический университет имени Я. Мудрого) в 1985 г. Кстати, большую помощь в подготовке диссертации к защи-

те мне оказали заведующий кафедрой административного права Харьковского юридического института имени Ф.Э. Дзержинского, Герой Советского союза, доктор юридических наук, профессор Павловский Рафаил Семенович; доктор юридических наук, профессор (ныне первый проректор Национального юридического университета имени Я. Мудрого) Битяк Юрий Прокофьевич и заведующий кафедрой правового регулирования экономики юридического факультета Киевского национального экономического университета имени В. Гетьмана, член-корреспондент НАН Украины, доктор юридических наук, профессор Опришко Виталий Федорович.

Однако по основной работе (в НПО «Интеграл») мне повседневно приходилось заниматься проблемами трудового права. Возглавляя коллектив более 44 тыс. человек, приходилось заниматься вопросами приема на работу, переводами, перемещениями, увольнениями и т.д. Каждый год на предприятие приходило более 250 молодых специалистов с высшим образованием, трудовые отношения с которыми обладают рядом особенностей. Естественно, большую часть своей трудовой и научной деятельности я посвятил трудовому праву.

Самая интересная работа та, которая осуществляется на практике, но с учетом теории или научных исследований, поскольку можно всегда проверить теоретические выводы и практические результаты. Преподавательской деятельностью я занимаюсь с 1980-го года и всегда в своих лекциях для студентов привожу практические примеры, с помощью которых они могут лучше усвоить изучаемый материал.

Итогом научных исследований явились многочисленные статьи и книги. Первые научные работы были написаны еще до защиты диссертации (например, «Кадры производственного объединения (правовые аспекты), 1984 г.»).

Многие работы были подготовлены совместно с другими учеными. В частности, книга «Руководителю об управлении: социально-психологические и правовые аспекты» была написана совместно с доктором социологических наук В.П. Шейновым. В 1992 г. вышла совместная с Е.Б. Хохловым работа «Правовое регулирование труда в производственных бригадах». С Х.Т. Мелешко была подготовлена монография «Правовое регулирование аттестации и формирования резерва кадров». Совместно с В.А. Кучинским и другими учеными мы написали три коллективные монографии. В качестве соавтора я участвовал в подготовке более 40 учебников и учебных пособий с грифом Министерства образования Республики Беларусь. Мной

единолично и в соавторстве было написано много учебников «Основы права». Я участвовал в подготовке комментариев и справочников. Необходимо отметить, что научные исследования также зачастую основываются на практическом опыте.

Что касается государственной службы, то первые дни работы в Конституционном Суде Республики Беларусь лично для меня были не простыми. В том составе Конституционного Суда более половины судей были лица, которые длительное время работали судьями районных судов, городского суда и Верховного Суда Республики Беларусь, а также первого созыва Конституционного Суда. Нас было несколько человек, которым приходилось осваивать новую специфику работы и вникать в проблемы, которые решал Конституционный Суд. Следует отметить, что в этот период на судей оказывалось определенное давление со стороны оппозиции. Однако все решения и заключения Конституционного Суда принимались в строгом соответствии с действующим законодательством, и не было ни одного заключения или решения суда, которое не было бы исполнено. Конституционный Суд поддерживал плодотворные международные связи, в первую очередь – с Конституционным Судом Российской Федерации. Ежегодно по согласованию с руководством страны по инициативе Конституционного Суда Республики Беларусь проводились международные конференции, в которых принимали участие первые лица и судьи Конституционного Суда России, Украины, Литвы, Казахстана, Армении и других стран. Активное участие в подобных конференциях принимали ученые Санкт-Петербурга, Москвы, Омска, Ярославля, Харькова, Киева и других научных центров.

Все судьи Конституционного Суда имеют высший 12-й класс судьи, а также свою специализацию. Я лично курировал вопросы трудового и экологического права. Соответственно во многих Вестниках Конституционного Суда были опубликованы мои статьи.

– Насколько нам известно, Вы мастер спорта по горному туризму. Какие вершины давались сложнее: горные или трудовые?

– Более 30 лет я совмещал трудовую и научную деятельность, и всегда в моей жизни присутствовал спорт. Я занимался альпинизмом и горным туризмом. Прошел все ступеньки от значкиста до мастера спорта. Когда я работал в НПО «Интеграл», там по моей инициативе был создан клуб туристов и альпинистов, которым я руководил на общественных началах 15 лет. За этот период

ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ

клубом было подготовлено более 15 тыс. спортсменов-значкистов и более 20 мастеров спорта.

В течение 6 лет я возглавлял на общественных началах Республиканскую федерацию спортивного туризма. Неоднократно генеральный директор НПО «Интеграл» спрашивал у меня, когда я наконец успокоюсь и буду отдыхать у моря, а не рисковать жизнью и ходить с рюкзаком. Мой ответ всегда был один: никогда.

И в подтверждение этому в возрасте 50 лет я участвовал в восхождении нашей группы, которая успешно штурмовала Эльбрус высотой более 5600 метров. А на протяжении всего своего спортивного пути приходилось покорять горные перевалы и вершины Северного и Центрального Цянь-Шаня, Восточного Саяна, Кавказа, побывать в горах Камчатки, Китая и бывшей Югославии.

Часто мои оппоненты задают мне вопрос: зачем мне понадобилось ходить в горы, когда в Беларуси гор нет? Мой ответ лаконичен: из-за той неопишуемой красоты гор, которую можно увидеть только там, на большой высоте. Мы всегда шутили, что в горах находишься ближе к Богу.

Кроме того, надо помнить нашу историю, когда во время Великой Отечественной войны погибло неоправданно много наших солдат и офицеров при защите наших рубежей в горной местности из-за неподготовленности к войне в горных условиях. Свидетельство этому – Марухский перевал на Кавказе, на котором были остановлены немецкие войска, рвавшие в закавказье. На этом перевале до настоящего времени можно найти останки скелетов наших защитников. Среди населения не все знают, что штурмовали эти горные перевалы отборные подразделения горно-стрелковой дивизии вермахта «Эдельвейс». Это были стрелки, которые в мирных условиях до войны неоднократно побывали в горах Кавказа в качестве спортсменов-любителей, альпинистов. В наши дни на телевизионном канале «Дискавери» транслировалась серия передач «Выжить любой ценой». Ведущим этой передачи является спортсмен, который ловко исполнял роль человека, попавшего в труднейшие природные условия, в т.ч. и в горной местности. Фактически этот ведущий – бывший солдат британского спецназа, он принимал участие и в восхождении на Эверест. Думается, что такие спортсмены до настоящего времени участвуют в спецподготовке своих военнослужащих.

Примерно в 1943 г. группа немецких солдат горно-стрелковой дивизии «Эдельвейс» водрузила на одной из вершин Эльбруса свой флаг со свастикой. Через непродолжительное время, рискуя своей жизнью, группа советских альпинистов сняла его,

и на флагштоке появился красный флаг, который развивался до конца войны.

Известный российский ученый-топограф Г.А. Федосеев неоднократно в 50-е годы прошлого столетия принимал участие в работе экспедиций по установлению тригонометрических знаков на пересечении параллелей и меридиан в горах Восточного Саяна. Красоту этого края и труд участников экспедиции, те опасности, которые их поджидали, он описал в книгах «Мы идем по восточному Саяну» и «Смерть меня подождет». Мне лично повезло побывать в этих местах.

Звание мастера спорта я получил в возрасте 40 лет. В настоящее время Совет ветеранов спортивного туризма и альпинизма по моей инициативе неоднократно проводит встречи со студентами юридического факультета БГУ и БГЭУ, на которых демонстрируются фильмы, снятые в сложнейших условиях на большой высоте (5–6 тыс. метров). На подобных встречах выступали такие известные альпинисты, как Липень Эдуард Бернардович, Тачицкий Эдуард Иванович, Голубовский Леонид Степанович, Виноградов Олег Викторович, мастер спорта международного класса Бакунович Иван Петрович, известные спортсмены Гусев Михаил Дмитриевич, Симанов Валентин Изосимович, мастер спорта СССР Герасимов Игорь Федорович, а также известный путешественник, мастер спорта Драбо Владимир Никандрович, который побывал на южном полюсе земного шара в экспедиции и на вездеходах своей конструкции в зимних условиях прошел от Кольского полуострова по побережью Северного ледовитого океана до Камчатки. Такие встречи завершаются исполнением песен, в т.ч. написанных В.С. Высоцким.

Кстати, при съемках фильма «Вертикаль» в качестве дублеров актеров, исполнявших роли альпинистов Ломова и др., выступали Н.И. Астапенко и Л.С. Голубовский.

– Под Вашим научным руководством защитилось 8 кандидатов наук, из них 7 утверждены ВАК Республики Беларусь и один на утверждении. А кто был Вашим научным руководителем? И какова, на Ваш взгляд, должна быть роль руководителя: четко направлять молодого ученого в его исследованиях или, как некоторые говорят, «главное – не мешать работать»?

– Моим научным руководителем был доктор юридических наук, профессор Головкин Анатолий Александрович. Роль научного руководителя заключается в том, чтобы подобрать или оказать помощь соискателю в подборе актуальной темы

для исследования. Моим научным руководителем мне была рекомендована тема «Правовые проблемы организации управления производственным объединением в промышленности: по материалам БССР». Учитывая то, что я имел огромный опыт практической работы в должности заместителя генерального директора, мне не составляло большого труда написать и успешно защитить диссертацию на эту тему. Впоследствии мы неоднократно проводили на базе НПО «Интеграл» научные конференции, в которых принимали участие ученые юридического факультета БГУ, Института философии и права НАН Беларуси А.М. Абрамович, А.Н. Крамник, Е.А. Тогунов, А.Т. Лейзеров и др.

– Георгий Борисович, Вы долгое время работаете в системе образования, написали много учебной литературы, как Вы полагаете, какие качества следует развивать в будущем юристе в первую очередь и чего не хватает нынешним выпускникам?

– Я внимательно наблюдаю за ответами студентов на семинарских занятиях, при защите дипломных работ и убежден, что многие из них могли бы принести большую пользу в первые годы своей работы, если бы у них был накоплен и практический опыт. В связи с этим я полностью поддерживаю мнение многих ученых, которые полагают, что производственную практику для студентов нужно проводить не формально по всем вопросам, а выбирать проблемные вопросы по определенной специализации, по которым будущий специалист намеревается работать. Критически отношусь к тестированию при защите курсовых работ или на семинарских занятиях, когда студент передает преподавателю готовый текст ответов, но не умеет выступать публично и выражать свои мысли. Думаю, что опыт наших отцов и дедов нужно использовать и дальше и давать возможность студентам больше выступать перед аудиторией.

Я много раз был председателем Государственной экзаменационной комиссии и старался всегда обобщить опыт того или иного выпуска, найти ошибки и недостатки для того, чтобы рекомендовать руководству факультетов и вузов направления совершенствования процесса обучения.

– Последнее время законодательство о труде Беларуси достаточно часто меняется. Как Вы полагаете, какие вопросы в сфере труда на сегодняшний день нуждаются в особом внимании законодателя?

– В советский период существовала такая практика, что во вновь принятые законы в течение

первых двух лет не вносились никакие изменения и дополнения и таким образом отрабатывалась практика. Естественно, что в будущем возникала необходимость в изменениях и дополнениях. Но если принимается закон и спустя 2–3 месяца в него вносятся изменения и дополнения, то это вызывает большие трудности в исполнении его на местах. Специалисты, руководители, юрисконсульты практически не успевают освоить все эти изменения, и в результате довольно часто допускаются ошибки и нарушения законодательства, в т.ч. законодательства о труде.

Например, Министерство юстиции Республики Беларусь проводит большую работу по анализу причин, по которым последние годы практически каждый третий работник, уволенный по инициативе нанимателя, обжаловавший увольнение, был восстановлен на работе. А ведь все подобные приказы визировали юристы, и на них лежит большая ответственность, чем на руководителе. Следовательно, есть большое поле деятельности для устранения проблем в сфере изменения и дополнения действующего законодательства и совершенствования работы юристов-практиков.

В отношении совершенствования отдельных институтов трудового права можно отметить, что многие свои труды я посвятил укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, принимал участие в обсуждении проекта Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29, по которому высказывал свои критические замечания. Мне приходилось бывать в командировках в Германии, Швеции и других странах, и я интересовался вопросами состояния трудовой дисциплины различных категорий работников. В странах Запада уже начиная с 1990-х годов были установлены более жесткие меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Например, во время посещения ликеро-водочного завода в Берлине я узнал, что там практически не было случаев, чтобы лица, обслуживающие оборудование, появлялись на работе в состоянии алкогольного опьянения. У нас эта проблема существует повсеместно. Думаю, что и законодателю, и руководителям организаций на локальном уровне нужно принимать действенные меры по устранению вредных привычек. В противном случае количество работников, погибающих на производстве, будет не уменьшаться, а, скорее, наоборот, увеличиваться.

Также хотелось бы обратить внимание на особенности труда лиц, имеющих семейные обязанности. Законодательством о труде предусмотрена возможность установления нанимателем гибкого режима

ИНТЕРВЬЮ С ЮБИЛЯРОМ

работы для женщин, имеющих несовершеннолетних детей. Такая форма организации труда позволяет улучшить положение женщин, имеющих семейные обязанности, и приводит к сокращению до минимума нарушений трудовой дисциплины со стороны данной категории работников. Думаю, что назрела необходимость предоставить такую возможность и отцам, которые имеют несовершеннолетних детей, и они без ущерба для производства совместно с матерью могут чередоваться в части воспитания детей и сопровождения их в детские учреждения.

– Многие Ваши работы посвящены проблемам трудовой дисциплины. На Ваш взгляд, насколько обоснованно в современных условиях стремление государства обеспечить трудовую дисциплину методом принуждения? Не должен ли на первый план выходить метод убеждения (включая различные поощрения, стимулирование к высокоэффективному труду)?

– Не мною это придумано, а доказано жизнью, что успешная реализация законодательства о труде по укреплению трудовой дисциплины будет тогда, когда на первый план будут выходить методы убеждения, поощрения за хороший труд, а затем уже принуждения и привлечения к дисциплинарной ответственности. Социологические исследования показывают, что абсолютное большинство (более 90 человек на 100 работающих) – дисциплинированные работники. Полагаю, что наниматель должен всегда публично ставить в пример этих людей, и таким образом будет искореняться привычка нарушать у тех 10 % работников, которые имеются в любом трудовом коллективе, невзирая на хорошие условия труда. Естественно, нужно учитывать не только материальные факторы, но и использовать практику, накопленную в советский период, когда по итогам работы за пятилетку наиболее успешные работники всегда поощрялись государственными наградами. Мо-

ральный стимул ценен еще и тем, что каждый работник, имеющий детей и внуков, может показать свои знаки отличия, трудовую книжку, где будут отмечены все его награды. Законодательство о труде разрешает руководителям структурных подразделений, наделенных правом издавать распоряжения (начальникам цехов, крупных отделов, служб, филиалов и обособленных подразделений), также поощрять работников в виде объявления благодарности, награждения ценными подарками, и кадровая служба обязана вносить запись об этих поощрениях в трудовую книжку.

– Какие основные проблемы защиты прав трудящихся Вы видите на сегодняшний день в Беларуси?

– Полагаю, что защита трудовых и других прав граждан будет действовать более эффективно, если периодически контрольные государственные органы будут публично заслушивать отчеты министров, председателей государственных комитетов, руководителей крупных организаций об исполнении социально значимых нормативных правовых актов (например, о внедрении механизма с обращениями граждан «Одно окно»). Мало закрепить определенные нормы, надо проконтролировать, чтобы они работали.

– Георгий Борисович, поделитесь, пожалуйста, Вашими ближайшими творческими планами.

– В ближайшее время мы планируем издать коллективные работы: учебники «Трудовое право» и «Юридическая служба организации». Это те дисциплины, которые читаются во всех юридических вузах страны. Уже практически подготовлен материал коллективной монографии «Защита трудовых прав граждан». В будущем планируем активнее участвовать в научно-практических конференциях, проводимых в различных городах не только Беларуси, но и других государств.

В декабре 2013 г. в честь своего 50-летия НПО «Интеграл» (в настоящее время ОАО «Интеграл» – управляющая компания холдинга «Интеграл») издало книгу «Символ времени». В ней показан 50-летний путь становления объединения и опубликованы интервью ряда руководителей, в т.ч. и Георгия Борисовича Шишко (с. 124–126). Выступая на торжественном собрании во Дворце культуры и спорта железнодорожников, Первый заместитель Премьер-министра Республики Беларусь В.И. Семашко назвал имена пяти руководителей объединения, которые внесли большой вклад в создание ОАО «Интеграл», среди них был отмечен и наш юбиляр.

Сложно переоценить вклад Георгия Борисовича в развитие белорусской науки трудового права, подготовку квалифицированных специалистов, правовое просвещение граждан. Редакция желает юбиляру покорения еще не одной вершины, благополучия, счастья и жизненной энергии!

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

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

ОНИ СРАЖАЛИСЬ ЗА РОДИНУ: ОБ УЧЕНЫХ-ТРУДОВИКАХ – УЧАСТНИКАХ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ*

Великая Отечественная война была во многом переломным и действительно эпохальным событием в истории Союза Советских Социалистических Республик (СССР). Она отразилась на всех сферах общественной жизни страны, страшной колесницей прошла сразу по нескольким поколениям советских людей, собирая свою кровавую «жатву». Сейчас уже невозможно представить советскую и отчасти постсоветскую науку, в т.ч. юридическую, без вклада славной когорты ученых, прошедших через горнило той страшной войны. Это в полной мере относится к ученым-трудовикам и специалистам в области права социального обеспечения. Начиная с 1960-х годов они заняли ведущее место среди исследователей социально-правовой проблематики, и в настоящее время российские, белорусские и другие национальные школы трудового права и права социального обеспечения в значительной степени базируются на разработанном ими научном багаже. Это тем более примечательно, ведь из поколений, особенно мужчин, родившихся в первой четверти XX в., значительная часть оказались уничтоженными войной и сопутствующими трудностями, а из мальчиков, родившихся в 1923–1924 гг., выжил только каждый десятый. Более того, некоторые из юношей оказались на фронте, даже не закончив школы, и доучивались в ней уже после войны, а возвращение к мирной жизни для многих из них растянулось до 1946–1950 гг., когда были мобилизованы военнотрудовые младших возрастов.

Отметим, что война коснулась всех без исключения граждан СССР. Те, кто родился до 1926 г., а некоторые – и позднее, принимали участие в боевых действиях, в партизанском движении. Многие из них, в т.ч. люди более молодого возраста, переживали трудности эвакуации (а некоторые и фашистской оккупации), стали труженниками тыла. Упомянем в связи с этим только о некоторых известных профессорах. Так, ленинградец **В.М. Догадов** (1886–1962 гг.) пережил блокаду, **Г.Г. Швиттау** (1875–1950 гг.) был вывезен в Германию, а **Е.И. Астрахан** (1897–1975 гг.) добровольцем ушел в ополчение, но был комиссован по состоянию здоровья. **В.Н. Толкунова** (1914–2004 гг.) и **С.С. Каринский** (1905–1984 гг.) были юристами в руководящих государственных органах. **И.С. Войтинский** (1884–1943 гг.) и **Л.Я. Гинцбург** (1901–1976 гг.) безвинно отбывали наказания в местах заключения. Однако в дальнейшем речь пойдет о гражданах СССР, которые проходили службу в Вооруженных силах и военизированных подразделениях, принимали участие в боевых действиях. Мы рассмотрим преимущественно фронтовую биографию докторов наук, профессоров, в редких случаях – кандидатов наук, доцентов, имеющих общесоюзную известность и внесших существенный вклад в развитие науки трудового права и права социального обеспечения. Об их научных достижениях мы расскажем достаточно кратко, тем более что подробно научное наследие большинства из них мы анализировали ранее**.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания на НИР ЯРГУ по проекту № 1127 «Правовые и социально-политические аспекты гражданской активности в современной России».

** См.: Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени. В 2 т. – Ярославль, 2010; Они же. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. – М., 2009. – С.1076–1149 и др. Материал по другим ученым-фронтникам см.: Лушников, А.М. Жизнь и научное наследие М.И. Бару: к юбилею ученого-трудовика // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – С. 190–199; Лушников, А.М., Лушникова, М.В. К юбилею Р.И. Кондратьева // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7. – С. 383–397 и др.

К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ

Фронтовики были, естественно, людьми разными, зачастую не простыми. Но их роднило то, что они не гнулись под пулями и эту стойкость и последовательность в отстаивании своих позиций перенесли в мирную жизнь. Они, как правило, помогали друг другу (а многие были просто хорошими друзьями), активно участвовали в общественной жизни, в экспертной и нормотворческой деятельности. К сожалению, мы ограничены форматом статьи, поэтому информация будет очень краткой. При изложении материала мы будем в основном придерживаться алфавитного или хронологического порядка, ибо все фронтовики в своем подвиге равновелики.

