

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (19) 2016

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) 279-83-52
ctp@mitso.by
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.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 27.09.2016
Дата выхода 30.09.2016
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01
Тираж 101 экз. Заказ
Цена свободная

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

© МИТСО, 2016

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 хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;
Греченков А.А. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;
Гущин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;
Касумов А.М. оглы – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;
Князев С.Н. – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин, ректор Международного университета «МИТСО»;
Куренной А.М. – д-р юрид. наук, проф., засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;
Курылева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;
Лушникова М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;
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;
Прилипко С.Н. – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;
Томашевский К.Л. – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;
Хохлов Е.Б. – д-р юрид. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та;
Шабайлов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и 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 и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (июнь – август 2016)	6
АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ	
О жизненном пути ученого. Интервью с Ириной Олеговной Снигирёвой	11
НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ	
Лушников А. М. (Ярославль, Россия). Развитие учения об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: шаг вперед или хождение по кругу	17
В статье рассматривается развитие учения об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений в постсоветский период. Дан авторский критический обзор точек зрения по данной проблеме. Сделан вывод о том, что традиционные взгляды на данный феномен не утратили своего значения и доказали свою научную обоснованность.	
Шабанов Р. И. (Харьков, Украина). Правовая сущность заемного труда в контексте миграционных процессов	22
В статье рассматривается правовая сущность заемного труда в контексте миграционных процессов. Указывается, что заемный труд представляет собой правовую конструкцию, при которой труд осуществляется работником по распоряжению работодателя в лице частного агентства занятости в интересах, под управлением и контролем организации-пользователя, не являющейся работодателем этого работника. Кроме того, делается вывод о том, что заемный труд в связи с нарастающими объемами миграционных процессов должен пониматься как способ институализации трехсторонних отношений между частным агентством занятости, работником и организацией-пользователем посредством легализации деятельности частных агентств занятости в международном праве и национальном законодательстве.	
Курьлёва О. С. (Минск, Беларусь). Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС	26
Исследуется правовое регулирование сроков защиты индивидуальных прав в трудовых кодексах государств, учредивших и вошедших в Евразийский экономический союз. Анализируются изменения в законодательстве в современных условиях и дается их оценка. Выявлены отдельные проблемы правового регулирования и сформулированы предложения по их устранению. Выделены изменения в трудовых кодексах, которые, по мнению автора, могут быть заимствованы государствами – членами ЕАЭС.	
Сафонов В. А., Коробченко В. В. (Санкт-Петербург, Россия). Представительство работников надомного и дистанционного труда в отношениях социального партнерства	30
В условиях развития нестандартных форм занятости организация социального диалога представителей работников и работодателей приобретает определенную специфику. Применительно к таким нестандартным формам занятости, как надомный и дистанционный труд, эта специфика обусловлена, в частности, особенностями правового статуса соответствующих категорий работников и характером их взаимодействия в рамках трудового процесса между собой и с работодателем. В статье рассмотрены возможные варианты представительства надомных и дистанционных работников в отношениях социального партнерства, которые с точки зрения их вовлеченности в процесс социального диалога могут быть объединены в одну категорию.	
Завгородний А. В., Старцев Н. Н. (Санкт-Петербург, Россия). Основные виды и особенности проведения аттестации профессорско-преподавательского состава в российских образовательных организациях	35
В современных условиях аттестация работников является эффективно действующим (демократическим) инструментом, позволяющим работодателю на основе оценки трудовой деятельности работников (проверки деловых качеств, уровня знаний, навыков, умений) определить наличие у них достаточной квалификации, а также соответствие их занимаемой должности или выполняемой работе. В статье исследуются отдельные теоретические и практические проблемы аттестации профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях.	
Василевич Г. А. (Минск, Беларусь). К вопросу о необходимости расширения оснований прекращения трудового договора (контракта) в связи с утратой доверия	39
В статье анализируется законодательство и практика прекращения трудового договора в связи с утратой доверия к работнику. Обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования законодательства. Подчеркнута необходимость более широкого понимания утраты доверия. Отмечена целесообразность распространения такого основания, как утрата доверия, на должностных лиц при нарушении ими антикоррупционного законодательства.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Коваленко Е. А. (Харьков, Украина) Гибкие формы занятости в Украине: фантом правового регулирования и практические реалии	44
КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ	
Обзор Международной научно-практической конференции «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения, 30 июня – 1 июля 2016 года Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА))	49
ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО	
Ножин В. Л. (Архангельск, Россия). Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников	52
Филимоненко М. Л. (Климовичи, Беларусь). Зарубежный опыт регулирования отношений в сфере охраны труда	56
PROFESSOR HONORE	
Поздравление с 90-летием известного украинского ученого Радомира Ивановича Кондратьева	60
Поздравление с юбилеем белорусского ученого-трудовика Тамары Михайловны Петоченко	61
AETERNA MEMORIA	
Ушел из жизни человек-эпоха украинской науки трудового права Александр Иванович Процевский	62