Часть из фронтовиков составляют уже сложившиеся профессиональные юристы, окончившие профильные вузы и даже имевшие ученые степени и звания. В силу этого они проходили службу в основном в органах прокуратуры и военной юстиции, имели офицерские или специальные звания.

М.И. Бару (1907–1998 гг.) еще в 1929 г. окончил правовой факультет Харьковского института народного хозяйства. В 1931 г. был принят в Харьковский юридический институт (ХЮИ), преподавал гражданское и трудовое право. Кандидат юридических наук (1939 г.), доцент (1940 г.). С сентября 1941 г. по май 1943 г. находился в Красной Армии, сначала был военным следователем, затем помощником военного прокурора Ленинградского фронта. Участник обороны Ленинграда, награжден медалями, в т.ч. «За боевые заслуги». Возвращен на преподавательскую работу в 1944 г. – руководителем курса трудового права в ХЮИ и деканом одного из факультетов. С 1954 по 1964 гг. заведовал кафедрой трудового, колхозного и земельного права, затем до 1986 г. был профессором кафедры трудового права, впоследствии – профессором-консультантом. Степень доктора юридических наук присвоена в 1958 г., звание профессора в 1959 г. Одинаково эффективно занимался проблемами как трудового, так и гражданского права*. Под его влиянием сформировались практически все харьковские ученые-трудовики второй половины XX в. Автор более 200 научных работ, Заслуженный работник высшей школы Украины, лауреат Государственной премии Украины.

К.М. Варшавский (1893–1981 гг.), выпускник юридического факультета Петербургского университета (1914 г.), являлся одним из первых ответственных ученых-трудовиков и одним из пионеров разработки догматики советского трудового права**. С 1924 по 1931 гг. – доцент ЛГУ, вел занятия по трудовому праву. С началом войны вступил в народное ополчение. До конца 1943 г. (до исполнения 50 лет) в звании лейтенанта возглавлял финансовую службу полка, затем финансовую службу госпиталя. Служил на Ленинградском и Волховском фронтах, награжден медалями. В дальнейшем преподавал в ЛГУ. Кандидат экономических наук (1944 г.), доцент (1946 г.), специалист в сфере трудового права и экономики труда. Незаконно репрессирован и отбывал наказание в лагерях (1949–1955 гг.). Впоследствии был главным библиотекарем Государственной публичной библиотеки в Ленинграде (1955–1978 гг.), известным специалистом в области библиотечного дела. Подготовил свыше 100 научных публикаций.

К.П. Горшенин (1907–1978 гг.), выпускник Московского института советского права (1932 г.) уже в 1940 г. стал наркомом юстиции РСФСР, а с 1943 по 1948 гг. являлся Прокурором (Генеральным прокурором) СССР. Он лично руководил организацией судебных процессов над военными преступниками на территории СССР, принимал участие в подготовке Нюрнбергского и Токийского процессов над главными военными преступниками. Награжден многими государственными наградами, в т.ч. двумя Орденами Ленина. Кандидат юридических наук (1939 г.), по совместительству с 1942 по 1954 г. заведовал кафедрой трудового права МГУ, профессор (1944 г.). В дальнейшем был директором Всесоюзного института юридических наук (1956–1963 гг.), затем заведующим сектором трудового права ВНИИ СЗ. Доктор юридических наук (1967 г.), заслуженный юрист РСФСР, видный специалист в сфере трудового права***. Автор свыше 180 научных работ, подготовил более 10 кандидатов наук, некоторые из которых стали впоследствии докторами наук (В.С. Андреев, В.К. Миронов, О.С. Хохрякова).

Непосредственно на фронте погиб **С.И. Каплун** (1897–1943 гг.). Выпускник медицинского факуль-

* См.: Бару, М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. – М., 1962; Он же. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М., 1966, и др.

** См.: Варшавский, К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. – Пг., 1923; Он же. Трудовое право СССР. – Л., 1924; Он же. Практический словарь по трудовому праву. – М., 1927 и др.

*** См.: Горшенин, К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы советской власти. – М., 1939; Он же. Кодификация законодательства о труде: теоретические вопросы. – М., 1967, и др.

тета Московского университета (1917 г.), впоследствии стал руководящим работником Наркомата труда РСФСР и СССР, первым заведующим кафедрой гигиены труда 1-го Московского мединститута, профессором (1924 г.). Он был одним из организаторов Государственного института охраны труда в 1925 г. Видный исследователь проблем гигиены и охраны труда*, автор первых советских правил и норм по санитарной охране труда. Руководил разработкой проектов разделов КЗоТ РСФСР 1922 г., касающихся охраны труда. Автор около 100 печатных работ. Добровольно ушел на фронт, по некоторым данным был сотрудником ГРУ Генштаба РККА. Посмертно награжден орденом Красной Звезды.

Я.Л. Киселев (1903–1966 гг.) окончил правовое отделение Ростовского государственного университета (1924 г.), до войны был видным профсоюзным деятелем, преподавателем Высшей школы профсоюзного движения, автором ряда сборников трудового законодательства. С начала войны добровольно вступил в Коммунистический московский батальон, военный юрист в званиях от старшего лейтенанта до майора, закончил войну председателем военного трибунала дивизии. В ходе боев был ранен и контужен, награжден 4 орденами и многими медалями. Служил в оккупационной администрации в Германии, после демобилизации был доцентом и деканом факультета в Московском юридическом институте. Кандидат юридических наук (1951 г.). С 1954 г. до конца жизни работал доцентом МГУ на кафедре трудового права. Известный специалист в области охраны труда**. Автор свыше 70 печатных работ, подготовил несколько кандидатов наук, в т.ч. С.А. Голощапова.

В.И. Смолярчук (1913–1995 гг.) до войны был профсоюзным работником, с 1939 г. находился на партийно-политической работе в Красной Армии. С начала войны до конца 1943 г. был в действующей армии, принимал участие в обороне Брестской крепости. Майор, кавалер ордена Красной Звезды и многих медалей. В 1943–1947 гг. обучался в Военно-политической академии в Москве. Затем занимался преподавательской и руководящей работой в военно-юридических вузах и вузах КГБ (до 1961 г.). Полковник. Работал в аппарате Прези-

диума Верховного Совета СССР (до 1964 г.), заведующим сектором трудового права ИГП АН СССР (1964–1969 гг.), с 1969 г. – в Университете дружбы народов (зав. кафедрой, декан, проректор, профессор). Кандидат юридических наук (1951 г.), доцент (1952 г.), доктор юридических наук (1966 г.), профессор (1968 г.). Видный специалист в области трудового права***, писатель и общественный деятель. Автор свыше 150 научных публикаций, в т.ч. 7 монографий и 4 учебников. Всего за ратный и педагогический труд награжден 2 орденами и 10 медалями.

Однако большинство ученых-трудовиков из фронтового поколения со школьной или студенческой скамьи ушли на фронт и только после демобилизации получили высшее юридическое образование, занялись наукой и преподаванием. В основном они направлялись в военные училища, а войну завершили в званиях от лейтенанта до капитана. Война мало кого пощадила: **А.Д. Зайкин** (1924–2002 гг.) потерял вследствие тяжелого ранения ногу, **В.С. Андреев** (1923–1987 гг.) тяжело ранен, контужен и почти ослеп на один глаз, у **В.К. Миронова** (1922–2012 гг.) были изувечены обе руки и почти потерян слух, **Б.К. Бегичев** (1924–1986 гг.) трижды тяжело ранен, получил инвалидность, **Н.Т. Михайленко** (1925–2009 гг.) дважды ранен, получил инвалидность, **С.А. Иванов** (1924–2008 гг.) комиссован по тяжелому ранению. Великую Отечественную войну в рядах Красной Армии прошли **К.С. Батыгин** (1924–2008 гг.), **С.А. Голощапов** (1923–1986 гг.), **А.С. Пашков** (1921–1996 гг.), **В.Н. Скобелкин** (1924–2003 гг.), **В.Н. Смирнов** (1925–1999 гг.), **О.В. Смирнов** (1926–2010 гг.), **К.П. Уржинский** (1926–1997 гг.) и др. **В.Н. Никитинский** (1923–1992 гг.) принимал участие в войне с Японией.

Совершенно уникальное место в ряду фронтовиков занимает **Е.М. Аكوпова** (1922–2012 гг.), ибо война не только «удел молодых», но и удел мужчин. После школы в 1940 г. она поступила в Ростовский медицинский институт, продолжила обучение в эвакуации (Алма-Ата), но после 3-го курса летом 1943 г. отправлена на фронт. Работала в прифронтовых госпиталях на 1-м Украинском и 1-м Белорусском фронтах, пережила все ужасы и тяготы войны. Награждена медалями. В середи-

* См.: Каплун, С.И. Вопросы гигиены и охраны труда в Германии и Франции. – М., 1925; Он же. Охрана труда в СССР. – М., 1925; Он же. Теория и практика охраны труда. В 2 ч. – М., 1926–1927, и др.

** См.: Киселев, Я.Л. Законодательство об охране труда и технике безопасности. М., 1960; Он же. Охрана труда по советскому трудовому праву. – М., 1962; Он же. Охрана труда. – М., 1965, и др.

*** См.: Смолярчук, В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. – М., 1962; Он же. Законодательство о трудовых спорах. – М., 1966; Он же. Источники советского трудового права. – М., 1978, и др.

К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ

не 1944 г. в числе недоучившихся студентов отправлена в тыл для завершения образования. Однако выбрала она юриспруденцию и в 1951 г. окончила юридический факультет Ростовского государственного университета. С 1956 г. до конца своих дней она трудилась в Ростовском государственном университете: старшим преподавателем, доцентом, в 1998–2010 гг. – заведующим кафедрой. Кандидат юридических наук (1964 г.), доцент (1966 г.), доктор юридических наук (2003 г.), профессор (1998 г.). Автор свыше 100 научных публикаций, видный специалист в сфере трудового права*. Подготовила около 10 кандидатов наук.

В.С. Андреев (1923–1987 гг.) окончил военное училище противотанковой артиллерии (1942 г.), воевал в артиллерии. Командир взвода, батареи, капитан. Награжден за участие в боях Орденом Отечественной войны II степени, медалями. Окончил юридический факультет МГУ (1951 г.), аспирантуру там же, работал в профсоюзных органах, преподавал в МГУ. С 1960 по 1987 гг. трудился в ВЮЗИ, был заведующим кафедрой трудового и колхозного права (1960–1984 гг.), ректором (1970–1979 гг.), затем профессором. Кандидат юридических наук (1955 г.), доцент (1958 г.), доктор (1966 г.), профессор (1967 г.). Известный специалист в сфере трудового права, создатель советской науки права социального обеспечения, автор первого учебника по этой дисциплине**. Автор около 200 публикаций, один из основателей школы трудового права и права социального обеспечения МГЮА. Около 30 его учеников стали кандидатами наук, многие из которых впоследствии – докторами наук (К.С. Батыгин, М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова и др.). Заслуженный деятель науки РСФСР (1974 г.). Награжден 2 орденами и 8 медалями.

К.С. Батыгин (1924–2008 гг.) в 1942 г. призван в Красную Армию, окончил полковую школу, старший сержант. Участник Курской битвы, войну закончил в Праге. Награжден 2 боевыми орденами (Отечественной войны II ст. и Славы III ст.), многими медалями (в т.ч. «За отвагу» и «За боевые заслуги»). Затем работал в профсоюзах, окончил ВЮЗИ (1953 г.). Работал в системе ВЦСПС, преподавал по совместительству, доцент (1966 г.).

Кандидатскую диссертацию защитил в 1967 г., тогда же начал преподавать в Высшей школе профсоюзного движения (впоследствии – Академии труда и социальных отношений), с которой был связан до конца жизни. Доктор юридических наук (1975 г.), профессор (1977 г.). Заведовал кафедрой до 1988 г., затем был профессором. Видный специалист в сфере права социального обеспечения***.

Б.К. Бегичев (1924–1986 гг.) добровольцем ушел в Красную Армию, воевал в морской пехоте, после тяжелого ранения был направлен в училище зенитной артиллерии (окончил в 1943 г.). Командовал артиллерийским взводом, батареей, под надуманным предлогом в марте 1945 г. был разжалован в рядовые, переведен в штрафной батальон и повторно тяжело ранен. Комиссован по инвалидности, награжден двумя медалями. Окончил юридический факультет МГУ (1951 г.), оставлен там же в аспирантуре. С 1954 г. преподавал в Свердловском юридическом институте, прошел путь от ассистента до профессора, заведующего кафедрой трудового права (1964–1968 гг.), декана факультета правовой службы в народном хозяйстве (1976–1978 гг.). Кандидат юридических наук (1953 г.), доцент (1956 г.), доктор юридических наук (1975 г.), профессор (1978 г.). Основатель свердловской (екатеринбургской) школы трудового права. Видный специалист в области трудового права, автор и соавтор учебников и учебных пособий, глубоко исследовал проблемы трудовой правоспособности****. Написал 75 научных работ, подготовил 12 кандидатов наук, а его ученик М.В. Молодцов стал доктором наук и преемником в заведовании кафедрой.

С.А. Голощанов (1923–1986 гг.) начал войну рядовым, помощником начальника склада фронтowego эвакуационного госпиталя, а затем и начальником склада, награжден двумя боевыми медалями. Затем окончил Московский юридический институт (1949 г.), был народным судьей, работником прокуратуры, юрисконсультком Комитета по труду и занятости при Совете Министров СССР. С 1962 по 1986 гг. работал в ВЮЗИ, в т.ч. заместителем декана и деканом, в 1984–1986 гг. – заведующим кафедрой трудового права и права социального обеспе-

* См.: Аكوпова, Е.М. Охрана трудовых прав рабочих и служащих фабричными, заводскими и местными комитетами профсоюзов. – Ростов-на-Дону, 1964; Она же. Трудовой договор: становление и развитие. – Ростов-на-Дону, 2001, и др.

** См.: Андреев, В.С. Правоотношения по государственному социальному страхованию в СССР. – М., 1982; Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы). – М., 1971; Он же. Право социального обеспечения в СССР. – М., 1974 (переизд. 1980, 1987), и др.

*** См.: Батыгин, К.С. Пособия по государственному социальному страхованию. – М., 1969; Он же. Ответственность по законодательству о социальном страховании. М., 1974, и др.

**** См.: Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М., 1972, и др.

чения. Кандидат юридических наук (1955 г.), доцент (1964 г.), доктор юридических наук (1984), профессор (1986 г.). Один из ведущих специалистов в области охраны труда и трудовых споров*. Автор свыше 60 публикаций, в т.ч. 10 монографий и учебников. Заслуженный юрист РСФСР (1974 г.).

А.Д. Зайкин (1924–2002 гг.) в 1940 г. поступил во 2-ю Московскую артиллерийскую спецшколу, по ее окончании направлен в военное артиллерийское училище (окончил в 1943 г.). Затем на фронте был командиром взвода, старшим лейтенантом. Тяжело ранен буквально накануне Победы, 18 апреля 1945 г. Награжден боевыми медалями. Окончил Московский юридический институт (1950 г.), оставлен в аспирантуре там же, кандидат юридических наук (1953 г.). С 1954 г. – старший преподаватель, доцент, профессор (1974 г.), заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГУ (1974–2002 гг.), доктор юридических наук (1974 г.). С равной эффективностью исследовал проблемы как трудового права, так и права социального обеспечения**. Автор около 200 научных работ, в т.ч. более 10 учебников и учебных пособий. Заслуженный юрист РФ, награжден 4 орденами и многими медалями, подготовил около 40 кандидатов наук, некоторые из которых стали докторами наук (М.В. Лушников, А.М. Нурмагамбетов и др.).

С.А. Иванов (1924–2008 гг.) после школы направлен в военно-пехотное училище (окончил в 1943 г.), затем на фронте был младшим лейтенантом. В октябре 1943 г. тяжело ранен, более полугодом находился в госпитале, комиссован по состоянию здоровья. В 1949 г. окончил юридический факультет МГИМО, оставлен в аспирантуре Института права АН СССР. Кандидат юридических наук (1952 г.). До 1954 г. преподавал в Туркменском госуниверситете. С 1954 г. до конца жизни работал в Институте права (затем – Институте государства и права (ИГП)) АН СССР: младший научный сотрудник (до 1959 г.), зав. сектором научной информации (до 1962 г.), старший научный сотрудник (до 1970 г.). Доктор юридических наук (1964 г.), профессор (1967 г.), член Президиума Ассоциации советских юристов, главный редактор журнала

«Советское государство и право» (1965–1972 гг.). Зав. сектором трудового права ИГП АН СССР (1970–1993 гг.). По совместительству преподавал в ряде вузов. Вероятно, самый известный за рубежом отечественный ученый-трудовик, читал лекции в университетах Парижа, Страсбурга, Турина, Брюсселя и др., кавалер «медали Французского университета». Длительное время был экспертом МОТ от Советского союза. Один из ведущих европейских специалистов по международному трудовому праву, видный специалист по российскому трудовому праву***. Опубликовал около 200 работ, в т.ч. более 30 за рубежом на французском языке. Избран первым Президентом российской ассоциации трудового права и права социального обеспечения, затем был ее почетным президентом. Награжден 3 орденами, многими медалями, заслуженный деятель науки РСФСР (1980 г.). Подготовил более 10 кандидатов наук, 3 из которых стали докторами наук (Л.Ю. Бугров, А.М. Куренной, А.Р. Мацюк).

В.Н. Никитинский (1923–1992 гг.) в 1941 г. поступил в Московский юридический институт (МЮИ), в начале 1942 г. призван в Красную Армию. Службу проходил на Дальнем Востоке (Монголия, Манчжурия), участвовал в войне с Японией в августе 1945 г., награжден медалью. После демобилизации восстановился в МЮИ, окончил его в 1949 г., затем обучался в аспирантуре там же. Работал в системе профсоюзов, с 1956 по 1992 гг. – во ВНИИ СЗ младшим, затем старшим научным сотрудником сектора трудового права. Кандидат юридических наук (1955 г.), доцент (1968 г.), доктор юридических наук (1972 г.), профессор (1977 г.), Заслуженный юрист РСФСР (1983 г.). Один из ведущих теоретиков советского трудового права, автор работ по теории и социологии права. Один из пионеров исследования проблем эффективности норм трудового права****. Автор и соавтор около 210 публикаций, в т.ч. 19 монографий и учебников, 10 комментариев. Один из наиболее известных за рубежом советских юристов, труды которого были переведены на английский, немецкий, французский, китайский языки.

В.К. Миронов (1922–2012 гг.) был призван в армию еще в 1940 г. и войну встретил на грани-

* См.: Голощапов, С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1980; Он же. Правовые вопросы охраны труда в СССР. – М., 1982, и др.

** См.: Зайкин, А.Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. – М., 1974; Зайкин, А.Д., Ремизов, К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. – М., 1999, и др.

*** См.: Иванов, С.А. МОТ и профсоюзные права в капиталистических странах. – М., 1959; Он же. Проблемы международного трудового права. – М., 1964; Иванов, С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982, и др.

**** См.: Никитинский, В.И. Эффективность норм трудового права. – М., 1973, и др.

К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ

це в Белоруссии, всю войну прошел в инженерных войсках, участник обороны Киева, Сталинградской и Курской битв, освобождения Польши. В 1944 г. окончил Ленинградское военно-инженерное училище, лейтенант. Награжден орденами Отечественной войны II ст. и Красной Звезды, боевыми медалями. В апреле 1945 г. тяжело ранен, потерял обе руки, слух и частично зрение. Тем не менее смог окончить юридический факультет МГУ (1951 г.), аспирантуру там же. Кандидат юридических наук (1954 г.). С 1954 г. до конца дней трудился в МГУ, с 1957 г. – младшим, с 1959 г. – старшим, с 1986 г. – ведущим научным сотрудником лаборатории государства и права зарубежных стран, с 2004 г. – профессором кафедры трудового права и права социального обеспечения МГУ. Доктор юридических наук (1982 г.). Автор около 100 научных работ, в т.ч. учебников и учебных пособий, один из ведущих отечественных специалистов по трудовому праву и праву социального обеспечения стран Восточной Европы*. Награжден 4 орденами и 17 медалями.

Н.Т. Михайленко (1925–2009 гг.) окончил военное артиллерийское училище в 1943 г., затем был на фронте командиром взвода и артиллерийской батареи. Дважды ранен, награжден орденами Богдана Хмельницкого III ст. и Отечественной войны II ст., медалями. Получил инвалидность. В 1954 г. окончил юридический факультет Кыргызского государственного университета (Фрунзе, ныне Бишкек). С этим университетом в дальнейшем был связан многие годы, заведовал кафедрой. Кандидат юридических наук (1963 г.), доцент (1969 г.), доктор юридических наук (1976 г.), профессор (1979 г.). Принимал активное участие в подготовке трудового законодательства суверенного Кыргызстана, автор и соавтор первых национальных учебников и учебных пособий. Оказал в той или иной степени влияние на всех современных кыргызских ученых-трудовиков. Автор свыше 350 научных публикаций. Награжден 4 орденами и многими медалями. Видный специалист в сфере трудового права, особенно по дисциплине труда**. Подготовил 41 кандидата и 4 докторов наук.