ЗМЕСТ НУМАРА

СЛОВО ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА	5
ЗАКАНАДАЎСТВА	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (чэрвень – жнівень 2016)	6
АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю	
Пра жыццёвы шлях навукоўцы. Інтэрв'ю з Ірынай Алегаўнай Снігіровай	11
НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦІІ	
<i>Лушнікаў А. М. (Яраслаўль, Расія). Развіццё вучэння аб індывідуальна-дагаворным рэгуляванні працоўных адносін: крок наперад ці хаджэнне па крузе</i>	17
У артыкуле разглядаецца развіццё вучэння пра індывідуальна-дагаворнае рэгуляванне працоўных адносін у постсавецкі перыяд. Дадзены аўтарскі крытычны агляд пунктаў гледжання па гэтай праблеме. Зроблена выснова аб тым, што традыцыйныя погляды на дадзены феномен не страцілі свайго значэння і даказалі сваю навуковую абгрунтаванасць.	
<i>Шабанаў Р. І. (Харкаў, Украіна). Прававая сутнасць заёмнай працы ў кантэксце міграцыйных працэсаў</i>	22
У артыкуле разглядаецца прававая сутнасць заёмнай працы ў кантэксце міграцыйных працэсаў. Паказваецца, што заёмная праца ўяўляе сабой прававую канструкцыю, пры якой праца ажыццяўляецца работнікам па распараджэнні працадаўцы ў асобе прыватнага агенцтва занятасці ў інтарэсах, пад кіраваннем і кантролем арганізацыі-карыстальніка, якая не з'яўляецца працадаўцам гэтага работніка. Акрамя таго, робіцца выснова, што заёмная праца ў сувязі з нарастаючымі аб'ёмамі міграцыйных працэсаў павінна разумецца як спосаб інстытуалізацыі трохбаковых стасункаў паміж прыватным агенствам занятасці, работнікам і арганізацыяй-карыстальнікам з дапамогай легалізацыі дзейнасці прыватных агенстваў занятасці ў міжнародным праве і нацыянальным заканадаўстве.	
<i>Курылёва В. С. (Мінск, Беларусь). Тэрміны абароны індывідуальных працоўных правоў у заканадаўстве дзяржаў – членаў ЕАЭС</i>	26
Даследуецца прававое рэгуляванне тэрмінаў абароны індывідуальных працоўных правоў у працоўных кодэксах дзяржаў – заснавальнікаў і членаў Еўразійскага эканамічнага саюза. Аналізуецца змены ў заканадаўстве ў сучасных умовах і даецца іх ацэнка. Выяўлены асобныя праблемы прававога рэгулявання і сфармуляваны прапановы па іх ліквідацыі. Вылучаны змены ў працоўных кодэксах, якія, на думку аўтара, могуць быць запазычаны дзяржавамі – членамі ЕАЭС.	
<i>Сафонаў В. А., Каробчанка В. В. (Санкт-Пецярбург, Расія). Прадстаўніцтва работнікаў надомнай і дыстанцыйнай працы ў адносінах сацыяльнага партнёрства</i>	30
Ва ўмовах развіцця нестандартных формаў занятасці арганізацыя сацыяльнага дыялогу прадстаўнікоў работнікаў і працадаўцаў набывае пэўную спецыфіку. У дачыненні да такіх нестандартных формаў занятасці, як надомная і дыстанцыйная праца, гэтая спецыфіка абумоўлена, у прыватнасці, асаблівасцямі прававога статусу адпаведных катэгорый работнікаў і характарам іх ўзаемадзеяння ў рамках працоўнага працэсу паміж сабой і з працадаўцам. У артыкуле разгледжаны магчымыя варыянты прадстаўніцтва надомных і дыстанцыйных работнікаў у адносінах сацыяльнага партнёрства, якія з пункту гледжання іх уцягнутасці ў працэс сацыяльнага дыялогу могуць быць аб'яднаны ў адну катэгорыю.	
<i>Заўгародні А. В., Старцаў Н. Н. (Санкт-Пецярбург, Расія). Асноўныя віды і асаблівасці правядзення атэстацыі прафесарска-выкладчыцкага складу ў расійскіх адукацыйных арганізацыях</i>	34
У сучасных умовах атэстацыя работнікаў з'яўляецца эфектыўна дзеючай (дэмакратычнай) прыладай, якая дазваляе працадаўцу на аснове ацэнкі працоўнай дзейнасці работнікаў (праверкі дзелавых якасцяў, ўзроўня ведаў, навыкаў, уменняў) вызначыць наяўнасць у іх дастатковай кваліфікацыі, а таксама адпаведнасці іх займаемай пасадзе або выконваемай працы. У артыкуле даследуюцца асобныя тэарэтычныя і практычныя праблемы атэстацыі прафесарска-выкладчыцкага складу ў адукацыйных арганізацыях.	
<i>Васілевіч Р. А. (Мінск, Беларусь). Да пытання аб неабходнасці пашырэння падстаў спынення працоўнага дагавора (кантракту) у сувязі са стратай даверу</i>	39
У артыкуле аналізуецца заканадаўства і практыка спынення працоўнага дагавора ў сувязі са стратай даверу да працаўніка. Абгрунтоўваецца неабходнасць далейшага ўдасканалення заканадаўства. Падкрэслена неабходнасць больш шырокага разумення страты даверу. Адзначана мэтазгоднасць распаўсюджвання такой падставы, як страта даверу, на службовых асоб пры парушэнні імі антыкарупцыйнага заканадаўства.	
ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ	
<i>Каваленка А. А. (Харкаў, Украіна). Гнуткія формы занятасці ў Украіне: фантом прававога рэгулявання і практычныя рэаліі</i>	44
КАНФЕРЭНЦІІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ	
Агляд Міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі «Працоўнае права, права сацыяльнага забеспячэння і рынкавая эканоміка: праблемы ўзаемадзеяння» (Другія Гусоўскага чытанні, 30 чэрвеня – 1 ліпеня 2016 г. Універсітэт імя А. Е. Кутафіна (МДЮА))	49
ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА	
<i>Ножнін Ул. Л. (Архангельск, Расія). Праблемы прававога рэгулявання працы дыстанцыйных работнікаў</i>	52
<i>Філімоненка М. Л. (Клімавічы, Беларусь). Замежны вопыт рэгулявання адносін у сферы аховы працы</i>	56
PROFESSOR HONORE	
Віншаванне з 90-годдзем вядомага ўкраінскага вучонага Радаміра Іванавіча Кандрац'ева	60
Віншаванне з юбілеем беларускага навукоўцы-трудоўніка Тамары Міхайлаўны Петачэнка	61
AETERNA MEMORIA	
Пайшоў з жыцця чалавек-эпоха ўкраінскай навукі працоўнага права Аляксандр Іванавіч Працэўскі	62