А.С. Пашков (1921–1996 гг.) еще до войны поступил на физический факультет ЛГУ, но в 1939 г.

был призван в армию. Он принимал участие в войне с Финляндией, а с первых дней воевал и на советско-германском фронте, с боями вышел из окружения. Воевал до конца войны, мобилизовался старшиной с офицерской должности командира взвода в 1946 г., награжден медалями. Окончил Ленинградский юридический институт (1950 г.), после аспирантуры до конца своих дней работал на кафедре трудового права и охраны труда ЛГУ (затем Санкт-Петербургского государственного университета), в 1961–1992 гг. – заведующим кафедрой. Кандидат юридических наук (1953 г.), доцент (1958 г.), доктор юридических наук (1965 г.), профессор (1966 г.). Заслуженный деятель науки РФ. Видный специалист в сфере трудового права***, один из основателей современной петербургской школы трудового права, автор и соавтор ряда учебников и учебных пособий. С 1969 по 1987 гг. являлся директором НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ, одним из пионеров – исследователей проблем социологии трудового права. Лауреат Государственной премии (1980 г.), автор свыше 200 публикаций. Подготовил более 40 кандидатов наук, около десяти из которых впоследствии стали докторами наук (Т.В. Иванкина, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов и др.).

В.И. Семенов (1925–2015 гг.), один из ведущих ученых-трудовиков Беларуси, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, участвовал в партизанском движении и воевал в действующей армии, а среди его наград – медаль «За отвагу». Уволился из армии только в 1950 г., в 1954 г. окончил Минский юридический институт. Работал в основном в научно-исследовательских институтах Минска. Кандидат юридических наук (1962 г.), доктор юридических наук (1977 г.), профессор (1979 г.). Принимал активное участие в подготовке трудового законодательства суверенной Беларуси, автор и соавтор первых учебников и учебных пособий по национальному трудовому праву Беларуси. Заслуженный деятель Республики Беларусь (1996 г.), автор свыше 300 научных публикаций, в том числе 13 монографий и 5 учебников (в соавторстве), подготовил 20 кандидатов юридических наук. Специалист по охране труда****. Награжден 3 орденами и многими медалями.

* См.: Миронов, В.К. Трудовое право европейских социалистических стран. – М., 1963; Он же. Трудовой договор по праву социалистических стран. – М., 1982, и др.

** См.: Михайленко, Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР (теоретические аспекты). – Фрунзе, 1972, и др.

*** См.: Пашков, А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. – М., 1961; Он же. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. – Л., 1966; Он же. Занятость, безработица, трудоустройство. – СПб., 1994, и др.

**** См.: Семенов, В.И. Надзор и контроль за охраной труда в СССР. – Минск, 1963; Он же. Охрана труда в СССР. – Минск, 1976, и др.

В.Н. Скобелкин (1924–2003 гг.) после окончания курсов младших воентехников (1942 г.) был на фронте в рядах воздушно-десантных войск. Войну закончил в Праге. Награжден медалями. Окончил юридический факультет ЛГУ (1952 г.), затем работал в профсоюзных органах, одновременно учился в аспирантуре. Кандидат юридических наук (1960 г.). С 1962 по 1978 гг. в Воронежском госуниверситете был доцентом, с 1972 г. – заведующим кафедрой, доктором юридических наук (1972 г.), профессором (1973 г.). С 1978 г. до конца жизни работал в Омском госуниверситете: был профессором, с 1981 г. – заведующим кафедрой трудового и колхозного (затем только трудового) права. Один из пионеров исследований проблем гражданского процесса, видный исследователь проблем теории трудового права*. Автор свыше 170 публикаций, в т.ч. 20 книг. Подготовил около 20 кандидатов наук, некоторые из которых стали докторами наук (С.В. Передерин, М.Ю. Федорова, С.Ю. Чуча и др.). Один из создателей омской (сибирской) школы трудового права. Известный поэт, автор свыше 10 поэтических сборников.

В.Н. Смирнов (1925–1999 гг.) участвовал в боевых действиях, демобилизовался в 1947 г. Окончил юридический факультет ЛГУ (1952 г.), работал там же на административных должностях, с 1962 г. по 1986 г. прошел путь от ассистента до профессора кафедры трудового права и охраны труда ЛГУ, затем работал в других вузах Ленинграда (Петербурга). Кандидат юридических наук (1962 г.), доктор юридических наук (1982 г.). Опубликовал свыше 120 научных работ, в т.ч. 11 монографий и 6 учебников. Специалист по вопросам прежде всего дисциплинарной ответственности**.

О.В. Смирнов (1926–2010 гг.) встретил начало войны учащимся авиационного техникума, жил в блокадном Ленинграде, участвовал в его обороне, был эвакуирован в 1942 г. в Казань, где окончил техникум (1943 г.). С октября 1943 г. – в Красной Армии, служил в морской пехоте на Черноморском флоте, был контужен, награжден медалями, затем год учился в Выборгском интендантском училище. После увольнения в 1946 г. год учился в Ленин-

градском химико-технологическом институте, но окончил в итоге Ленинградский юридический институт (1951 г.), затем там же аспирантуру. Кандидат юридических наук (1954 г.). Преподавал в ряде вузов (Туркменский госуниверситет, Ростовский финансово-экономический институт), с 1961 по 1972 гг. – в Воронежском госуниверситете, с 1972 г. до конца своих дней – в Высшей школе профсоюзного движения (впоследствии – Академии труда и социальных отношений), 15 лет заведовал кафедрой трудового права и права социального обеспечения. Доктор юридических наук (1965 г.), профессор (1967 г.). Автор более 200 научных публикаций. Подготовил 32 кандидата наук. Читал лекции во многих зарубежных университетах (Германия, Италия, Финляндия и др.). Заслуженный деятель науки РСФСР. Автор большого числа учебников и комментариев, один из ведущих теоретиков отечественного трудового права***.

К.П. Уржинский (1926–1997 гг.) был призван в Красную Армию в конце 1943 г. Затем в 1944 г. был направлен на обучение в военное пехотное училище, окончил его уже в 1946 г., был лейтенантом. После демобилизации окончил Ленинградский юридический институт (1952 г.), затем учился в аспирантуре ЛГУ. Кандидат юридических наук (1956 г.). Преподавал в филиалах ВЮЗИ (Иркутск, Оренбург), был доцент (1958 г.) С 1962 г. – на преподавательской работе в Минске, доктор юридических наук (1968 г.), профессор (1969 г.). С 1969 г. – в вузах Ленинграде. С 1972 г. – профессор Калининского госуниверситета, с 1976 г. – заведующий кафедрой там же. С 1984 г. преподавал в вузах Минска. Известный специалист в сфере трудового права****. Автор около 200 печатных работ, подготовил ряд кандидатов наук в России и Беларуси.

Имена всех, о ком говорилось выше, уже стали достоянием истории. Вечная им память.

Михаил Львович Захаров, один из ведущих отечественных специалистов в сфере права социального обеспечения, государственный и общественный деятель, также прошел через фронты Великой Отечественной войны, в армии был с ноября 1943 г. по январь 1947 г. Награжден ме-

* См.: Скобелкин, В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). – М., 1982; Он же. Трудовые правоотношения. – М., 1999; Скобелкин, В.Н., и др. Трудовое процедурно– процессуальное право. – Воронеж, 2002, и др.

** См.: Смирнов, В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). – Л., 1972; Он же. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. – Л., 1980, и др.

*** См.: Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. – М., 1964; Он же. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. – М., 1968; Он же. Основные принципы советского трудового права. – М., 1977, и др.

**** См.: Уржинский, К.П. Трудоустройство граждан в СССР. – М., 1967; Он же. Гарантии права на труд в социалистическом обществе. – М., 1984; Он же. Трудовые права работников и новая Конституция Республики Беларусь. – Минск, 1994, и др.

К 70-ЛЕТИЮ ВЕЛИКОЙ ПОБЕДЫ

далями. Окончил Московский юридический институт (1951 г.), работал в ряде министерств, зав. сектором ВЦСПС, окончил аспирантуру (1964 г.), кандидат юридических наук. В 1965–1969 гг. – заместитель начальника отдела Министерства финансов СССР, затем работал в системе НИИ (зам. директора, ведущий научный сотрудник). Доктор юридических наук (1979 г.), профессор (1991 г.). В 1990–1993 гг. – депутат Верховного Совета РФ, председатель комиссии по труду и социальной политике. Внес значительный вклад в реформирование отечественной системы социального обеспечения. В дальнейшем работал в системе НИИ, преподавал в ряде московских вузов, с 2007 г. – главный научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. Заслуженный юрист РФ, автор свыше 200 научных работ, в т.ч. учебников, учебных пособий, комментариев к законодательству*.

Радомир Иванович Кондратьев, один из ведущих советских специалистов по трудовому праву, видный трудовик и теоретик права Украины**, доктор юридических наук (1980 г.), профессор (1981 г.), Заслуженный юрист Украины (2007 г.), основатель львовской школы трудового права. Окончил юридический факультет Львовского университета (1956 г.), работал в органах прокуратуры, окончил аспирантуру ЛГУ. Кандидат юридических наук (1964 г.). Затем преподавал в Львовском

университете до 1996 г.: был доцентом, заведующим кафедрой трудового права (1965–1996 гг.). Затем преподавал в Хмельницком университете управления и права (зав. кафедрой, проректор). Автор более 100 научных работ, награжден многими медалями, подготовил ряд кандидатов наук.

Леонид Яковлевич Островский, видный белорусский ученый-трудолик, кандидат юридических наук (1961 г.), доцент (1964 г.), сразу после школы был направлен в военное авиационно-техническое училище (окончил в 1943 г.), далее служил в штурмовом полку (ИЛ-2), участвовал в боевых вылетах в качестве стрелка и авиамеханика, награжден медалями. Затем окончил Минский юридический институт (1950 г.), преподавал в ряде минских вузов. Известный специалист в области нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха***. Принимал активное участие в подготовке трудового законодательства независимой Беларуси, автор и соавтор первых учебников и учебных пособий по национальному трудовому праву Беларуси. Автор свыше 100 научных публикаций.

В год юбилея Великой Победы хотелось бы пожелать всего самого наилучшего ветеранам Великой Отечественной войны, которые и в настоящее время преподают, занимаются исследованиями проблем трудового права и права социального обеспечения. **Низкий вам поклон за Великую Победу и благодарность всех от последующих поколений!**

* См.: Захаров, М.Л. Социальное страхование в России: прошлое настоящее и перспективы развития. – М., 2013; Захаров, М.Л., Тучкова, Э.Г. Право социального обеспечения России. – М., 2004 (неоднократно переиздавался), и др.

** См.: Кондратьев, Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. – Львов, 1973; Он же. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. – Львов, 1977; Он же. Локальные нормы. – Хмельницкий, 2001, и др.

*** См.: Островский, Л.Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих. – Минск, 1970; Он же. Нормирование труда рабочих и служащих (правовые проблемы). – Минск, 1976, и др.

Г.С. Скачкова, доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук»

УДК 349.2

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация

В статье анализируются актуальные вопросы занятости и трудоустройства в современной России. Автором исследуются законодательная основа, понятие занятости, включая ее признаки, а также права граждан в сфере занятости. Особое внимание уделено реализации программ содействия занятости населения в регионах страны с напряженной ситуацией на рынке труда. В статье высказаны критические замечания по законодательному регулированию отношений в сфере занятости в России как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации.

Введение

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека при реализации конституционного принципа свободы труда, свободное распоряжение своими способностями к труду (ст. 7, 37, 34 Конституции РФ).

Конституционные нормы с учетом предписаний международно-правовой регламентации (ст. 15 Конституции РФ) составляют правовую основу регламентации отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства.

Основная часть

Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций (1948 г.) в ст. 23 (п. 1) предусматривает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы. В ст. 7 Международного пакта об экономических социальных и культурных правах (1966 г.) речь идет о праве каждого на справедливые и благоприятные условия труда.

Базовые концептуальные рамки политики Международной организации труда (МОТ) в сфере занятости содержит Глобальная программа занятости (2003 г.), направленная на то, чтобы полная, продуктивная и свободно избранная занятость была поставлена в центр национальной экономической и социальной политики.

В последнее время ситуация на рынке труда в России с точки зрения официальной безработицы несколько стабилизировалась, но что касается неофициальной, т.е. официально не регистрируемой безработицы, то здесь пока по-прежнему существуют серьезные проблемы.

В июне 2015 г. в РФ по итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости 4,1 млн чел., или 5,4 % экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией МОТ). В службе занятости населения в качестве безработных были зарегистрированы 1,0 млн чел., в т.ч. 0,8 млн чел. получали пособие по безработице [1].

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 [2] не содержит специального раздела, посвященного занятости и трудоустройству, как это было в Кодексе законов о труде РФ от 09.12.1971 [3] с его гл. III-А «Обеспечение занятости и гарантии реализации

права граждан на труд». Вместе с тем согласно ст. 2 Трудового кодекса РФ одним из закрепленных в ней основных принципов назван принцип «защита от безработицы и содействие в трудоустройстве». В Кодексе есть и ряд других статей, посвященных реализации этого принципа путем предоставления работникам гарантий при прекращении трудовых отношений (например, ст. 178-181.1).

Специальным федеральным законом, регулирующим отношения в области занятости и трудоустройства в России, является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20.04.1996 № 36-ФЗ [4] (далее – Закон о занятости населения).

Данный закон, определяя правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в т.ч. гарантии государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, дает в ст. 1 понятие занятости.

Занятость определена как *деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход*.

Из содержания законодательного определения занятости можно выделить ряд моментов, позволяющих признать граждан занятыми.

Во-первых, граждане осуществляют определенную деятельность для удовлетворения личных и общественных потребностей, которая не противоречит действующему законодательству РФ. Такого рода активная деятельность, имея социально-полезный характер, является главной, определяющей характеристикой отношений в сфере занятости [5, с. 10–11]. Во-вторых, указанная деятельность носит, как правило, возмездный характер с получением гражданином заработка, трудового дохода.

Но такой признак занятости, как «возмездность» деятельности граждан, не всегда является обязательным: Закон о занятости населения предусматривает в ст. 2 формы занятости, не преследующие цели получения материального дохода.

Например, это касается граждан, проходящих очный курс обучения в различных образователь-

ных организациях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения. Немаловажно и то, что из определения занятости вытекает возможность замены заработка иными выплатами, именуемыми общим понятием «трудовой доход».

К числу занятых относятся также и граждане, временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

Таким образом, законодательное определение занятости не детализировано и носит весьма общий характер. Поэтому органам службы занятости при решении вопроса о признании гражданина незанятым и назначении мер социальной поддержки необходимо проверять указанные выше обстоятельства. Доказанность их наличия не позволит признать гражданина безработным: перечень этих обстоятельств определен в Законе о занятости населения исчерпывающим образом (ст. 2 и 3).

Права граждан в области занятости согласно положениям Закона о занятости включают в себя право на выбор места работы (ст. 8); право на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости (ст. 9); право на профессиональную деятельность за пределами территории РФ (ст. 10); право на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, в т.ч. в судебном порядке (ст. 11).

Перечисленные выше права граждан объединены в главе II Закона о занятости населения под общим названием «Права граждан в области занятости», что характеризует эти права с экономической точки зрения. В то же время отсутствует указание на социальный аспект занятости с точки зрения ее направленности – создать условия для достойного труда, который мог бы обеспечить достойный уровень жизни человека.

В свою очередь Закон г. Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве» [6] в ст. 3 в числе основных принципов реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе г. Москве называет и такой принцип, как «обеспечение условий для достойного труда».

Представляется, что такая норма должна быть и в Законе о занятости населения. Указание в ст. 5 данного Закона на то, что государственная политика в области содействия занятости населения направлена, в частности, на «создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека», не подтверждается содержанием других норм относительно прав граждан в области занятости.

Закрепленное Конституцией РФ право каждого на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37) обеспечивается разнообразными мерами поддержки граждан, официально признанных безработными.

Граждане имеют право на трудоустройство и выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения (ст. 8 Закона о занятости населения).

Деятельность государственных служб занятости населения финансируется, как правило, за счет соответствующих бюджетных средств с возможностью дополнительного финансирования из внебюджетных источников (ст. 22 Закона о занятости населения).

Все государственные органы оказывают услуги гражданам по содействию занятости бесплатно. В то же время посреднические услуги гражданам в подыскании ими работы, услуги, связанные с профориентацией и т.д., могут оказывать и негосударственные организации за плату.

Государство гарантирует безработным гражданам не только оказание содействия в подыскании работы, но и обеспечение социальной поддержки. Основной ее формой традиционно является выплата пособия по безработице в течение определенного законом срока, а в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переквалификации по направлению органов службы занятости – выплата стипендии.

В условиях инновационного развития экономики цели и задачи государственной политики за-

нятости не остаются неизменными. В последние годы они наполняются новым содержанием, что неизбежно требует выработки и иных подходов к правовому регулированию в этой области.

Так, Федеральный закон от 31.12.2005 № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» [7] оставил в числе полномочий федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения лишь незначительную их часть. Это связано, прежде всего, со следующими причинами:

а) определением основных направлений государственной политики в сфере занятости и ее правовым обеспечением;

б) координацией деятельности всех структур в сфере занятости;

в) правовой регламентацией мер социальной поддержки безработных граждан.

Большая же часть полномочий, связанная с непосредственной реализацией на практике последних, передана на региональный и отчасти муниципальный уровни, где в последние годы накоплен значительный опыт.

Начиная с 2009 г. в условиях мирового финансово-экономического кризиса в практику работы органов службы занятости населения субъектов РФ были введены и стали реализовываться дополнительные мероприятия, направленные на активизацию действий самих граждан с целью обеспечения занятости.

Ведь в стране по-прежнему продолжает сохраняться существенная дифференциация территорий по занятости проживающих на них граждан, особенно относимых к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, если на таких территориях общий показатель, характеризующий уровень напряженности на рынке труда, более чем в 1,5 раза превышает показатель в целом по России [8].

Перечни таких территорий стабильно включают в себя следующие субъекты РФ: Республика Адыгея, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия, Республика Северная Осетия-Алания, Республика Тыва, Чеченская Республика, Алтайский край, Забайкальский край, Курганская область.

В 2015 г. к ним присоединились такие регионы, как Республика Карелия, Забайкальский край, Иркутская область, Томская область, Еврейская автономная область [9].

На рынке труда в России есть и проблема трудоустройства граждан, в силу различных причин (социальных, физических и иных) являющихся наименее конкурентоспособными. В их числе женщины, имеющие малолетних детей; многодетные родители; родители детей-инвалидов; граждане, ограниченно трудоспособные по состоянию здоровья; граждане предпенсионного и пенсионного возрастов; отдельные категории молодежи и др.

В целях преодоления финансового кризиса было принято постановление Правительства РФ от 31.12.2008 № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» [10]. Данным документом утверждены Правила предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию мероприятий в рамках антикризисных программ занятости, учитывающих территориальные особенности РФ.

Оценка эффективности расходов бюджетов субъектов РФ стала осуществляться Федеральной службой по труду и занятости, исходя из достижения следующих целевых показателей:

- а) коэффициента напряженности на рынке труда субъекта РФ;
- б) уровня регистрируемой безработицы в субъекте РФ.

В последующие годы государственная политика в сфере занятости населения сводилась к проведению дополнительных мероприятий, перечень которых подвергался ежегодно корректировке, в отличие от перечня самих территорий, который оставался практически неизменным. Об этом свидетельствует, в частности, принятие постановления Правительства РФ от 22.01.2015 № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» [11].

В числе таких дополнительных мероприятий названы:

- временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;
- трудоустройство частными агентствами занятости работников организаций, находящихся под риском увольнения;
- опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;
- стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов;
- социальная занятость инвалидов.

Заключение

Для России остается весьма важной проблема эффективного и рационального использования рабочей силы. Свидетельством необходимости постоянного внимания к проблемам занятости и трудоустройства в стране в целом явилось принятие Государственной программы РФ «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 [12].

В данном документе в качестве одной из задач государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе заявлено, в частности, создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровней общей и регистрируемой безработицы.

Список цитированных источников

1. Федеральная служба государственной статистики. Информация о социально-экономическом положении России 2015 г. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B15_00/Main.htm. – Дата доступа: 24.07.2015.
2. Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.
4. Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

5. Пузыревский, С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. дис. юрид. наук: 12.00.05 / С.А. Пузыревский. – М., 1999. – 25 с.
6. Вестник Мэра и Правительства Москвы. – № 57. – 14 октября 2008 г.
7. Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 1. – Ст. 10.
8. О Правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда: постановление Правительства РФ, 21 нояб. 2000 г. № 875 // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 48. – Ст. 4698.
9. Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2015 году: приказ Минтруда России, 27 мая 2015 г. № 319н. // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. – Дата доступа: 19.06.2015.
10. Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 2. – Ст. 266.
11. Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 5. – Ст. 815; Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 7 (поправка).
12. Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 18 (ч. I). – Ст. 2147.

Summary

The article analyses the current issues of the rate of employment and ways of employment nowadays in Russia. The author investigates legislative basis and the concept of employment, including the signs, and also rights of individuals in the sphere of employment. Special attention is paid to implementation of assistance programs of employment in the regions of the country with the tense situation on the labour market. In the article critical remarks are outspoken on the legislative adjusting of relations in the sphere of employment in Russia both at federal level and at the level of federation subjects.

Статья поступила в редакцию 20.08.2015

М.Н. Шумило, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник, старший научный сотрудник отдела гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В.М. Корецкого НАН Украины

УДК 349.3

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ УКРАИНЫ: ДОСТИЖЕНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ

Аннотация

Статья посвящена вопросам реформы в сфере пенсионного обеспечения Украины. В Украине продолжается пенсионная реформа, законодательство пребывает в динамике и постоянно меняется. Социально-экономические и демографические вызовы являются основной причиной и источником реформы. В работе дается анализ уже принятых парламентом изменений о повышении пенсионного возраста, страхового стажа, льготного стажа. Одним из важных этапов в реформировании является отказ от системы специальных (vip-) пенсий. Дана оценка попытке налогообложения пенсий и установлении максимального уровня, раскрыты причины этих ограничительных норм. Анализируются тенденции и дальнейшее развитие пенсионной системы в направлении внедрения накопительного, общеобязательного (второго) уровня пенсионной системы. Указано на состояние негосударственной пенсионной системы (третьего уровня). Обосновывается необходимость кодификации пенсионного законодательства.

Введение

Пенсионное законодательство Украины является одним из самых динамичных, в чем можно усмотреть ряд как положительных, так и отрицательных аспектов. Частое изменение в социальной сфере приводит к возникновению проблем в правоприменении и говорит о бессистемности, что зачастую приводит к коллизиям или пробелам в правовом регулировании. К сожалению, социальная сфера в целом и пенсионная в частности является заложником политических дискуссий, спекуляций и популистских обещаний. Украина в этом плане яркий пример, и частота изменений зачастую продиктована уже крайними, объективными вызовами и необходимостью изменений тех или иных отношений. Безусловно, классическим образцом пенсионной реформы, является не просто спорадичные изменения, а масштабное переосмысление сущности пенсионного обеспечения, иногда путем принятия нового законодательства, в форме закона или кодекса.

Основная часть

Система пенсионного обеспечения Украины определена Законом Украины от 09.07.2003 № 1058 «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» [1] и состоит из трех уровней:

- первый уровень – солидарная система общеобязательного государственного пенсионного страхования, что функционирует на принципах солидарности и субсидирования, осуществления выплаты пенсии и предоставления социальных услуг за счет средств Пенсионного фонда на условиях и в порядке, предусмотренных законом;
- второй уровень – накопительная система общеобязательного пенсионного страхования, базирующаяся на принципах накопления средств застрахованных лиц в Накопительном фонде;
- третий уровень – система негосударственного пенсионного обеспечения, базирующаяся на принципах добровольного участия граждан, работодателей и их объединений в формировании

пенсионных накоплений с целью получения гражданами пенсионных выплат на условиях и в порядке, что определены Законом Украины от 09.07.2003 № 1057 «О негосударственном пенсионном обеспечении» [2].

Солидарная пенсионная система

Главной проблемой пенсионной системы Украины является то, что из трех уровней полноценно функционирует только первый – солидарная система. Она сегодня обслуживает 12 147 189 пенсионеров (28,43 % от всего населения) со средней пенсией 1581 грн. (примерно 63 евро). Пенсию по возрасту получают 9 340 595 граждан (21,86 % от всего населения) со средней пенсией 1572 грн. (приблизительно 63 евро). Пенсию по инвалидности получают 1 359 697 граждан (3,18 % от всего населения), средний размер пенсии – 1390 грн. (примерно 55 евро). Пенсию по случаю потери кормильца получают 580 154 гражданина (1,35 % от всего населения), со средним размером пенсии 1306 грн. (примерно 51 евро). Пенсию за выслугу лет получают 220 093 гражданина, их средняя пенсия составляет 1652 грн. (примерно 65 евро). Пенсию судьи получают 1333 человека со средней пенсией 16 302 грн. (примерно 645 евро). Пенсию военнослужащих получают 538 993 гражданина со средней пенсией 2562 грн. (примерно 100 евро). Пенсию народного депутата Украины получают 980 человек, ее размер составляет 15 173 грн. (примерно 600 евро). Пенсию прокурора получают 5592 человека, средний размер 6972 грн. (примерно 275 евро). Пенсию дипломата получают 110 004 человека в среднем размере 3138 грн. (примерно 124 евро). Пенсию представителя таможенной службы получают 980 человек, средний размер пенсии – 4432 грн. (примерно 175 евро). Пенсию научного и научно-педагогического работника получают 64 313 человек, средний размер которой составляет 3625 грн. (примерно 143 евро).

Приведенные цифры стоит рассматривать с учетом двукратной девальвации национальной валюты гривны к евро за последние несколько лет. Но размер пенсий для большинства украинских пенсионеров остается критически низким. Минимальная пенсия в Украине равна 949 грн. (примерно 37 евро), что равно прожиточному минимуму в Украине. Индекс инфляции за первое полугодие 2015 г. составил 104 %, что заставляет украинских пенсионеров выживать.

Солидарная пенсионная система единолично обслуживает подавляющее большинство пенсионеров. В современных условиях эта система не может полноценно выполнять свои функции, что обусловлено объективными обстоятельствами:

– *демографическим кризисом*. Количество пенсионеров в Украине приближается к 28 % от всего населения страны (42 713 млн). Эффективность солидарной системы возможна при условии 10–12 % пенсионеров;

– *проблемой занятости*. Здесь необходимо выделить три ключевых вопроса: 1) нелегальная занятость, 2) официальная занятость при нелегальной заработной плате (выплата реальной зарплаты «в конвертах»), 3) миграция трудоспособных граждан (5–6 млн человек);

– *промедлением реформ дерегуляции и либерализации экономики* в целях создания условий для развития малого и среднего бизнеса, а также реформ налогообложения, пересмотра формулы единого социального взноса.

Сегодня на 100 работающих в Украине приходится 98 пенсионеров. Замещение заработной платы при выходе на пенсию составляет примерно от 45 до 50 %, что в целом соответствует стандартам Международной организации труда, но в связи с низкими заработными платами этот процент замещения не гарантирует достойного пенсионного обеспечения.

Накопительная пенсионная система

В Верховной Раде Украины сегодня на рассмотрении находится проект закона [3] (новый этап пенсионной реформы), о внедрении второго, накопительного уровня пенсионной системы. В указанном законопроекте предусматривается, что лица с 16 до 35 лет будут принимать участие во втором уровне пенсионного страхования обязательно. Лица от 35 до 55 лет могут участвовать в этом пенсионном страховании на договорных началах.

Что касается взносов, то 2 % от сегодняшнего взноса на пенсионное страхование будет направляться в Накопительный фонд, с каждым годом эта цифра будет увеличиваться на 1 % до 7 %.

После достижения пенсионного возраста застрахованное лицо выбирает банк, страховую организацию, которая будет осуществлять пенсионную выплату на основании договора страхования пожизненной пенсии.

Кроме того, проектом закона предусмотрено, что все специальные пенсии (государственных служа-

щих, прокуроров, судей, научных сотрудников, лиц, работавших в тяжелых и вредных условиях) переносятся на второй уровень пенсионной системы в форме профессиональных пенсионных программ.

Негосударственная пенсионная система

Данная система введена с 2004 г., но так и не начала работать полноценно. В первую очередь это связано с низким уровнем доходов граждан, высоким налогообложением бизнеса и высокими отчислениями единого социального взноса.

Количество негосударственных пенсионных фондов непостоянно и в зависимости от экономической ситуации меняется. Сегодня в Украине функционирует 81 негосударственный пенсионный фонд, из которых открытых – 65, корпоративных – 9, профессиональных – 7. Количество участников негосударственного пенсионного обеспечения составляет около 840 тыс. граждан.

Инвестиционная деятельность негосударственных пенсионных фондов состоит из нескольких форм и составляет:

- 1) 36,4 % инвестиций – депозиты в банках;
- 2) 31 % – инвестиции в облигации предприятий, эмитентами которых являются резиденты;
- 3) 13,3 % – инвестиции в акции украинских эмитентов;
- 4) 11,5 % – инвестиции в ценные бумаги, прибыль которых гарантирует Кабинет Министров Украины.

75 % негосударственных пенсионных фондов находятся в Киеве. Каждому уровню пенсионной системы свойственны свои виды пенсионных выплат. *Солидарная пенсионная система*: 1) пенсия по возрасту; 2) пенсия по инвалидности; 3) пенсия в случае потери кормильца; 4) пенсия за выслугу лет.

Накопительная пенсионная система: 1) пенсия с установленным периодом; 2) пожизненная пенсия; 3) единовременная пенсионная выплата; 4) пенсия супругов.

Негосударственная пенсионная система: 1) пенсия с установленным периодом; 2) пожизненная пенсия; 3) единовременная пенсионная выплата.

Пенсионные выплаты в накопительной и негосударственной пенсионных системах осуществляются через механизм страхования пожизненной пенсии, страховым риском является пенсионный возраст.

Пенсия по возрасту

Согласно действующему законодательству (начиная с 2010 г.) пенсионный возраст в Украине

составляет 60 лет для обоих полов. На этом этапе реформирование пенсионной системы в части поднятия пенсионного возраста завершено. Хотя для отдельных категорий работников (государственных служащих и научных сотрудников) пенсионный возраст составляет 62 года для мужчин.

Для того чтобы получать минимальную пенсию, лицо должно достигнуть пенсионного возраста и иметь страховой стаж не менее 35 лет для мужчин и 30 для женщин.

Пенсия по инвалидности

Этот вид пенсии выплачивается для лиц, имеющих страховой стаж и инвалидность, подтвержденную заключением медико-социальной экспертной комиссии. Размер пенсии по инвалидности для инвалидов I группы составляет 100 % от пенсии по возрасту, для инвалидов II группы – 90 %, для инвалидов III группы – 50 %.

Пенсия по случаю потери кормильца

Этот вид пенсии назначается при наличии трех обязательных обстоятельств:

- 1) она назначается нетрудоспособным членам семьи;
- 2) члены семьи умершего должны пребывать на его полном содержании;
- 3) наличие у умершего кормильца страхового стажа, необходимого для назначения пенсии по III группе инвалидности.

Перечень нетрудоспособных членов семьи исчерпывающий, к ним относятся: 1) муж (жена), мать или отец, если они инвалиды или достигли пенсионного возраста; 2) дети (в т.ч. родившиеся не позже чем 10 месяцев со дня смерти кормильца), которые не достигли 18 лет или 23 лет, если они учатся в высшем учебном заведении или если они дети-сироты; 3) муж (жена) или один из родителей, или брат/сестра, бабушка/бабушка умершего кормильца, если они воспитывают и содержат ребенка кормильца до 8 лет.

Размер пенсии на случай потери кормильца составляет на одного нетрудоспособного члена семьи 50 % от пенсии по возрасту, на двоих – и более – 100 %.

Пенсия за выслугу лет

Особый вид пенсионного обеспечения, суть которого сводится не к пенсионному возрасту, а к трудовому льготному стажу. Проект закона, о котором шла речь ранее, в отношении продолжения пенсионной реформы предусматривает перенос этих категорий граждан с солидарной в нако-

пительную пенсионную систему путем участия в профессиональных пенсионных программах.

С 01.04.2015 изменились условия получения пенсии за выслугу лет в сторону увеличения и возраста выхода на пенсию, и специального стража на 5 лет.

Пенсии за выслугу лет назначаются лицам, должности и профессии которых предусмотрены Списком № 1, при достижении 50 лет и при стаже не менее 25 лет, из которых 10 лет – на указанных должностях, для женщин при стаже 20 лет, из которых не менее 7,5 года – на указанных должностях.

Также пенсии за выслугу лет назначаются лицам, должности и профессии которых предусмотрены Списком № 2, при достижении 55 лет и при стаже не менее 30 лет, из которых 12,5 года – на указанных должностях, для женщин при стаже 25 лет, из которых не менее 10,5 лет – на указанных должностях.

Для врачей, учителей в школе, работников социальной сферы независимо от пола выслуга лет составляет 30 лет.

Важным направлением в реформировании этой части законодательства является ревизия Списка № 1 и Списка № 2 с учетом модернизации промышленности, внедренных инновационных технологий и изучения вредного фактора. Эти процессы должны проходить при участии специалистов, занимающихся медициной труда для установления объективной изнашиваемости работника. Кроме того, отдельные профессии необходимо исключить из данных Списков. Речь идет о танцорах балета, спортсменах, так как после профессиональной карьеры они могут заниматься иными видами деятельности.

Специальное пенсионное обеспечение

На протяжении 24 лет пенсионное законодательство пополнялось специальными пенсионерами. В Украине с 1991 г. было принято более 22 специальных законов, в которых указывалось на отдельное специальное пенсионное обеспечение. Правом на специальную пенсию обладали государственные служащие, судьи, прокуроры, дипломаты, работники таможи, органов местного самоуправления, депутаты парламента, научные и научно-педагогические сотрудники, работники милиции, службы безопасности, журналисты государственных средств массовой информации и др.

Существование этой системы вызывало многолетнее негодование у граждан и дискуссии среди

ученых, так как эти пенсии не были объективно обусловлены и носили откровенно дискриминационный характер. Для получения указанного вида пенсии достаточно было достичь пенсионного возраста и иметь 10 лет специального стажа. Размер пенсии исчислялся в процентах от последней заработной платы без применения формулы расчета, которая использовалась по общему правилу. Долгое время эта цифра составляла 90 % от заработной платы государственного служащего, начиная с 2010 г. – 80 % от заработной платы, с 2013 г. – 60 %. Пенсия по инвалидности и на случай потери кормильца также исчислялась не от пенсии по возрасту, как по общему закону, а в процентном соотношении от зарплаты.

Перерасчет пенсии осуществлялся автоматически с перерасчетом и повышением зарплаты работающих на должностях, которые давали право на специальную пенсию.

Очевидно, что такое положение дел не могло продолжаться, и новый парламент ликвидировал специальное пенсионное обеспечение, т.е. начиная с 01.06.2015 специальные пенсии не назначаются. В проекте изменений в пенсионное законодательство, о котором указывалось выше, предлагается всех специальных пенсионеров перевести на второй уровень – в накопительную пенсионную систему, которая в случае принятия закона начнет действовать с 01.01.2016. Единственным видом специальной пенсии после этой реформы будет только пенсия для военнослужащих в форме пенсии за выслугу лет.

Но с прекращением назначения специальных пенсий остался вопрос о тех пенсиях, которые уже назначены и которые в отдельных случаях превышали среднюю пенсию более чем в 15 раз. Учитывая тот факт, что ст. 22 Конституции Украины устанавливает, что закон обратной силы не имеет (*Lex prospicit, non respicit*), отменить уже назначенные пенсии не представляется возможным. Поэтому парламент избрал дорогу ограничений тех пенсий, которые уже назначены.

Начиная с 2011 г. установлен максимальный размер пенсии – 10 минимальных пенсий. Вторым ограничительным механизмом стало то, что, если лицо получает специальную пенсию, оно не может продолжать работать на соответствующих должностях.

Но вершиной ограничений стало принятие изменений в Налоговый кодекс Украины, и на 2015 г. введено налогообложение пенсий, которые превышают 4 минимальные пенсии – 3654 грн. (при-

мерно 144 евро). Сумма, которая превышает этот размер, облагается налогом в 15 %. Под действие этой статьи подпадают 3,3 % от всех пенсионеров Украины.

Ограничения затронули и работающих пенсионеров: если пенсионер трудоустроен и его пенсия больше, чем 1,5 минимальной заработной платы (1218 грн. \times 1,5 = 1827 грн. / 78 евро), он получает 85 % от размера своей пенсии.

Нормы о налогообложении прекращают действовать с 01.01.2016. Какой шаг предпримет парламент в этой части пенсионного законодательства, пока неизвестно.

Социальные пенсии в Украине начиная с 2004 г. вынесены за пределы пенсионной системы и не финансируются из Пенсионного фонда Украины. В соответствии с Законом Украины от 18.05.2004 № 1727 «О государственной социальной помощи лицам, не имеющим права на пенсию и инвалидам» [4] это ежемесячная социальная помощь, выплачиваемая из государственного бюджета, и не она является пенсией, размер которой равен минимальной пенсии по возрасту – 949 грн. (примерно 37 евро), что равно прожиточному минимуму в Украине.

Заключение

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что пенсионное законодательство пребывает в перманентном состоянии реформирования. О продолжении реформ свидетельствует и обширный нормативно-правовой материал, принятый в разные годы, необходимость внедрения накопительной пенсионной системы. Все это говорит об инфляции пенсионного законодательства и необходимости его кодификации.

Ключевые направления в модернизации пенсионной системы Украины усматриваем в следующем:

Summary

The article is devoted to reform questions in the sphere of pension provisions in Ukraine. In Ukraine pension reform is proceeding, the legislation is staying in dynamics and is constantly changing. Social and economic and demographic calls are the main reasons and sources of reform. The analysis of the changes which are already accepted by parliament about increase of the retirement age, an insurance experience, preferential experience is given. One of the important stages in reforming is refusal of special (VIP) pensions system. The assessment attempt of the pensions taxation and establishment of a maximum level are given, the reasons of these restrictive norms are opened. Tendencies and further development of pension system in the direction of introduction of accumulative, obligatory (second) level of pension system are analysed. A condition of non-state pension system (the third level) is specified. The need of codification of the pension legislation is discussed.

- 1) внедрение накопительной пенсионной системы;
- 2) создание в рамках накопительной системы профессиональных пенсионных программ;
- 3) ревизия льготного пенсионного обеспечения;
- 4) кодификация пенсионного законодательства;
- 5) создание условий (реформа налогообложения, дерегуляция экономики в вопросах малого и среднего бизнеса) для полноценного функционирования негосударственной пенсионной системы;
- 6) реформа единого социального взноса;
- 7) дерегуляция и либерализация экономики и налогообложения;
- 8) принятие нового, современного трудового кодекса.

Список цитированных источников

1. Об общеобязательном государственном пенсионном страховании: Закон Украины от 9 июля 2003 г. № 1058. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>. – Дата доступа: 05.09.2015.
2. О негосударственном пенсионном обеспечении: Закон Украины от 9 июля 2003 г. № 1057. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>. – Дата доступа: 05.09.2015.
3. О внесении изменений в действующие законодательные акты Украины, касающихся накопительной системы общеобязательного государственного пенсионного страхования и единых принципов назначения пенсий: проект закона от 30 апр. 2015 г. № 2767. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55000. – Дата доступа: 05.09.2015.
4. О государственной социальной помощи лицам, не имеющим права на пенсию, и инвалидам: Закон Украины от 18 мая 2004 г. № 1727. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1727-15>. – Дата доступа: 05.09.2015.

Статья поступила в редакцию 01.09.2015

Е.С. Шукаева, кандидат исторических наук, доцент,
начальник кафедры гражданского и трудового права
Воронежского института ФСИИ России

УДК 343.823

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ОТНОШЕНИЙ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ К ТРУДУ ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

Аннотация

В настоящей статье исследован вопрос о правовой природе отношений, возникающих в результате привлечения осужденных к труду. Автором обозначена проблема соотношения норм уголовно-исполнительного и трудового законодательства в регулировании труда осужденных к лишению свободы. Установлено, что привлечение осужденных к труду осуществляется на основании фактического состава: осуждения по приговору суда и издания приказа начальника исправительного учреждения. Выявлены два способа прекращения трудовой деятельности осужденных: в связи с освобождением или переводом из исправительного учреждения и в результате прекращения привлечения осужденного к труду. Сделан вывод об отсутствии у отношений по привлечению осужденных к труду характера трудовых отношений. Отношения, опосредующие трудовую деятельность лиц, осужденных к лишению свободы, по мнению автора, целесообразно определять как отношения по привлечению осужденных к труду.

Введение

Традиционно наука трудового права ограничивается изучением правовых проблем, возникающих в рамках трудовых отношений свободных граждан и работодателей. За рамками комплексных исследований остаются вопросы, связанные с привлечением к труду лиц, правовой статус которых не позволяет регулировать складывающиеся с их участием трудовые отношения нормами трудового законодательства в чистом виде, – осужденных. Проблемы основания привлечения осужденных к труду, правовой сущности складывающихся по поводу их труда отношений, защиты прав осужденного как участника процесса труда по-прежнему не теряют своей актуальности. По состоянию на 1 января 2015 г. в учреждениях уголовно-исполнительной системы России содержалось 671,7 тыс. человек, в т.ч. 550,8 тыс. чел. – в исправительных колониях, 40 тыс. чел. – в колониях-поселениях, 1897 чел. – в исправительных колониях для осужденных к пожизненному лишению свободы, 117,4 тыс. чел. – в следственных изоляторах и функционирующих в режиме следственных изоляторов помещениях при колониях [1, с. 1]. Эти лица являются совершеннолетними и в большинстве своем – трудоспособными.