THE CHIEF EDITOR'S WORD	5
LEGISLATION	
Changes review in labour and social security legislation of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (June – August 2016)	6
ACTUAL INTERVIEW	
The life of a scientist. Interview with Irina Olegovna Snigireva	11
SCIENTIFIC PUBLICATIONS	
Lushnikov A. M. (Yaroslavl, Russia). The development of the doctrine of individual contractual regulation of labour relations: a step forward or going in circles	17
The author examines the development of the doctrine of individual contractual regulation of labour relations in the post-Soviet period. The author reviews the critical points of view on this problem and concludes that the traditional views on this phenomenon have not lost their values and have proved their scientific validity.	
Shabanov R. I. (Kharkiv, Ukraine). Legal nature of loan labour in the context of migration	22
The article examines the legal nature of loan labour in the context of migration. It's stated that loan labour is a law structure in which the work is carried out on the orders of an employer's employee in the name of private employment agencies, under the control and supervision of the organization-user that is not the employer of the employee. In addition, it's concluded that the loan labour in connection with the growing volume of migration must be understood as a way of institutionalizing trilateral relations between the private employment agency, the employee and the organization-user through the legalization of private employment agencies in the international law and national legislation.	
Kuryleva O. S. (Minsk, Belarus). Protection period of individual labour rights in the legislation of the Member States of the EAEU	26
The legal regulation of the period of protection of individual rights is thoroughly studied in the Labour Codes of the states, which established and are member states of the Eurasian Economic Union. The changes in the legislation in the current conditions are analysed, and their assessment is given. Some problems of legal regulation are revealed and proposals to eliminate them are given. The author marks some changes in the Labour Code, which, according him, can be borrowed from the states – members of the EAEU.	
Safonov V. A., Korobchenko V. V. (Saint-Petersburg, Russia). Representation of the home-based and remote workers in social partnership	30
With the development of atypical forms of employment organization of social dialogue between workers and employers acquire certain specificity. For such atypical forms of employment as a home-based and remote work this specificity is due to particular features of the legal status of the relevant categories of workers and the nature of their interaction within the work process between themselves and with the employer. The article discusses possible options for remote offices and home-based workers in the relations of social partnership which in terms of their involvement in the social dialogue process can be combined into a single category.	
Zavgorodny A. V., Startsev N. N. (St. Petersburg, Russia). The main types and characteristics of the teaching staff certification in Russian educational establishments	35
In modern conditions, personnel certification is effectively applicable tool for the employer based on an assessment of work of employees (check professional qualities, level of knowledge, skills and abilities) determine that they have sufficient qualifications, as well as their compliance with the occupied position or work. The article examines some theoretical and practical problems of certification of the teaching staff in educational establishments.	
Vasilevich G. A. (Minsk, Belarus). To a question about the need to expand the grounds for termination of the employment agreement (contract) in connection with the loss of confidence	39
The article analyzes the legislation and practice of termination of the employment contract due to a loss of confidence in the employee. The necessity of further improvement of the legislation. Attention is drawn to the controversial positions that expressed in the legal literature. It underlined the need for greater understanding of the loss of confidence. It noted the expediency of the spread of such a base as a loss of confidence in the officials in violation of anti-corruption legislation.	
FOREIGN EXPERIENCE	
Kovalenko E. A. (Kharkiv, Ukraine). Flexible forms of employment in Ukraine: the phantom of legal regulation and practical realities	44
CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS	
The International scientific-practical conference review "Labour law, social security law and the market economy: problems of interaction" (The second readings named after Gusov, 30 June – 1 July 2016, Kutafin Moscow State Law University)	49
YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE	
Nozhnin V. L. (Arkhangelsk, Russia). Problems of legal regulation of remote employees' work	52
Filimonenko M. L. (Klimovichy, Belarus). Foreign experience of relations regulation in the field of occupational safety and health	56
PROFESSOR HONORE	
Congratulations on the 90th anniversary of the famous Ukrainian scientist – Radomir Ivanovich Kondratyev	60
Congratulations on the anniversary of Belarusian Labour law scientist – Tamara Mihailovna Petochenko	61
AETERNA MEMORIA	
In memory of the greatest Ukrainian in the sphere of labour law – Alexander Ivanovich Protsevskiy	62