Основная часть

В соответствии с ч. 1 ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ) [2] каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Администрация обязана привлекать осужденных к труду с учетом их возраста, пола, трудоспособности, состояния здоровья и (по возможности) специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских исправительных учреждений, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы и в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их, при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных.

При решении вопроса о распространении трудового законодательства на трудовые отношения с участием осужденных необходимо иметь в виду, что статус лица, осужденного к лишению свободы, который лицо приобретает в результате осуждения за совершение преступления вступившим в за-

конную силу приговором суда, предполагает наличие определенных исключений из конституционных прав и свобод личности. Эти исключения охватывают практически все стороны жизни лица (семейную, гражданскую, трудовую и т.д.), в то время как трудовая правовая статус касается лишь трудовых отношений. Следует признать, что уголовно-исполнительный статус имеет более общий, первичный характер по отношению к статусу трудовому. Аналогичным образом приоритет при регулировании труда заключенных, на наш взгляд, принадлежит уголовно-исполнительному законодательству. В соответствии с ч. 2 ст. 10 УИК РФ при исполнении наказаний осужденным гарантируются права и свободы граждан Российской Федерации с изъятиями и ограничениями, установленными уголовным, уголовно-исполнительным и иным законодательством Российской Федерации. Осужденные не могут быть освобождены от исполнения своих гражданских обязанностей, кроме случаев, установленных федеральным законом. Таким образом, отраслевое трудовое законодательство применяется к осужденным только в том случае, если иное не установлено УИК РФ, т.е. в субсидиарном порядке.

В силу ч. 1 ст. 102, ч. 1 ст. 104, ч. 1 ст. 105 УИК РФ на осужденных к лишению свободы законодательство РФ о труде распространяется в части материальной ответственности, продолжительности рабочего времени, правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, оплаты труда. Кроме того в соответствии с законодательством РФ о труде регламентируется привлечение к труду несовершеннолетних осужденных и осужденных, являющихся инвалидами 1-й и 2-й группы (ч. 2 ст. 103 УИК РФ).

Поскольку труд осужденных не обладает качеством свободы, представляет интерес вопрос об основаниях возникновения трудовых отношений. Юридическим фактом, порождающим возникновение трудовых правоотношений со свободным работником, в классическом варианте является трудовой договор, либо фактическое допущение работника к труду. Н.В. Закалюжная справедливо отмечает, что помимо трудового договора существует множество юридических фактов, вызывающих появление взаимных прав и обязанностей сторон. При возникновении трудовых отношений, например по организации труда (обеспечению спецодеждой, проведению инструктажа по безопасным методам работы), по трудоустройству, трудового договора может и не быть. Отношения

связанные с разрешением трудового спора могут возникнуть уже после расторжения трудового договора [3, с. 10]. Тем не менее в трудовых отношениях со свободными работниками трудовой договор является правообразующим, центральным юридическим фактом, влекущим возникновение правовой связи «работник – работодатель»; именно из его заключения вытекает обязанность работника выполнять трудовую функцию, а работодателя – оплачивать труд работника.

Привлечение осужденных к лишению свободы к труду, напротив, не связано с заключением трудового договора. Кроме того, в силу указанных норм УИК РФ ограничено право осужденных на свободное распоряжение способностями к труду, решение вопроса о вступлении в трудовые отношения, о выборе работодателя. В этом состоит ключевое отличие труда осужденных от труда свободных наемных работников, не подвергающихся какому-либо иному принуждению кроме экономического [4, с. 92].

В соответствии с п. 8 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений [6] решение о привлечении прибывших в исправительное учреждение осужденных к труду принимается комиссией исправительного учреждения, возглавляемой начальником учреждения. В состав комиссии включаются представители ряда служб: оперативной, безопасности (в тюрьме – режима и охраны), воспитательной, психологической, социальной, медицинской, производственной и др. Мастера участков представляют служебные записки с предложением об устройстве осужденного на конкретную работу. Оформление трудовых отношений с работающими осужденными происходит на основании приказа начальника исправительного учреждения, в котором закрепляются распределение осужденных по отрядам и привлечение к труду [5, с. 36–37]. Следует отметить, что необходимым условием применения норм Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений к трудовым отношениям с участием конкретного лица является наличие у последнего уголовно-исполнительного статуса осужденного.

Таким образом, юридическим основанием возникновения трудовых отношений с участием осужденных к лишению свободы является фактический состав, включающий в себя:

– факт наличия вступившего в силу приговора суда о назначении лицу наказания в виде лишения свободы (в результате которого лицо приобретает уголовно-исполнительный статус осужденного);

– приказ начальника исправительного учреждения о привлечении осужденного к труду (определяющий место работы и трудовую функцию).

Порядок прекращения трудовых отношений с участием осужденных также обладает определенной спецификой. Поскольку осужденные к лишению свободы обязаны трудиться, то, в отличие от трудового законодательства, в уголовно-исполнительном законодательстве не может идти речи об увольнении осужденных с работы [7, с. 84]. Более того, отказ от работы или прекращение работы без уважительных причин расценивается как злостное нарушение установленного порядка отбывания наказания и может повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность. Осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов (ч. 6 ст. 103 УИК РФ).

В отношении осужденных различают два основания прекращения трудовых отношений: увольнение и прекращение привлечения осужденного к труду.

Увольнение осужденного осуществляется приказом начальника исправительного учреждения в связи с отбытием срока наказания или условно-досрочным освобождением, а также в случае перевода осужденного в другое исправительное учреждение.

Прекращение привлечения осужденного к труду применяется к осужденным вне связи с их перемещением или освобождением из исправительного учреждения. Отличие данного основания прекращения трудовых отношений от увольнения емко определено в апелляционном определении Верховного Суда Республики Башкортостан от 13.03.2014.

Рассматривая жалобу на решение Салаватского городского суда по иску Х. к Федеральному казенному учреждению «Исправительная колония № 2 Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Башкортостан» (ФКУ ИК-2 ГУФСИН России по Республике Башкортостан) о признании увольнения незаконным и необоснованным, восстановлении на производстве и взыскании денежной суммы, суд апелляционной инстанции указал, что согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) 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.

При привлечении осужденных к труду они не могут рассматриваться в качестве работников, поскольку отношения по привлечению осужденных к труду трудовыми отношениями применительно к ТК РФ (ст. 15) в полной мере не являются. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16). Поскольку общественно полезный труд как средство исправления (ст. 9 УИК РФ) и обязанность (ст. 11 и 103 УИК РФ) осужденных является одной из составляющих процесса отбывания наказания, их трудовые отношения носят специфический характер. Глава 14 УИК РФ предусматривает порядок организации труда осужденных к лишению свободы. В соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены. Соответственно права осужденных ограничены УИК РФ, они привлекаются к труду согласно требованиям уголовно-исполнительного законодательства, на них не распространяются нормы трудового законодательства, регулирующие порядок приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу в том объеме, в котором они предусмотрены ТК РФ. Следовательно, между лицом, осужденным к лишению свободы и привлекаемым к труду, и учреждением уголовно-исполнительной системы, исполняющим наказание в виде лишения свободы, где труд является не свободным волеизъявлением осужденного, а его обязанностью трудиться в определенных местах и на работах, не возникают трудовые отношения, регулируемые исключительно ТК РФ. Прекращение привлечения истца к труду не является увольнением по основаниям, предусмотренным ТК РФ [8].

Поддерживая мнение суда, отметим, что несомненная специфика оснований привлечения осужденных к труду и прекращения данного процесса также является аргументом в пользу специфического характера отношений, складывающихся в данной сфере между осужденным и администрацией исправительного учреждения.

Отношения по привлечению осужденных к труду имеют цель, в частности, осуществления опре-

деленной трудовой функции конкретным лицом и в этом смысле схожи с трудовыми отношениями в понимании ТК РФ. Однако заинтересованность администрации исправительного учреждения в наличии лица, реализующего трудовую функцию, не обусловлена рыночными механизмами, поскольку рабочие места в исправительных учреждениях создаются не с целью извлечения прибыли, а с целью исправления осужденных, воспитания в них уважительного отношения к труду. Осужденный также не свободен в решении вопроса о выполнении предложенной ему работы. Иными словами, привлечение осужденного к работе является вынужденным шагом для обеих сторон.

Заключение

Отношения, связанные с привлечением осужденного к труду, не являются трудовыми в полном смысле слова. Выполняя трудовую функцию, осужденный не приобретает статус работника, а сохраняет статус лица, осужденного к лишению свободы. На время отбывания наказания трудовые отношения с участием осужденного подчиняются его уголовно-исполнительному статусу. Данный вывод подтверждается правовой природой оснований привлечения осужденных к труду и прекращения их привлечения к трудовой деятельности. Нормы законодательства о труде применяются к труду осужденных в субсидиарном порядке по прямому указанию УИК РФ.

Таким образом, отношения, опосредующие трудовую деятельность лиц, осужденных к лишению свободы, целесообразно определять как отношения по привлечению осужденных к труду. Основанием возникновения данных отношений является факт наличия вступившего в силу приговора суда о назначении лицу наказания в виде лишения свободы и приказ начальника исправительного учреждения о привлечении осужденного к труду. Увольнение осужденного к лишению свободы осуществляется в связи с перемещением

или освобождением лица из исправительного учреждения. Прекращение привлечения к труду осужденного по иным обстоятельствам не является прекращением трудовых отношений (увольнением) и не ограничивается основаниями, предусмотренными ст. 77–84 ТК РФ.

Список цитированных источников

1. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс] // Федеральная служба исполнения наказаний России. – Режим доступа: <http://фсин.рф/statistics/>. – Дата доступа: 26.07.2015.
2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 8 янв.1997 г. № 1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198.
3. Закалюжная, Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография / Н.В. Закалюжная. – М.: КОНТРАКТ, 2013. – 60 с.
4. Шукаева, Е.С. Сущность несамостоятельного труда, и его влияние на правовой статус работодателя / Е.С. Шукаева // Вестник Воронежского института ФСИН России. – 2014. – № 4. – С. 91–94.
5. Нурбаев, М.С. Организационно-правовые основы привлечения к труду осужденных в местах лишения свободы Федеральной службы исполнения наказаний России / М.С. Нурбаев. – М.: Изд-во НИИ ФСИН России, 2015. – 84 с.
6. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Министерства юстиции РФ от 3 нояб. 2011 г. № 205 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – № 47.
7. Репринцев, Д.Д. Правовое регулирование труда лиц, осужденных к лишению свободы / Д.Д. Репринцев // Трудовое право. – 2012. – № 5. – С. 79–85.
8. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 13 марта 2014 г. // СПС «Консультант Плюс». – М., 2015.

Summary

In this article we investigate the question of the legal nature of the relations arising as a result of convicts' employment. The author outlines the problem of the relationship between the norms of penal and labour laws in the regulation of the convicts' employment. It is established that the convicts are employed on the basis of the actual composition: conviction by a court and the issuance of the correctional institution director. Two ways of the convicts' employment are identified: release or transfer from a correctional facility and as a result of the convict employment termination. The conclusion: there is the absence of a relationship between the convict employment and the essence of its nature. Relationship mediating work of persons sentenced to deprivation of liberty, according to the author it is advisable to determine how the relationship by forcing convicts to work.

Статья поступила в редакцию 29.07.2015

С.И. Жибартович (Викторова), кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и корпоративного права юридического факультета Международного университета «МИТСО»

УДК 349.2

ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОХРАНА ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Аннотация

Статья посвящена исследованию вопросов международно-правовой охраны трудовых и социальных прав человека, правового регулирования труда отдельных категорий работников. Проанализированы международно-правовые нормы, внесены предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь.

Введение

Вопросу обеспечения и охраны прав человека в трудовом праве придается большое значение в современных международных отношениях. Об этом свидетельствует достаточно большое число международных актов в указанной сфере, а также международно-правовая доктрина (Э.М. Аметистов, Д.К. Бекашев, К.Н. Гусов, И.Я. Киселев, Н.Л. Лютов, Д.В. Черняева и др.).

В настоящей статье ставится цель выявить проблемы, связанные с применением международных правовых норм в отношении обеспечения трудовых прав граждан, охраны прав отдельных категорий работников, сформулировать вывод о совершенствовании правового механизма использования международных договоров и унификации международного и национального права в трудовом праве.

Основная часть

В фундаментальных международных актах Организации Объединенных Наций (ООН) о правах человека закреплено право на труд и охрану труда. Так, во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., являющейся программным политическим документом, провозглашаются неотчуждаемые социальные и трудовые права человека: право на труд и на защиту от безработицы, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные

условия труда и др. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. провозглашено, что участвующие в Пакте государства признают право каждого человека на труд, здоровые и безопасные условия труда, право на отдых, право на объединение в профсоюзы и др. В Европейской социальной хартии 1996 г. делается акцент на свободе труда, т.е. государства обязуются признавать право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который свободно им выбран либо на который он свободно согласился.

Особое значение по обеспечению и охране трудовых прав человека, несомненно, имеют принятые ООН Конвенции Международной организации труда (МОТ): Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г., Конвенция о политике в области занятости 1964 г., Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 г., Конвенция об установлении минимальной заработной платы 1970 г., Конвенция о прекращении трудовых отношений 1982 г. и многие другие.

Важнейшим международным документом является Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации,

 НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

принятая на 86-й сессии Международной конференции труда МОТ в 1998 г., где сформулированы принципы, соблюдение которых является обязательным для всех государств – членов МОТ: упразднение всех форм принудительного труда, свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, недопущение дискриминации в области труда и занятий, запрещение детского труда. Названная декларация является поощряющим актом. Как справедливо отмечает И.Я. Киселев, значение таких традиционных направлений деятельности МОТ, как защита работников от произвола предпринимателей при найме и увольнениях, безопасность и гигиена труда, охрана труда, особая забота о социально незащищенных категориях трудящихся, не убывает [1, с. 480]. Все это непреходящие ценности.

Важное значение в сфере обеспечения и охраны трудовых прав человека имеет принятая на 97-й сессии МОТ 10 июня 2008 г. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, где нашли отражение принципы, заложенные в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г. и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 г. [2].

В науке международного права миграцию населения принято делить на вынужденную и добровольную (трудоую). Квалификация лица в качестве беженца либо трудящегося-мигранта будет зависеть от обстоятельств конкретного дела [3, с. 818]. *Трудовая миграция* рассматривается в двух аспектах – внутренняя трудовая миграция и внешняя (международная) трудовая миграция. Внутренняя – это трудовая миграция, которая осуществляется гражданами одного государства в рамках его границ с целью поиска подходящей работы. *Международная трудовая миграция* связана с пересечением иностранными физическими лицами государственной границы какого-либо государства на определенный срок с целью получения работы в конкретном государстве. Международным правом регулируются отношения, связанные с международной трудовой миграцией. Современная международная трудовая миграция представляет собой серьезную глобальную проблему, поскольку трансграничное передвижение рабочей силы затрагивает интересы большинства государств мира.

Международное правовое регулирование трудовой миграции осуществляется в рамках ООН,

МОТ, региональных международных организаций. *В рамках ООН* впервые проблема защиты и охраны прав трудящихся-мигрантов была затронута в 1972 г. в резолюции Экономического и Социального Совета (ЭКОСОС), где была высказана озабоченность нелегальной транспортировкой рабочей силы в европейские государства, а Генеральная Ассамблея ООН в своей резолюции осудила дискриминацию в отношении иностранных работников [4, с. 7]. В первую очередь следует назвать универсальные акты, касающиеся прав человека и имеющие отношение и к защите прав трудящихся-мигрантов. К таким актам относятся Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Конвенция о правах ребенка 1989 г. и некоторые другие.

В 1990 г. Генеральная ассамблея ООН приняла *Конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей*, которая пока не ратифицирована Республикой Беларусь. Названная Конвенция является основополагающим актом по защите прав трудящихся-мигрантов. Применяется Конвенция в течение всего процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей. В данном международном документе дается наиболее полное определение трудящегося-мигранта из всех имеющихся аналогичных терминов, встречающихся в международных актах. Согласно ст. 1 Конвенции трудящийся-мигрант – это лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

МОТ в своей деятельности уделяет серьезное внимание проблеме правового регулирования трудовой миграции и защите прав трудящихся-мигрантов. Важнейшими международными договорами в области правового регулирования положения трудящихся-мигрантов *в рамках МОТ* являются Конвенция № 97 (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах 1949 г. и Конвенция № 143 о злоупотреблениях в области миграции и обеспечения трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г. (обе конвенции ратифицированы Республикой Беларусь). К общим документам МОТ, имеющим непосредственное отношение к трудящимся-мигрантам, относятся: Конвенция № 184 о безопасности и гигиене труда

в сельском хозяйстве 2001 г., Конвенция № 181 о частных агентствах занятости 1997 г., Конвенция № 168 о содействии занятости и защите от безработицы 1988 г., Конвенция № 95 об охране заработной платы 1949 г., Конвенция № 81 об инспекции труда 1947 г. и др. Среди документов МОТ следует выделить *специальные акты*, касающиеся трудящихся-мигрантов: Конвенцию № 21 об инспекции мигрантов и Рекомендацию № 26 о защите эмигрантов в море 1926 г., Рекомендацию № 62 о межгосударственном сотрудничестве в области условий труда трудящихся-мигрантов 1939 г., Рекомендацию № 100 о защите трудящихся-мигрантов в слаборазвитых странах 1955 г., Рекомендацию № 151 о работниках-мигрантах 1975 г. и ряд других.

В Европейском союзе (ЕС) предусмотрена особая система трудовой миграции. Относительно свободы передвижения лиц внутри ЕС действуют учредительные договоры Европейских сообществ и Европейского союза, а также Хартия Европейского союза об основных правах 2000 г., акты вторичного права (регламенты и директивы), решения Суда Европейских сообществ [5].

В соответствии с нормами учредительных договоров и положениями Регламента 1612/68 о свободе передвижения работников в Сообществе 1968 г. каждый гражданин любого государства – члена ЕС имеет право на осуществление трудовой деятельности в другом государстве – члене ЕС. В ЕС основополагающими актами в сфере регулирования труда работников-мигрантов являются *Директива 2004/38/ЕС* о праве граждан Европейского союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств – членов ЕС 2004 г. и *Директива 2009/50/ЕС* об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран для осуществления высококвалифицированной трудовой деятельности в Европейском союзе.

Нельзя не отметить деятельность таких региональных международных организаций как Содружество Независимых Государств (СНГ) и Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В рамках СНГ следует отметить действие таких актов, как Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г., Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ 2008 г., Соглашение о гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 г.,

Соглашение о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией 1998 г., Соглашение об образовании Совета руководителей миграционных органов государств-участников СНГ 2007 г. В рамках ЕАЭС, учрежденного Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Российской Федерацией, к которому в 2014 и 2015 гг. присоединились Армения и Кыргызстан, в Договоре о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (ред. от 10.10.2014) предусмотрен отдельный раздел XXIV «Трудовая миграция», определяющий правовой статус трудящегося-мигранта в данной региональной международной организации (ст. 96–98).

В науке международного трудового права уделяется достаточно большое внимание условиям и охране труда отдельных категорий работников [6, с. 11–12; 7, с. 14; 8, с. 63; 9, с. 977–978; 10, с. 86–87].

Международные нормы в отношении охраны *условий труда* достаточно обширны. Детализируются же они в зависимости от категории работников и осуществляемой ими трудовой функции.

В соответствии с требованиями международных трудовых стандартов в отношении *рабочего времени* государства обязаны стремиться к установлению 40-часовой рабочей недели без уменьшения заработной платы. Эти нормы закреплены в Конвенции № 47 о сорокачасовой рабочей неделе 1935 г. и Рекомендации № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени 1962 г. Согласно Конвенции № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 г. государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. В отношении *времени отдыха* установлены международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков для отдыха, оплачиваемых учебных отпусков. Правовое регулирование осуществляется Конвенцией № 14 о еженедельном отдыхе в промышленности и Конвенцией № 106 и Рекомендацией № 103 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 г., Конвенцией № 132 об оплачиваемых отпусках 1970 г.

Стандарты МОТ применительно к *заработной плате* посвящены в большинстве своем процедуре и принципам установления государственного минимума заработной платы, а также обеспечению ее охраны (Конвенция № 95 и Рекомендация № 85 об охране заработной платы 1949 г., Конвенция № 26 о процедуре установления минимальной

заработной платы 1928 г., Конвенция № 131 об установлении минимальной заработной платы 1970 г., Конвенция № 173 и Рекомендация № 180 о защите требований трудящихся в случае неспособности их предпринимателя 1992 г. и др.).

Глобализация – процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации. И основным следствием этого является международное разделение труда, миграция капитала, человеческих и производственных ресурсов в мировых масштабах, сближение культур разных стран и, наконец, стандартизация законодательства, экономических и технологических процессов. Защита трудовых и социальных прав человека является одной из основных задач мирового сообщества в эпоху процесса глобализации [2]. Следует отметить, что принятая в 2000 г. Декларация тысячелетия ООН в качестве обязательств государств в соответствии с целями и принципами Устава ООН в числе иных называет обеспечение уважения прав человека и основных свобод; соблюдение равных прав для всех без различия расы, пола, языка и религии; международное сотрудничество в решении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера.

Нельзя не отметить Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. (далее – Декларация 2008 г.). В названной Декларации 2008 г. заявлено о всемирном характере установления достойного труда, а именно то, что все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на решение серьезных задач в таких стратегических сферах, как социальная защита и социальный диалог, занятость, права в сфере труда. В документе так же подчеркивается, что в условиях глобализации в современном мире происходят глубокие преобразования в сфере труда [2].

Важность Декларации 2008 г. в рассматриваемом контексте определяется тем, что акцент в ней сделан на формировании стабильных институциональных и экономических условий, в которых все предприятия независимо от организационно-правовых форм оказываются жизнеспособными и благодаря этому обеспечиваются соответствующие трудовые права: повышается уровень занятости, расширяются перспективы и возможности получения доходов для всех исключительно категорий работников. Также указывается на необходимость проведения такой политики в сфере

труда и доходов, установления продолжительности рабочего времени и соответственно времени отдыха, охраны труда, которая была бы нацелена на обеспечение справедливой и стабильной заработной платы в размере достойного прожиточного минимума для всех работников.

В соответствии с Декларацией 2008 г. достижение обязательств, принятых государствами – членами МОТ, должно строиться на стратегических задачах МОТ: содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды; содействие социальному диалогу и трипартизму; соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность для решения всех стратегических задач; разработка и расширение мер социальной защиты, а именно социального обеспечения и защиты работников, которые носят устойчивый характер и отвечают национальным условиям. Нашли отражение в Декларации 2008 г. основополагающий принцип свободы объединения и право на ведение коллективных переговоров, которые служат воплощением человеческого достоинства, поскольку они гарантируют работникам возможность вступать в организации и действовать в целях защиты экономических интересов и гражданских свобод, защиту от дискриминации, вмешательства. Таким образом, следует подчеркнуть, что принятие Декларации 2008 г. означает, что государства подчеркивают важнейшую роль МОТ в обеспечении социальной справедливости в контексте глобализации, а именно в обеспечении и охране трудовых и социальных прав человека.

Заключение

На основании обзора международно-правового регулирования трудовых прав человека сформулируем основные выводы.

1. При имплементации норм международных договоров во внутригосударственное право Республики Беларусь необходимо в большей степени использовать терминологию международных документов, что позволит в большей мере унифицировать международные стандарты в сфере труда и трудовое законодательство Республики Беларусь.

2. Полагаем возможным рекомендовать Национальному собранию Республики Беларусь ратифицировать Конвенцию МОТ № 177 о надомном труде, Конвенцию МОТ № 189 о домашних работ-

никах, Конвенцию МОТ № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов и привести положения Трудового кодекса Республики Беларусь в соответствие с названными Конвенциями.

Список цитированных источников

1. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. – М.: Эксмо, 2008. – 708 с.

2. Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. [Электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf. – Дата доступа: 03.09.2015.

3. Бекашев, Д.К. Международное трудовое право: учеб. пособие / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект: Велби, 2008. – 336 с.

4. Аметистов, Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных

норм о труде / Э.М. Аметистов. – М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

5. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс]: [заключена в г. Страсбурге 03.05.1996] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

6. Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учеб. / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М., 2012. – 592 с.

7. Лютов, Н.Л. Международное трудовое право: учеб. пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; под общ. ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – 216 с.

8. Мартенс, Ф.Ф. Современное международное право цивилизованных народов / Ф.Ф. Мартенс. – СПб., 1904. – 220 с. – Т. 1.

9. Международное право: учеб. / под ред. А.Н. Вылежагина. – М., 2009. – 1012 с.

10. Черняева, Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие / Д.В. Черняева. – М.: КноРус, 2010. – 229 с.

Summary

The article investigates the issues of international legal protection of labour rights, legal regulations of certain categories of workers work. Analyses the international legal norms, including proposals to improve the labour legislation of the Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 02.09.2015

К.С. Нуштайкина, старший преподаватель кафедры социального права Уральского Института Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

УДК 349.2

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА: ОПЫТ СТРАН СНГ

Аннотация

В статье рассматривается опыт нормативно-правового регулирования вопроса правового статуса общего собрания работников как субъекта трудовых отношений. Высказывается мнение о необходимости государственного регулирования вопроса о законодательном оформлении участия общего собрания работников в социальном партнерстве, приводятся примеры подобного управления в трудовом законодательстве стран СНГ. Изложены аргументы в поддержку этой позиции и предложения по совершенствованию российского законодательства о социальном партнерстве.

Введение

Экономические преобразования в странах Содружества Независимых Государств (СНГ), связанные с переходом к рыночной экономике, привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством.

Развитие правового регулирования трудовых отношений в новых политических и социально-экономических реалиях связано с дальнейшим разрешением проблемных вопросов трудового права. В настоящее время мы можем наблюдать определенные тенденции к развитию договорного регулирования в социально-трудовых отношениях, поскольку социальное партнерство позволяет найти основания для наиболее эффективного взаимодействия на локальном уровне.

Опыт социально-трудовых отношений стран СНГ представляется наиболее интересным для рассмотрения по ряду причин, прежде всего из-за системы общего трудового законодательства, сложившейся во времена СССР, существующих единых теоретических подходов, продолжения взаимодействия на уровне транснациональных корпораций, определения единых терминологических аспектов нормативно-правовых актов и схожести менталитета.

Основная часть

Интересы стран, входивших ранее в союз социалистических стран, исторически обусловлены сложившейся за многие годы системой производственно-экономических связей и сформировавшейся на этой основе взаимодополняемостью народнохозяйственных комплексов. Именно это стало основой интеграционных процессов государств, важнейшей составляющей которых является создание единого трудового пространства, призванного обеспечить равные права и гарантии всех граждан СНГ в области социально-трудовых отношений.

Единство стран СНГ проявляется также соблюдением единых международных норм, обязательных для участников, среди которых можно выделить Конвенцию о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 [1], а также Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ от 09.10.1997 [2], в которых особое место уделяется вопросам социального диалога.

Социальное партнерство отличается своим специфическим составом и разнообразием субъектов. Кроме основных субъектов трудовых отношений, таких как работник, работодатель, особо-

го внимания заслуживают коллективные субъекты, например объединения работодателей и работников. В большинстве нормативных актов стран СНГ имеет место один и тот же перечень субъектов [3]: это и профессиональные союзы, и трудовой коллектив и возможность иных субъектов. Однако в дальнейшем анализ норм трудового законодательства стран СНГ показал, что в социально-трудовые отношения вмешивается такой субъект, как общее собрание работников.

Теория коллективного субъекта была разработана многими учеными в области трудового права [4]. Полагаем, что общее собрание в современных условиях может быть рассмотрено в качестве коллективного субъекта трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Общее собрание работников в качестве коллективного субъекта наделено определенным правовым статусом, содержание которого включает трудовую правосубъектность (обладание трудовой правоспособностью и дееспособностью). Правосубъектность – социально-юридическое свойство лица, состоящее в государственном признании за ним в соответствии с потребностями общественного развития возможности участия в правоотношениях в роли носителя прав и обязанностей [5]. Одним из первых теорию коллектива как субъекта права представил профессор А.В. Венедиктов в 1948 г. [6, с. 213].

Правосубъектность общего собрания работников как субъекта трудового права возникает в момент принятия на работу, по крайней мере, двух и более работников, которые в свою очередь могут проводить обсуждения и принимать определенные решения. Правоспособность общего собрания возможна в рамках любой организации. В случае, если нельзя провести общее собрание работников по причине их многочисленности, возможно избрание делегатов на общем собрании (конференции) работников, т.е. выбор представительного органа работников.

Права и обязанности общего собрания как элемент правового статуса имеют место в нормах трудового законодательства в настоящее время, причем законодатель отводит общему собранию работников исключительные права. В частности, на общем собрании работников происходит определение представителей работников в состав комиссии по трудовым спорам (ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [7]), из-

бирается альтернативный представительный орган работников (ст. 31 ТК РФ), принимается решение об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ). Вопросы, относимые законодательно к деятельности общего собрания, являются социально значимыми и играют значительную роль в реализации социального партнерства.

Аналогичные полномочия предусмотрены, например, в трудовом законодательстве Кыргызской Республики: работники, не входящие в состав профсоюза, имеют возможность организовать на общем собрании работников иной представительный орган работников (ст. 31 Трудового кодекса Кыргызской Республики [3]). Например, в ст. 19 Трудового законодательства Республики Узбекистан [8] законодатель говорит о трудовом коллективе и его совете.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан [9] (ТК РК) в ст. 12 особое внимание уделяется порядку учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя. Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников. В соответствии со ст. 289 ТК РК предусмотрен порядок оформления и заявления требований работников. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании работников. Данный опыт представляется наиболее интересным, поскольку затрагивает формирование такого значимого института трудовых отношений, как оплата труда и ее формирование.

Возможности общего собрания работников в представленных нормах имеют огромное значение для деятельности организации, поскольку на нем обсуждаются актуальные вопросы, связанные с текущей деятельностью организации.

Одним из видов гарантий в качестве элемента правового статуса общего собрания как субъекта трудового права может выступать запрет локаутов, увольнений работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ). В случае если общему собранию придется формировать единый представительный орган, то эти представители будут обладать общими гарантиями при участии в договорном регулировании наравне

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

с иными представительными органами; фактически они могут быть равны в запрете увольнения по инициативе работодателя либо привлечены к дисциплинарной ответственности в период коллективных переговоров.

Работодатель как экономически более сильный субъект, наделенный определенными властными полномочиями, имеет возможность через профсоюз лоббировать свои интересы. В связи с этим все чаще приходится слышать о «карманных профсоюзах» и «слабом развитии российского независимого профсоюзного движения» [10, с. 216]. По мнению В.А. Сафонова, работодатель, как правило, рассматривает организации работников как предпосылку ограничения его фактического господства в сфере труда и стремится поставить такое объединение под свой контроль [11]. Соответственно в ряде случаев сложно говорить о независимости профсоюза и реальном отстаивании интересов работников. В подобной ситуации работники, которые разочаровались в профсоюзах, не знают об иных формах представления своих интересов, отстраняются от участия в социальном партнерстве.

Говоря о современном положении трудового законодательства, необходимо отметить, что под сомнение ставится вопрос совместного труда работников в качестве основной отличительной черты трудового коллектива, поскольку такие понятия, как «надомный труд», «дистанционный труд», «заемный труд» и др., ставят под сомнение совместность выполнения трудовой функции работниками. Работники в указанных условиях могут находиться на различных территориях. На сегодняшний день с учетом объективно меняющихся форм труда, таких как, например, дистанционный труд, в условиях которого крайне затруднительно организовывать профсоюз, поскольку работники могут быть разделены территориально, возможно проведение общего собрания работников с помощью интернет-технологий, например путем видеоконференции. Общее собрание работников более адаптировано к современным условиям труда.

Также возникает вопрос относительно общности интересов трудового коллектива, поскольку не всегда работники едины в вопросах, связанных с объединением и представлением своих интересов.

По мнению В.Ф. Клепикова, исходной точкой при определении понятия трудового коллектива как разновидности социального объединения лю-

дей, которая базируется на совместной трудовой деятельности, должна быть характеристика производительных сил, производственных отношений и тип кооперации труда [12]. Общность работников (социальный организм предприятия) соединяется способом производства (производственные отношения) с идеологическими (правовыми, социально-психологическими) отношениями [13]. По мнению некоторых авторов, понятия «общее собрание работников», «производственный коллектив», «трудовой коллектив», «коллектив предприятия» являются идентичными и используются как синонимы [14], поскольку во всех указанных случаях используется родовое понятие «коллектив», что определяет его привязанность непосредственно к общности людей, работающих на одном предприятии. Общее собрание работников возможно организовать всеми лицами, осуществляющими деятельность у конкретного работодателя.

Общее собрание работников является наиболее оптимальным субъектом социального партнерства для малого и среднего бизнеса, который является преобладающим элементом, как в нашей стране, так и в странах СНГ. Для организаций с численностью 100–200 работников участие в общем собрании работников представляется оптимальным способом регулирования и участия в социальном партнерстве.

Можно отметить, что общее собрание работников является наиболее приемлемой формой участия работников в социальном партнерстве для современного трудового законодательства постсоветских государств, поскольку имеет ряд преимуществ и особенностей. Прежде всего общее собрание работников возможно провести в любой организации. Представляется, что ввиду общего прошлого Российской Федерации и стран СНГ такой представительный орган психологически адаптирован и во многом напоминает советский трудовой коллектив, идею которого можно применить и сейчас. Сложности с наделением общего собрания работников необходимыми полномочиями возникают из-за отсутствия законодательного закрепления статуса, порядка его формирования, тогда как ранее это было предусмотрено для советского трудового коллектива [15].

Заключение

Общее собрание как коллективный субъект трудовых отношений должно быть законодательно

определено, необходимо закрепить основы правового статуса общего собрания для возможности работников наиболее эффективно вступать в социальный диалог с работодателем. Предположительно к вопросам, рассматриваемым на общем собрании, должны быть отнесены такие, как нормирование труда, рабочее время, время отдыха, оплата труда и др. Подобная компетенция общего собрания позволит работникам обсуждать вопросы, наиболее важные по значимости, касающиеся всех работников в целом.

Общее собрание работников представляется реально существующим коллективным субъектом трудовых отношений. Опыт трудового законодательства стран СНГ показывает, что общее собрание работников является объективно существующим коллективным субъектом трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними.

Это позволит надлежащим образом конкретизировать основные государственные гарантии, направленные на реализацию прав работников, кроме того, сможет повысить уровень правосознания работников и дать новый толчок в развитии социального партнерства, основанного на взаимодействии работников и работодателей.

Список цитированных источников

1. О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека [Электронный ресурс]: Федеральный закон, 04.11.1995, № 163-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
2. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ [Электронный ресурс]: [заключено в г. Бишкеке 09 окт.1997 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
3. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: 04 августа 2004 г., № 107: принят Законодательным собранием 24 мая 2004 г.: в ред. Закона Респ. Кыргызстан от 20 июля 2015 г. // Информационная система «Параграф» / Правовой справочник «Законодательство». – Бишкек, 2015.
4. Масленников, В.А. Трудовой коллектив и его конституционный статус / В.А. Масленников. – М.: Издательство «Наука», 1984. – 234 с.
5. Красавчиков, О.А. Юридические факты в советском гражданском праве / О.А. Красавчиков. – М.: Госюриздат, 1958. – 267 с.
6. Венедиктов, А.В. Государственная социалистическая собственность / А.В. Венедиктов. – М.–Л.: АН СССР, 1948. – 840 с.
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 декабря 2001 г., № 179-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. закона от 13.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
8. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс]: 21 дек. 1996 г.: в ред. Закона от 20.01.2014 г. // LexUz.Нац. база данных законодательства Республики Узбекистан / Центр прав. информ. при Мин. юстиции Респ. Узбекистан. – Ташкент, 2015.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: 15 мая 2007 г., № 251-III: в ред. Закона от 10 июня 2015 г. // Информационная система «Параграф» / Правовой справочник «Законодательство». – Бишкек, 2015.
10. Лютов, Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография / Н.Л. Лютов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.
11. Сафонов, В.А. Проблемы реализации принципа свободы объединения в российском законодательстве. Российский ежегодник трудового права. – М. Изд. дом СПбГУ. – 2006. – № 2. – С. 134–140.
12. Клепиков, В.Ф. Социалистическая кооперация труда. – М.: Экономика, 1966. – 122 с.
13. Бляхман, Л.С. Производственный коллектив / Л.С. Бляхман. – М.: Политиздат, 1978. – 192 с.
14. Жарков, Б.Н. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии / Б.Н. Жарков, Л.Я. Машезерская, В.И. Усенин. – М.: Наука, 1972. – 188 с.
15. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями [Электронный ресурс]: Закон СССР, 17 июня 1983 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

Статья поступила в редакцию 28.01.2015

Е.В. Бурак, кандидат сельскохозяйственных наук, член-корреспондент МАНЭБ, руководитель испытательной лаборатории ООО «Центр сертификации на транспорте»

УДК 331.456

ИСТОРИЧЕСКАЯ РЕТРОСПЕКТИВА АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА И БИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР

Аннотация

Проводимая в Российской Федерации с 1 января 2014 г. специальная оценка условий труда является по своей сути продолжением аттестации рабочих мест, поскольку использует ту же нормативную базу и те же методологические приемы. Это показано на примере оценки условий труда по биологическому фактору.

Принятый в настоящее время формально-профессиональный подход не позволяет идентифицировать наличие опасных биологических агентов на большей части рабочих мест, поскольку они не учтены в Законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Методике проведения специальной оценки условий труда и Классификаторе вредных и (или) опасных производственных факторов, что негативно сказывается на защищенности работников.

Перешедшие от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда проблемы с определением всех вредных факторов, действующих на работника, и правоприменением нормативной базы требуют выработки интегрального метода оценки опасностей на рабочем месте (возможно, на основе оценки индивидуального профессионального риска).

Введение

В постановлении Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (в ред. постановлений Правительства РФ от 25.03.2013 № 257, от 30.07.2014 № 726) однозначно указано, что «к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса) (далее – акты, содержащие требования охраны труда)» [1].

В связи с этим «Методика проведения специальной оценки условий труда», утвержденная приказом Министерства труда и социальной защиты России от 24.01.2014 № 33н, к нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда, не относится [2].

Однако это единственный документ, регулирующий процедуру проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), необходимость введения которой была предусмотрена Федеральным Законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ № 426) [3].

Методологической первоосновой СОУТ стала процедура аттестации рабочих мест (АРМ). Документы, ее регламентирующие, – приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и «Руководство по гигиенической оценке факторов производствен-

ной среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006-05 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека [4, 5].

Цель настоящей работы – способствование приведения процедуры СОУТ в соответствие со ст. 1 ФЗ № 426, где сказано, что предметом регулирования вышеуказанного закона «являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям» [3].

Задачи:

1) показать на примере оценки биологического фактора преимущество процедуры СОУТ от АРМ;

2) доказать несостоятельность применяемого в настоящее время подхода относительно ст. 1 ФЗ № 426 [3];

3) предложить иной подход к оценке вредного биологического фактора, охватывающий максимальное количество вредных (опасных) факторов на всех рабочих местах.

Основная часть

Чтобы осознать реалии современной процедуры СОУТ, необходимо представить в исторической ретроспективе все этапы формирования представлений об оценке условий труда на рабочих местах от АРМ к СОУТ.

Процедуру АРМ можно условно разбить на три этапа в зависимости от использования при ее проведении основного методического документа:

1-й этап – 1994–1999 гг. (начало – с введением в действие с 12.07.1994 Р 2.2.013-94 «Гигиена труда. Руководство. Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса») [6];

2-й этап – 1999–2005 гг. (начало – с введением в действие с 01.09.1999 Р 2.2.755-99 «Гигиена труда. Руководство. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса») [7];

3-й этап – 2005–2014 гг. (начало – с введением в действие с 01.11.2005 Р 2.2.2006-05 «Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда») [5].

На всех этапах проведения АРМ оценке опасного воздействия биологического фактора уделялось мало внимания в связи с отсутствием научно обоснованной методики и общей ситуацией в государстве, характеризующейся пренебрежением к отдельным категориям граждан, работающих во вредных и опасных условиях. Вместе с тем на примере биологического фактора можно в полной мере оценить общий подход к обеспечению безопасных условий труда. Для удобства представления и осмысления информации разделим биологические факторы на две группы, как это и принято во всех руководствах по АРМ и методиках по СОУТ.

Первая группа – микроорганизмы-продуценты и (препараты, содержащие) живые клетки и споры микроорганизмов.

На первом этапе проведения АРМ к допустимым условиям труда (2-й класс) относилась ситуация, когда количество указанных микроорганизмов не превышало предельно-допустимую концентрацию (ПДК). Для подкласса 3.1 допускалось их содержание в интервале 1,1–3,0 ПДК, для подкласса 3.2 – 3,1–10,0 ПДК и для подкласса 3.3 – более 10-кратного превышения ПДК. Особо вредные или опасные условия (3.4 и 4) для биологического фактора не предусматривались в принципе.

На втором этапе эта градация сохранилась. Сохранился и общий подход по принципу «имеет место быть», т.е. идентификация (в терминологии СОУТ) вредного фактора осуществлялась по факту наличия.