Дарагія чытачы і аўтары!

Рады прапанаваць вашай увазе чарговы нумар нашага часопіса, дзе вы знойдзеце шмат цікавых артыкулаў і матэрыялаў, якія прыйшлі ў рэдакцыю напрыкацы вясны і ўлетку.

Акрамя традыцыйнага агляду зменаў у заканадаўстве Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі аб працы і сацыяльным забеспячэнні за перыяд з чэрвеня па жнівень 2016 года ў пачатку нумара друкуецца цікавае інтэрв'ю з выбітным расійскім навукоўцам – доктарам юрыдычных навук, прафесарам, заслужаным юрыстам Расійскай Федэрацыі **Ірынай Алегаўнай Снігіровай**, адкуль чытач даведаецца пра яе шлях у навуку працоўнага права.

У артыкуле **А. М. Лушнікава** закранаецца вельмі дыскусійная праблема працоўнага права адносна механізму індывідуальна-дагаворнага рэгулявання працы ў сучасных умовах, які пачаў распрацоўвацца з 1980-х гадоў і па-ранейшаму прыцягвае навуковы інтарэс шэрагу навукоўцаў.

Вельмі складанае пытанне тэрмінаў абароны правоў працаўнікоў узняла ў сваім артыкуле беларускі навуковец **В. С. Курылёва**, якая аналізуе яго ў параўнанні заканадаўства краін – членаў ЕАЭС.