На третьем этапе неожиданно произошло многократное увеличение пределов превышения ПДК: для подкласса 3.1 – с 1,1–3,0 ПДК до 1,1–10,0 ПДК, для подкласса 3.2 – с 3,1–10,0 до 10,0–100,0 ПДК, а для подкласса 3.3 – в 10 раз. Никаких научно-доказанных оснований для этого не было. Можно предположить, что социально-экономические критерии возобладали над критериями безопасности труда, что привело к ущемлению права работников на безопасный труд и снижению компенсаций за работу во вредных условиях.

Процедуру СОУТ также можно разделить на два этапа.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Первый этап начинается с введением Методики проведения специальной оценки условий труда (далее – Методика) 24.01.2014 (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 33н) [2].

Второй этап начинается с издания приказа № 24н от 20.01.2015 «О внесении изменений в методику проведения специальной оценки условий труда и классификатор вредных и (или) опасных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н» [8].

Относительно последнего этапа АРМ существенных изменений в оценке содержания в воздухе рабочей зоны микроорганизмов-продуцентов и живых клеток и спор, содержащихся в бактериальных препаратах, не произошло. Многократное увеличение пределов превышения ПДК сохранилось. Как видим, оценка биологического фактора по содержанию микроорганизмов-продуцентов и живых клеток и спор полностью перешла с третьего этапа АРМ в первый и второй этапы СОУТ.

Вторая группа – патогенные микроорганизмы. На всех этапах АРМ они делились на возбудителей особо опасных инфекций и возбудителей инфекционных заболеваний. И в том, и в другом случае их наличие определялось не по концентрации, а по факту наличия.

На первом этапе АРМ их наличие свидетельствовало о степени вредности (опасности) 4-го класса и подкласса 3.4 соответственно.

На втором этапе авторы руководства Р 2.2.755-99 уменьшили степень вредности для патогенных микроорганизмов, возбудителей «других» инфекционных заболеваний, на одну ступень – до 3.2 и 3.3 [7]. Никаких оснований для этого, за исключением опять же социально-экономических, не было. При этом впервые был внедрен принцип оценки наличия вредных и опасных факторов по «профессии».

Виды работ, при которых возможен контакт с патогенными микроорганизмами на предприятиях кожевенной и мясной промышленности, а также при ремонте и обслуживании канализационных систем отнесли к подклассу 3.2, а работы в специализированных медицинских, ветеринарных учреждениях и подразделениях, специализированных хозяйствах для больших животных – к подклассу 3.3. Представители иных профессий из оценки условий труда выпали. Текст руководства изложен с отступлениями от норм русского языка, дан в виде ссылки к таблице, что затрудняло его применение

на практике. В соответствии с п. 4.3.3. Р 2.2.755-99 комбинированное воздействие на работающего нескольких биологических факторов оценивалось так же, как для химического фактора, т.е. при идентификации 2 и более патогенных видов степень вредности увеличивалась с 3.3 до 3.4 [7]. Это один из редких случаев разумного подхода к наличию в условиях рабочих мест двух и более вредных (опасных) биологических агентов.

На третьем этапе АРМ при определении класса вредности сохранился подход по принципу наличия профессии. Сохранились и недостатки – лексические ошибки и необоснованно узкий «профессиональный» подход.

По этой причине понять п. 5.2.3 сложно – «условия труда работников специализированных медицинских (инфекционных, туберкулезных и т.п.), ветеринарных учреждений и подразделений, специализированных хозяйств для больших животных относятся:

- к 4-му классу опасных (экстремальных) условий, если работники проводят работы с возбудителями (или имеют контакт с больными) особо опасных инфекционных заболеваний;
- к классу 3.3 – условия труда работников, имеющих контакт с возбудителями других инфекционных заболеваний, а также работников патоморфологических отделений, прозекторских, моргов;
- к классу 3.2 – условия труда работников предприятий кожевенной и мясной промышленности, работников, занятых ремонтом и обслуживанием канализационных сетей».

Непонятно, по какому признаку медицинское учреждение относится к категории «специализированных медицинских» и как к ним примыкают работники кожевенной и мясной промышленности, а также те, кто ремонтируют и обслуживают канализационные сети.

Итак, при проведении АРМ сформировался так называемый профессиональный подход к определению класса (подкласса) вредности без проведения фактических исследований наличия и концентрации патогенных микроорганизмов. При внедрении СОУТ была предпринята «революционная» попытка уйти от «профессионального» подхода. Патогенные организмы разделили на 4 класса, как это и предусмотрено гигиеническими нормативами, но был предложен еще более формальный подход определения степени вредности – по признаку наличия в организации лицензии на право выполнения работ с патогенными био-

логическими агентами (ПБА) I–IV групп патогенности и возбудителями паразитарных болезней.

В итоге и так весьма ограниченный контингент граждан, работающих под воздействием вредных биологических агентов, резко сократился. Из него выпали даже медицинские работники абсолютного большинства медицинских учреждений. При этом наличие возбудителей высококонтагиозных заболеваний (II группа) соответствовало подклассу 3.3, а возбудителей инфекционных заболеваний, выделяемых в самостоятельные нозологические группы (III группа), – к подклассу 3.1. Наличие возбудителей оппортунистических инфекций авторы Методики проигнорировали как вредный фактор полностью [2].

Под влиянием многочисленных жалоб и претензий Министерство труда и социальной защиты было вынуждено издать 25.01.2015 приказ № 24 «О внесении изменений в методику проведения специальной оценки условий труда и классификатор вредных и (или) опасных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н» [8]. Так, была внесена логика в распределение групп возбудителей относительно классов (подклассов) вредности и появилась более современная терминология в области гигиены и охраны труда.

От формального подхода по признаку наличия в организации лицензии на право выполнения работ с патогенными биологическими агентами авторы Методики перешли к формально-профессиональному, согласившись с вредностью (опасностью) «в отношении:

– рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования возбудителей инфекционных заболеваний человека и животных и (или) в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов III и IV степеней потенциальной опасности при наличии соответствующих разрешительных документов (лицензии) на право осуществления такой деятельности;

– рабочих мест организаций, осуществляющих деятельность в области использования в замкнутых системах генно-инженерно-модифицированных организмов II степени потенциальной опасности;

– рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность;

– рабочих мест работников, непосредственно осуществляющих ветеринарную деятельность, государственный ветеринарный надзор и (или) проводящих ветеринарно-санитарную экспертизу».

На сегодняшний день подобный подход является самым прогрессивным из всех этапов АРМ-СОУТ. Однако решает ли он все задачи по обеспечению безопасных условий труда и стимулированию работодателей к их улучшению, охватывает ли он все отрасли производства?

Прежде всего подобный подход не стимулирует работодателя к улучшению условий труда, так как и в идеально чистых условиях медицинского учреждения, и в условиях, далеких от идеальных, рабочему месту одной и той же профессии, например хирургу, может быть присвоена одна и та же степень вредности. Что же касается рабочих мест, не поименованных в приказе 24н, то мало кто из работодателей будет заботиться об улучшении условий труда [8].

Важным моментом в определении биологических факторов, отрицательно действующих на здоровье человека, является странный подход, принятый с начала проведения АРМ и сохранившийся до последнего времени, заключающийся в том, что оценивается наличие вредных и опасных микроорганизмов и игнорируется наличие вредных и опасных биологических макроорганизмов и продуктов их жизнедеятельности. Такая односторонность выгодна работодателю и государству, поскольку опасность подвергнуться травмированию или заболеванию работникам сельского хозяйства, питомников по содержанию животных, сотрудникам зоопарков и т.д. при контакте с животными разных таксономических единиц игнорируется.

Заключение

1. Специальная оценка условий труда методологически является преемницей аттестации рабочих мест.

2. Отсутствует научно обоснованный подход к определению класса (подкласса) вредности.

3. Формально-профессиональный подход (или его предыдущие разновидности) не позволяет идентифицировать опасный биологический фактор на значительном количестве рабочих мест.

4. С учетом требований Федерального закона Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ «по обес-

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

печению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям» необходимо выработать интегральный метод оценки опасностей на рабочем месте (возможно, на основе оценки индивидуального профессионального риска) и придать указанному документу статус, предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 [1, 3].

Список цитированных источников

1. Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации, 27 дек. 2010 г., № 1160: в ред. пост. Правительства РФ от 30 июля 2014 г. № 726 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
2. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению [Электронный ресурс]: приказ Мин. труда Российской Федерации, 24 янв. 2014 г., № 33н // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
3. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс]: Фед. закон, 28 дек. 2013 г., № 426-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
4. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. [Электронный ресурс]: приказ Мин. здравоохранения и социального развития Российской Федерации, 26 апр. 2011 г., № 342н // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.
5. Руководство по гигиенической оценке факторов производственной среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05. – М.: Федеральный центр гигиены и эпидемиологии Роспотребнадзора, 2005. – 142 с.
6. Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса [Электронный ресурс]: Руководство Р 2.2.013-94 // Гарант / Информационно-правовой портал. – М., 2015.
7. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. [Электронный ресурс]: Руководство Р 2.2.755-99 // Гарант / Информационно-правовой портал. – М., 2015.
8. О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и классификатор вредных и (или) опасных факторов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 янв. 2014 г. № 33н. [Электронный ресурс]: приказ Мин. труда Российской Федерации, 20.01.2015 г., № 24н // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2015.

Статья поступила в редакцию 08.07.2015

II КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДОПРАВОВОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ СЕТИ В г. АМСТЕРДАМЕ (23–25 ИЮНЯ 2015 Г.)

Главный научный сотрудник Центра трудового права Томашевский Кирилл Леонидович и ведущий научный сотрудник того же центра Волк Елена Анатольевна приняли участие во II Конференции Трудоправовой исследовательской сети, проходившей с 25 по 27 июня 2015 г.

СПАВОЧНО: Центр трудового права Международного университета «МИТСО» входит в указанную сеть с начала 2013 г. Трудоправовая исследовательская сеть была создана 4 года назад с целью объединения ученых со всего мира для проведения исследований в сфере трудового права. На сегодняшний день в сеть входит 62 научных центра.

Первая конференция, организованная Трудоправовой исследовательской сетью, прошла 13–15 июня 2013 г. в Университете Пампеу Фабра в г. Барселоне. В этом году состоялась вторая конференция, которая прошла на базе института Г. Зинцгеймера юридического факультета Университета Амстердама. Для участия в конференции зарегистрировалось более 450 человек из 45 стран. Конференция состояла из 72 пленарных заседа-



Работа одного из круглых столов



Участники круглого стола

ний, секций, круглых столов и мини-симпозиумов, которые были поделены на 9 панельных сессий.

В ходе конференции обсуждался широчайший круг проблем в сфере трудового права. Несколько круглых столов были посвящены праву на забастовку и актуальным проблемам деятельности профсоюзов. На ряде секций дискутировали по вопросам трансформации трудового права с учетом мирового кризиса. Обсуждалась и очень злободневная на сегодняшний день для стран Европейского союза тема трудовой миграции работников.

На мини-симпозиумах «Современное рабство и домашний труд», «Продвижение трудовых прав домашних работников» и нескольких других секциях речь шла о труде домашних работников, чей труд давно находится в поле зрения международных организаций. Неоднократно нестандартная занятость становилась предметом обсуждения на конференции. Активно обсуждались вопросы, связанные с коллективными переговорами, охраной труда, заработной платой, рабочим временем и многими другими. Несколько круглых столов были посвящены обсуждению проблем трудового права отдельных государств, в частности Китая, стран Европейского союза, Южной Африки и др.

 КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ



Участники конференции: Чесалина О., Шарэр А., Харитонов М., Волк Е., Томашевский К.

Следует отметить, что на данной конференции, как и на многих иных мероприятиях, проходящих в странах Запада, особое внимание уделяется фундаментальным правам работника и его социальной защите; всегда активно обсуждаются проблемы дискриминации. По обозначенным проблемам в рамках конференции прошли следующие круглые столы: «Рабочее время и трудовые права в 21-м веке», «Фундаментальные права: проблемы правового регулирования», «Социальная защита для незащищенных работников», «Права женщин на социальное обеспечение и социальную защиту» и др.

Научные сотрудники Центра трудового права Международного университета «МИТСО» выступили модераторами круглого стола «Индивидуальные и коллективные трудовые отношения

при реорганизации, ликвидации юридического лица или смене собственника его имущества». С докладами на секции выступили ученые из Германии, Литвы, Эстонии, Израиля, а участие в дискуссии приняли также коллеги из России и Польши.

Представители Германии О. Чесалина и А. Шарэр выступили с совместным докладом «Переход части предприятия/организации – определения и правовые последствия для трудовых отношений в Российской Федерации и Европейском союзе». Литовский ученый Д. Петрилайте выступила с докладом «Защита прав работников в случае перехода предприятия (бизнеса) или его части». Выступление эстонского исследователя Г. Тавитса было на тему «Роль и место индивидуальных трудовых отношений в случае перехода предприятия». Выступление израильского адвоката Л. Зрейка было посвящено опыту Израиля в вопросах защиты индивидуальных трудовых прав работников при реорганизации юридического лица. Все выступления вызвали оживленную дискуссию, которая, к сожалению, была ограничена временным пределом.

Хотим выразить благодарность организаторам конференции за проделанную работу и высочайший уровень мероприятия; коллегам, которые откликнулись на предложение о проведении круглого стола и с энтузиазмом обменялись мнениями по заявленной теме, а также Международному университету «МИТСО» за предоставленную возможность принимать участие в столь значимой научной конференции.

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

А.В. Степина, студентка 5-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО», лауреат II Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля

ГАРМОНИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ПОСТРОЕНИЯ ЕАЭС

Аннотация

Данная статья посвящена сравнительному анализу некоторых институтов трудового законодательства в условиях построения Евразийского экономического союза. Исходя из проведенного автором исследования были сформулированы предложения по гармонизации отдельных положений институтов рабочего времени, трудового договора, коллективного договора в целях упрощения регулирования трудовых правоотношений трудовых мигрантов.

Введение

Евразийский экономический союз (ЕАЭС) – международная организация региональной экономической интеграции, обладающая международной правосубъектностью и учрежденная Договором о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014, который вступил в силу 01.01.2015 [1]. В состав ЕАЭС входят Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Армения, Республика Казахстан, с 29.05.2015 – Республика Кыргызстан. В ЕАЭС обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики.

ЕАЭС создан в целях всесторонней модернизации, кооперации и повышения конкурентоспособности национальных экономик и создания условий для стабильного развития в интересах повышения жизненного уровня населения государств-членов [1].

Договор о Евразийском экономическом союзе (далее – Договор) содержит разд. 26 «Трудовая миграция», где говорится о сотрудничестве государств-членов в сфере трудовой миграции. Рассматривая нормы данного раздела, в первую очередь необходимо дать определение термину «трудовая миграция». Трудовая миграция – это

перемещение рабочей силы из одной страны в другую; также необходимо отметить, что трудовая миграция – это вид миграции, который представляет собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы [2, с. 400].

Следует обратить внимание на то, что уже в самом Договоре закреплены общие положения сотрудничества государств-членов. Так, согласно п. 3 ст. 96 Договора сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции в рамках ЕАЭС осуществляется в следующих формах:

- 1) согласование общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции;
- 2) обмен нормативными правовыми актами;
- 3) обмен информацией;
- 4) реализация мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации;
- 5) обмен опытом, проведение стажировок, семинаров и учебных курсов;
- 6) сотрудничество в рамках консультативных органов.

В Договоре также закреплены условия пребывания трудящегося и членов его семьи, а также сроки, в течение которых трудящийся имеет право жить без вида на жительство, и освобождается от использования миграционной карточки в государ-

стве, входящем в ЕАЭС. Необходимо также отметить, что трудящиеся, приезжающие работать в государства, являющиеся членами ЕАЭС, обладают такими же правами и обязанностями, как и граждане страны, в которую они приехали.

В данной работе мы предпримем попытку проанализировать возможные пути гармонизации некоторых институтов трудового права с целью более полноценного функционирования ЕАЭС.

Основная часть

Прежде всего важно определиться с используемой терминологией, т.е. что такое институты права и что представляет собой гармонизация. Институт права – это сравнительно небольшая, устойчивая группа правовых норм, регулирующих определенную разновидность общественных отношений [3, с. 50]. К институтам трудового права ученые относят рабочее время, время отдыха, социальное партнерство, заключение, изменение и прекращение трудового договора и др.

В толковых словарях термин «гармонизация» относится больше к художественным, музыкальным произведениям [2, с. 156]. На наш взгляд, в юриспруденции более целесообразно употреблять термин «унификация», что означает приведение чего-либо к единой системе [2, с. 456]. Стоит отметить, что термины «гармонизация» и «унификация» по своему значению близки, однако отождествить их нельзя. Как отмечает М.В. Лушников, «унификация – это совокупность различных способов, с помощью которых создаются единообразные (унифицированные) нормы международного права, нормы-принципы, обеспечивающие единое правовое пространство для различных государств, правовых систем» [4, с. 44]. Исходя из вышенаписанного, можно сделать вывод, что гармонизация – это взаимное согласование, сведение в систему, координация, упорядочение, обеспечение взаимного соответствия регулирования трудовых отношений нормами трудового права, основывающимися на унификации.

Необходимо обратить внимание на то, что при гармонизации трудового законодательства главная цель – не потерять индивидуальность национального законодательства. Как отмечает Т.М. Абайдельдинов, гармонизацию трудового законодательства следует понимать как сближение национальных законодательств, но не их унификацию, сводимую лишь к выработке единообразных норм, рассчитанных на сходные отношения [5].

Рассматривая трудовое законодательство стран – членов Таможенного союза, белорусский ученый К.Л. Томашевский также поддерживает мнение о том, что принимать трудовой кодекс ЕАЭС не совсем правильно. Целесообразнее принять некие основы трудового законодательства. Создание единого рынка предполагает дальнейшее сближение законодательств в сфере труда, социального обеспечения, выработку общих подходов к миграционной политике. По словам К.Л. Томашевского, данная унификация сводится к приведению законодательства и права к единой системе. А гармонизация – это более мягкий способ сближения национальных законодательств и правовых систем, заключающийся в выработке общих подходов, моделей регулирования, допускающих определенные расхождения [6].

При выборе отдельных институтов трудового законодательства, которые, на наш взгляд, следовало бы гармонизировать в первую очередь, мы опирались на сохранность индивидуальности законодательств союзных государств.

Рабочее время

Хотелось бы обратить внимание на такой институт, как рабочее время. Само понятие рабочего времени в трудовых кодексах Российской Федерации, Республики Беларусь, Казахстана, Армении не идентично. Согласно ч. 1 ст. 110 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Необходимость находиться на рабочем месте не закреплена в трудовых кодексах иных стран – участниц ЕАЭС. На наш взгляд, данная обязанность «находиться на рабочем месте» крайне затрудняет реализацию возможности работать дистанционно. Полагаем, что можно выделить две основные уважительные причины, по которым работник не может покинуть свою страну: состояние здоровья работника, подкрепленное медицинской справкой, и невозможность перевести семью. Мигрантов, для которых затруднен выезд в другую страну с целью работы и получения заработной платы, закрепление такого значения термина «рабочее время» лишает права легально быть трудовыми мигрантами не выезжая из своей страны.

Таким образом, мы считаем, что рабочее время следует трактовать как время, в течение которого работник в соответствии с трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка обязан выполнять свои трудовые обязанности. В свою очередь условие о месте выполнения трудовой функции является одним из обязательных условий трудового договора.

В Договоре говорится, что трудящийся, приехавший в государство, являющееся членом ЕАЭС, обязан подчиняться законодательству той страны, в которую он приехал для осуществления трудовой деятельности, в т.ч. и нормам о рабочем времени. Мы считаем, что единая продолжительность рабочего времени больше необходима не с юридической точки зрения, а для здоровья трудящегося, поскольку для человеческого организма смена часового пояса является стрессом, но если еще будет увеличено рабочее время на один, два часа, то нагрузка на организм становится больше. Следствием этого может быть и снижение работоспособности, усидчивости, внимательности и других качеств, необходимых для продуктивной работы. Безусловно, смена часового пояса для трудового мигранта неизбежна, но можно гармонизировать институт рабочего времени и уменьшить негативное влияние отличительных особенностей законодательств. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо единообразно урегулировать вопросы рабочего времени, чтобы работнику легче было приспосабливаться к новым условиям выполнения трудовых обязанностей, рабочему времени, а также о времени отдыха.

Проанализировав некоторые нормы трудового законодательства государств – членов ЕАЭС, основываясь на нашей главной цели – не потерять индивидуальность национального законодательства, мы пришли к выводу, что необходимо четко закрепить одинаковую продолжительность рабочего времени в неделю, затронув все категории работников (в т.ч. несовершеннолетних, инвалидов 1-й и 2-й группы, работников, работающих с вредными материалами).

В условиях сокращенного рабочего времени работают следующие категории работников: несовершеннолетние, работники с вредными условиями, инвалиды I и II групп, работающие на территории радиоактивного загрязнения, учителя, врачи и др. Так, в трудовых кодексах стран – участниц ЕАЭС существует отличие в продолжитель-

ности работы в условиях сокращенного рабочего времени.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России), Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) и Трудовом кодексе Армении (далее – ТК Армении) закреплено, что работники с вредными условиями труда обязаны трудиться 36 часов в неделю, а в ТК Беларуси установлено 35 часов. Что касается инвалидов I и II группы, то нельзя не отметить ст. 141 ТК Армении, где данные работники не относятся к категории лиц, работающих по сокращенному рабочему времени, а относятся к работающим неполное рабочее время при предоставлении медицинского заключения [7]. В России и Беларуси продолжительность рабочей недели для инвалидов I и II группы составляет 35 часов, в Казахстане – 36 часов.

Согласно трудовому законодательству Республики Беларусь труд в условиях сокращенного и неполного рабочего времени отличается тем, что неполное рабочее время наниматель, как правило, не обязан устанавливать (а если и обязан, то не указано какой продолжительности) и оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. При этом оплата за сокращенное рабочее время производится как за полное рабочее время. Исходя из этого, мы считаем, что целесообразно установить единое правило для всех стран ЕАЭС о том, что инвалиды I и II группы должны относиться к категории работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Трудовой договор

Развитие науки трудового права началось с изучения Л.С. Талем трудового договора как важнейшего института трудового права. Поэтому полагаем необходимым рассмотреть отдельные вопросы института трудового договора, связанные с определением понятия «трудовой договор», сроком его заключения и содержанием.

Поскольку значение термина «трудовой договор» едино согласно кодексам государств – членов ЕАЭС, то можно утверждать, что трудовой договор – это соглашение между работодателем (в ТК Беларуси – нанимателем) и работником, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу в соответствии с образованием, квалификацией, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка у нанимателя (работодателя); в свою очередь работодатель (наниматель)

обязан предоставить работу, обеспечить охрану и условия труда, а также своевременно выплачивать работнику заработанную плату за проделанную работу. Также данное соглашение является основанием возникновения трудовых правоотношений.

Известно, что существует 2 вида трудовых договоров *в зависимости от срока их действия*: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, и трудовой договор, заключаемый на определенный срок (срочный трудовой договор). Необходимо обратить внимание на то, что продолжительность действия срочного договора в разных странах отличается. В ТК Армении и ТК Беларуси срочный трудовой договор заключается на срок до 5 лет. В Беларуси есть отдельный вид срочного трудового договора – контракт, для которого установлен минимальный срок заключения – 1 год, а максимальный составляет также 5 лет. К срочным трудовым договорам также относятся трудовые договоры с временными, сезонными и другими работниками. В ТК Казахстана закреплен минимальный срок трудового договора – не менее одного года, однако не закреплен максимальный. Срок трудового договора может быть менее одного года только в случаях, указанных в подп. 3–6 п. 2 ст. 29 ТК Казахстана (при заключении трудового договора на время выполнения определенной работы, на время замещения временного отсутствующего работника, на время выполнения сезонных работников) [8].

Мы считаем, что срочный трудовой договор немного ухудшает правовое положение работника, поскольку в Республике Беларусь и Армении нельзя расторгнуть срочный трудовой договор по желанию работника без объяснения причин, однако в Российской Федерации и Республике Казахстан это разрешено.

Полагаем, что в целях улучшения правового положения работника, работающего по срочному трудовому договору, следовало бы закрепить минимальный срок, на который он может заключаться (за исключением специфических видов срочных трудовых договоров, например с временными и сезонными работниками, или договоров, заключаемых на время выполнения определенных работ, и др.).

Проанализировав трудовые кодексы рассматриваемых стран, мы пришли к выводу, что необходимо определить единый перечень документов, которые следует предоставить при приеме на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных званий или профессиональной подготовки, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
- документ, о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (осмотра);
- документ воинского учета;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям для работников в сфере образования, воспитания или внутренних дел;
- в соответствии с Договором миграционные карточки.

На наш взгляд, необходимо обратить внимание на новеллу трудового законодательства Республики Беларусь. Согласно п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 наниматели вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение 5 календарных дней со дня получения соответствующего запроса [9]. Похожая норма закреплена в ТК Армении. Отличие состоит в том, что в Армении предоставление характеристики является правом работника. Полагаем, что правило, закрепленное в ТК Армении, более благоприятно для работников. Проблема, на наш взгляд, заключается в том, что предыдущий наниматель мог плохо относиться к работнику и соответственно может дать ему плохую характеристику, которая не будет соответствовать действительности. Но пока работник обжалует содержание характеристики, он может просто лишиться новой работы. Соответственно на уровне ЕАЭС можно закрепить положение о том, что работник вправе предоставлять характеристику с предыдущего места работы, но полагаем, что не следует предоставлять нанимателям право требовать данный документ от работников.

Коллективные договоры

Полагаем, целесообразно остановиться и на некоторых вопросах коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда, поскольку коллективные договоры являются эффектив-

ным механизмом, который могут использовать стороны социального партнерства в целях закрепления договорных локальных норм и создания благоприятных условий труда работников. Стороны зачастую заключают коллективный договор в целях предотвращения трудовых споров.

На наш взгляд, начать необходимо с определения коллективного договора. Если говорить о терминологии, закрепленной в трудовых кодексах стран ЕАЭС, то в ней существуют некоторые различия. Коллективный договор в ТК Беларуси определяется как локальный нормативный правовой акт, в ТК России и ТК Казахстана – как правовой акт, в ТК Армении – как соглашение. Соответственно следует разобраться, какой термин больше подходит к определению коллективного договора. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах» локальный нормативный правовой акт – это нормативный правовой акт, действие которого ограничено рамками одной или нескольких организаций [10]. Правовой акт – официальный письменный документ, имеющий обязательную силу, принятый уполномоченным субъектом права (государственным органом, местным самоуправлением), выражающий властные веления, порождающий определенные правовые последствия, создающий юридическое состояние и направленный на регулирование общественных отношений [11, с. 421]. В свою очередь соглашение можно определить как договор, устанавливающий какие-нибудь условия, взаимоотношения, права и обязанности сторон [11, с. 453].

Хотелось бы отметить, что Лев Семенович Таль признавал коллективный договор нормативным соглашением, имеющим договорной характер [13, с. 36]. В соответствии с п. 1 ст. 2 Рекомендации Международной организации труда от 29.06.1951 № 91 под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны [12].

Белорусские ученые также обращались к проблеме правовой природы коллективного договора.

Ряд ученых, в частности К.Л. Томашевский, рассматривают коллективный договор как двустороннее локальное нормативное правовое соглашение, заключаемое по результатам коллективных переговоров между нанимателем (нанимателями) и работниками в лице соответствующих представительных органов, содержащее правовые нормы и взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне конкретной организации (ее обособленного подразделения) либо в рамках групп организаций [13, с. 51].

Исходя из вышеизложенного и основываясь на разработках ученых, мы считаем, что коллективный договор следует рассматривать как нормативное соглашение. Коллективный договор и локальный нормативный правовой акт – это разные источники трудового права, которые не следует смешивать, поскольку локальный нормативный правовой акт – это вид нормативного правового акта, который принимается одним субъектом (нанимателем), содержащий нормы права и распространяющийся на всех работников организации; в свою очередь коллективный договор – это нормативное соглашение, которое основывается на взаимном согласии двух сторон, закрепляющее оговоренные и взаимосогласованные условия, распространяющееся на стороны, его заключившие. Поэтому полагаем, что в целях единообразного понимания правовой природы коллективного договора на уровне ЕАЭС в определениях, закрепленных в ТК, следует указать, что коллективный договор является нормативным соглашением.

Как отмечается во всех трудовых кодексах стран, входящих в состав ЕАЭС, коллективному договору предшествуют коллективные переговоры, в которых участвуют стороны и обсуждают условия будущего соглашения. Инициатором данных переговоров может быть любая сторона. В ТК Беларуси и ТК Казахстана регламентирован порядок начала переговоров, который заключается в следующем: сторона-инициатор направляет требование о начале переговоров, а другая сторона должна начать их в 7-дневный срок (ч. 1 ст. 357 ТК Беларуси), а в соответствии с п. 1 ст. 282 ТК Казахстана – в 10-дневный срок [10]. В ТК Армении данный срок не закреплен, а это в свою очередь не гарантирует обязательное начало переговоров. Проанализировав нормы трудового законодательства стран – участниц ЕАЭС, мы отметили, что в Трудовых кодексах России и Казахстана закреплена обязанность заключения кол-

лективного договора после начала коллективных переговоров по согласованным условиям. На наш взгляд, данная норма верна, поскольку конфликт, из-за которого были начаты переговоры, необходимо разрешить согласованием позиций и подписанием коллективного договора. Мы считаем, что вопрос промежутка времени от уведомления о начале переговоров до ответа и начала самих переговоров необходимо урегулировать.

Заключение

В нашей работе предпринята попытка рассмотреть основные аспекты в гармонизации отдельных институтов трудового права в условиях построения ЕАЭС. Полагаем, следует установить общие правила, которые бы обеспечивали минимальный уровень прав всех работников на территории ЕАЭС. Государства – участники ЕАЭС, сохраняя свою национальную индивидуальность, вправе уточнять общие нормы, соблюдая при этом принцип «in favorem», т.е. неухудшения правового положения работника. Мы предложили возможные пути гармонизации лишь трех институтов трудового права по отдельным вопросам. Однако полагаем: для того, чтобы идеи единого рынка труда ЕАЭС были реализованы в полном объеме, и в целях улучшения правового положения работников-мигрантов необходимо гармонизировать большинство институтов трудового права и смежных отраслей права.

Список цитированных источников

1. Евразийский экономический союз [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eaeunion.org/#resources>. – Дата доступа: 19.02.2015.
2. Современный словарь иностранных слов: Ок. 20 000 слов. – СПб.: «Дуэт», 1994. – 752 с.
3. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.
4. Лушникова, М.В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения / М.В. Лушникова // Вестн. трудового права и права соц. обеспечения. – 2009. – Вып. 4. – С. 41–81.
5. Абайдельдинов, Т.М., Некоторые аспекты гармонизации трудового законодательства государств ЕАЭС // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика и возможности: материалы междунар. научн. конф. 29–30 апр. 2014 г. / под общ. ред. Т.М. Абайдельдинова, И.В. Межибовской, С.Ж. Сулейменова, А.Б. Жумабаева. – Алматы: казак. Университет, 2014. – С. 63–65.
6. Турысбекова, А. На основе гармонизации // Казахстанская правда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kazpravda.kz/news/obshchestvo/na-osnove-garmonizatsii>. – Дата доступа: 19.02.2015.
7. Трудовой кодекс Республики Армения: принят Парламентом 14 дек. 2004 г.; одобрен Парламентом Республики Армения 21 июня 2005 г.: текст Кодекса по состоянию на 12 марта 2014 г. [Электронный ресурс]: Материалы междунар. научн. конф. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660. – Дата доступа: 19.02.2015.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан, принятый Парламентом 15 мая 2007 г.; одобрен Парламентом Республики Казахстан 2 июня 2007 г.: текст Кодекса по состоянию на 25 янв. 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=16750#page-bottom. – Дата доступа: 19.02.2015.
9. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Респ. Беларусь от 15.12.2014 № 5 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
10. О нормативных правовых актах: Закон Респ. Беларусь от 10 янв. 2000 г. № 361-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
11. Большой юридический словарь: Ок. 18 000 слов. – СПб.: «Дуэт», 2001. – 680 с.
12. О коллективных договорах: рекомендация МОТ от 29 июня 1951 г., № 91 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда, 1957–1990: в 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1042–1044.
13. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.

РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. – М.: Проспект, 2015

Рецензируемая книга известных российских ученых в области трудового права, докторов наук, профессоров А.М. Лушников и М.В. Лушниковой представляет собой монографическое исследование по одной из весьма актуальных теоретико-прикладных проблем. Монография посвящена современному состоянию и тенденциям развития трудовых прав в XXI веке. Заметим, что этой проблематикой авторы занимаются уже около 10 лет, касались ее как в своих крупных учебных и научных работах*, так и во множестве статей и теперь решили обобщить свои научные изыскания в отдельном издании.

Научная значимость монографии выражается в попытке авторов решить амбициозную научную задачу – выявить тенденции развития трудовых прав в XXI веке, научно обосновать решение выявляемых авторами теоретических и практических проблем. Проведенное А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой теоретическое исследование на основе выявленных закономерностей и тенденций в развитии трудовых прав позволило авторам найти в зарубежном и отечественном законодательстве правовые способы решения ряда проблем, которыми можно будет *ad ferenda* воспользоваться при осуществлении социальных реформ в сфере занятости, трудовой миграции, дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников (например, заемных и дистанционных работников, работников по вызову).

Многие сформулированные авторами выводы и предложения на основе широкого сравнительного анализа норм современного трудового законодательства большого количества государств, могут представлять интерес для учета законодательными органами не только Российской Федерации, но также Республики Беларусь, других стран – участниц Содружества Независимых Государств

(СНГ), в т.ч. Евразийского экономического союза (ЕАЭС).

Рецензируемая монография имеет стройную, логически продуманную структуру. В гл. 1 «Основные закономерности и тенденции развития трудовых прав в XXI веке» авторы вначале определяют понятие и признаки закономерностей и тенденций развития трудовых прав, а затем последовательно анализируют 4 обосновываемые ими тенденции:

- 1) признание общецивилизационной значимости трудовых прав и смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сфере обеспечения всестороннего развития личности;

- 2) расширение сферы действия (экспансии) трудового права (презумпция трудовых отношений) и усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений;

- 3) гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе расширения сферы социального партнерства;

- 4) обеспечение средствами трудового права трудовой мобильности работников, формирование особого вида «транснациональных» трудовых отношений.

В гл. 2 монографии исследуются новации в развитии учения о трудовых правах. Акцент авторы делают на 5 группах трудовых прав: право на достойный труд, на информацию субъектов трудового права, на защиту персональных данных, личные и интеллектуальные права работника. К сожалению, за рамками данной главы остались такие традиционные трудовые права, как право на справедливое вознаграждение за труд, право на здоровые и безопасные условия труда, право на отдых, право на обучение и повышение квалификации, право на судебную защиту и некоторые другие. Полагаем, что данные трудовые права никуда не исчезли в XXI веке, хотя некоторые из них (в частности, право на справедливое вознагра-

* Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006; Они же. Курс трудового права: учеб.: в 2 т.; 2-е изд. – М., 2009.

РЕЦЕНЗИИ

дение за труд, право на здоровые и безопасные условия труда) были поглощены более широким правом на достойный труд, программу которого с 1999 г. реализует Международная организация труда.

Наконец, в главе 3 монографии авторы исследуют теоретически и практически значимые проблемы ограничения и пределов реализации трудовых прав. Вызывает некоторое удивление расположение в данной главе раздела, посвященного запрету дискриминации трудовых прав работников, который, как известно, является принципом трудового права. Если по логике авторов принципы трудового права являются ограничениями реализации трудовых прав, то им для большей последовательности следовало рассмотреть и другие принципы трудового права. Хотя на наш взгляд, принцип запрета дискриминации в трудовых и связанных с ними отношениях является ограничителем, скорее, не трудовых прав работников, а хозяйской (работодательской) власти нанимателя. Это руководящее правовое начало не ограничивает, а гарантирует реализацию трудовых прав работников (например, право на труд, право на справедливое вознаграждение за труд).

Несмотря на то что в монографии нет заключения, основные выводы авторы делают в конце каждого раздела, что создает единство научной работы и акцентирует внимание читателей на наиболее важных по мнению авторов теоретических положениях. Наряду с отмеченными положительными чертами рецензируемой работы в ней имеются некоторые дискуссионные положения и неточности.

1. На с. 22 и далее авторы аргументируют вывод о появлении в отрасли трудового права нового института трудового права «Информационные трудовые права». Заметим, что этот вывод они хронологически привязывают к XXI веку как «веку информационного общества» и без указания на конкретное государство, группу стран или регион. Полагаем, что если для выделения подобного института в российском трудовом праве имеются определенные аргументы (глава Трудового кодекса (ТК), посвященная защите персональных данных, особенностям труда дистанционных работников и некоторые другие), то для многих других стран (включая Республику Беларусь, ряд других государств Центральной и Восточной Европы, многие развивающиеся страны Африки, Азии, Латинской Америки) такой вывод не бесспорен.

Около половины всех стран мира еще не перешли рубикон от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу. Несмотря на широкое развитие средств электронной коммуникации во всем мире, экономики многих государств носят преимущественно индустриальный или даже доиндустриальный (аграрный) характер. Нормы трудового права, касающиеся трудовых прав на информацию, урегулированы достаточно лаконично (к примеру, в Беларуси есть лишь ряд разрозненных по особенной части норм, регулирующих эти отношения, которые никак не создают основы нового института).

2. Вызывает также определенные вопросы обосновываемая авторами тенденция расширения сферы действия (экспансия) трудового права (презумпции трудовых отношений) и усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений. Заметим, что в указанной «тенденции» трудовых прав авторы по существу объединили две составляющие, каждая из которых могла бы претендовать на статус самостоятельной тенденции трудового права (экспансия трудового права и усиление гибкости в трудовых отношениях). Во-первых, обратим внимание на подмену терминов («трудовое право» и «трудовые права»). Под трудовыми правами, как правило, понимаются права в сфере труда, предоставляемые работникам по законодательству и иным источникам права (статутные трудовые права) или принадлежащие и реализуемые ими (субъективные трудовые права). Трудовое право в объективном смысле сводится к одноименной юридической отрасли. Противоречие в подходе А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой усматривается нами в следующем. Они ставили перед собой задачу поиска тенденций *трудовых прав*, а выявляли преимущественно тенденции *трудового права*. Во-вторых, вызывает вопросы тенденция расширения сферы действия трудового права, уточненная авторами в скобках как экспансия трудового права, или презумпция трудовых отношений. Опять авторы пишут об этой «тенденции» как общемировом явлении, иллюстрируя ее первоначально двумя примерами из британского законодательства о запрете дискриминации в области труда и ТК Франции (с. 27–28). Затем в работе приводятся примеры из ТК РФ (презумпция трудовых отношений в отношениях по применению личного труда граждан) и из Указа Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-

правовым и трудовым договорам» (с распространением на гражданско-правовые договоры с физическими лицами некоторых норм законодательства о труде). Полагаем, что тенденция трудовой экспансии не носит общемирового (универсального) характера, а проявляется лишь в некоторых национальных правовых системах. Кроме того, она по ряду позиций сдерживается тенденциями цивилистической экспансии в странах Западной Европы (применение норм Гражданских кодексов и уложений о договоре личного найма к трудовым договорам в Австрии, Германии, Италии, Нидерландах и др.; труд руководителей организаций, регулируемый нормами как трудового, так и гражданского права, и проч.), а также административной экспансией, когда трудовые отношения с государственными служащими и военными служащими (сотрудниками органов внутренних дел и др.) вытесняются из сферы действия трудового права в сферу действия административного права (к примеру, нормы ТК Беларуси применяются к ним лишь субсидиарно, в части, не урегулированной Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь»; труд сотрудников органов внутренних дел регулируется прежде всего уставами и иным специализированным законодательством об этих лицах и т.д.).

3. В монографии встречаются не общепринятые юридические обороты («гибкие правоотношения» – с. 38), не юридические аргументы («хотя названный Указ № 314 и обусловлен благими намерениями – защита прав работников, но, как известно, этими же намерениями и “вымощена дорога в ад”» – с. 66). В качестве контраргумента в части подобной «литературной» критики, заметим, что Указ № 314 достаточно успешно приме-

няется в Беларуси на практике, а расширение сферы действия норм об охране труда (инструкции по охране труда и технике безопасности, отстранение от работы в случае алкогольного, наркотического или токсического опьянения) на граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, позволяет снизить уровень производственного травматизма. Так что в данном вопросе «сомнительный опыт» Беларуси как раз выступает добротным юридическим барьером против ранней смертности граждан-подрядчиков и их «дороги в ад». Удивляет, также использование авторами в ряде мест монографии устаревшего названия Республики Беларусь («Белоруссия» – с. 79, 183), ушедшего из юридическо-оборота после распада СССР и обретения независимости Республикой Беларусь.

Несмотря на вышеизложенные дискуссионные моменты и критические замечания, рецензируемая монография А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой «Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития» представляет собой оригинальное теоретическое исследование, отличающееся несомненной научной новизной, глубокой проработкой российской, советской и частично европейской доктрины, международно-правового регулирования труда (акты Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, Совета Европы), опыта стран – участниц СНГ, Европейского союза), национального законодательного регулирования многих государств. Книга будет представлять интерес для ученых, преподавателей, аспирантов, соискателей и студентов, интересующихся теоретическими проблемами трудового права.

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

ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

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

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) 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 (пп. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-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.

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, 515 с пометкой «Центр трудового права».

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

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, 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 авторский 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) on Russian and English language;
- 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 (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2015 № 3).

Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

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

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, Kazintsa St. 21/3, Room 513a, 515 (with mark "Centre of labour law").

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

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

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

One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of labour law.