Адразу два артыкулы маладых украінскіх прафесараў з Харкава **Р. І. Шабанава** і **А. А. Каваленкі** прысвечаны праблемам гнуткіх форм занятасці і асабліва заемнай працы ў кантэксце міграцыйных працэсаў, што ўзрастаюць ва Украіне і іншых краінах свету. Гэтыя артыкулы маюць непасрэднае дачыненне да міжнароднага семінару, які адбудзецца 21–22 кастрычніка 2016 г. на базе Міжнароднага ўніверсітэту «МІТСО», аб чым мы падрабязней распавядзем у наступным нумары часопіса.

Не менш цікавыя артыкулы паступілі ў часопіс і ад чатырох навукоўцаў з Санкт-Пецярбургу. Так, у артыкуле **В. А. Сафонава** і **В. В. Каробчанкі** аналізуюцца пытанні прадстаўніцтва работнікаў, занятых надомнай і дыстанцыйнай працай ў адносінах сацыяльнага партнёрства, а ў артыкуле **А. В. Заўгародняга** і **Н. Н. Старцава** – асноўныя віды і асаблівасці правядзення атэстацыі прафесарска-выкладчыцкага саставу ў расійскіх вну.

Таксама ў нумары прадстаўлены агляд міжнароднай канферэнцыі па працоўнаму праву, што адбылася ў пачатку ліпеня ў Маскве, рубрыка «Трыбуна маладога навукоўцы», віншаванні з юбіляямі **Р. І. Кандрацэва** і **Т. М. Петацэнка**. Напрыканцы надрукаваны некралог з нагоды смерці **А. І. Працэўскага**.

**З пажаданнем захапляльнага чытання,
галоўны рэдактар**

Кірыл Тамашэўскі

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (июнь – август 2016)

БЕЛАРУСЬ

Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 16.06.2016 № 48 «Об установлении размеров возмещения расходов при служебных командировках»

С 01.07.2016 согласно данному постановлению установлены новые размеры возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, а именно:

– за проживание вне места жительства (пребывания) для покрытия дополнительных расходов – суточные – 7 бел. руб. в сутки;

– за проживание вне места жительства (пребывания) для покрытия дополнительных расходов – суточные при однодневных служебных командировках и служебных командировках в другую местность, находящуюся на незначительном расстоянии от места постоянной работы, из которых работник ежедневно возвращается к месту жительства (пребывания), – 3 бел. руб. 50 копеек в сутки;

– без представления подлинных документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, – 2 бел. руб. 50 копеек в сутки.

Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 08.08.2013 № 53 «Об установлении размеров возмещения расходов при служебных командировках» утратило силу.

Постановление вступило в силу 01.07.2016.

Постановление Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 24.06.2016 № 173 «О порядке выдачи разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства»

Инструкция, утвержденная постановлением, определяет порядок организации работы по выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, специаль-

ного разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, внесения в них изменений, а также однократного продления срока их действия и их аннулирования.

Наниматели Республики Беларусь в случае трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, в том числе временно пребывающих или временно проживающих в Республике Беларусь (далее – иностранцы), в количестве, превышающем 10 человек, обязаны получить разрешение, которое выдается Департаментом по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Данная норма не распространяется на иностранцев, являющихся высококвалифицированными работниками и привлекаемых в качестве руководителей коммерческих организаций, в создании которых они участвовали (в качестве собственника имущества, учредителя, участника).

Для получения такого разрешения, внесения в него изменений наниматель либо его представитель подает в Департамент по гражданству и миграции заявление, а также другие документы, предусмотренные перечнем административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан. Для однократного продления срока действия разрешения наниматель либо его представитель обращается с заявлением в Департамент по гражданству и миграции не позднее чем за 15 дней и не ранее чем за два месяца до истечения срока действия ранее выданного разрешения.

Образцы форм заявлений и иных документов, выдаваемых при совершении данных административных процедур, содержатся в приложениях к Инструкции.

Постановление вступило в силу 17.08.2016.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.07.2016 № 36 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2016 года в расчете на месяц»

Данным постановлением установлен новый бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2016 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 175 бел. руб. 50 коп.;
- трудоспособное население – 193 бел. руб. 58 коп.;
- пенсионеры – 134 бел. руб. 40 коп.;
- студенты – 170 бел. руб. 46 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 112 бел. руб. 30 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 155 бел. руб. 82 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 191 бел. руб. 50 коп.

Постановление вступило в силу 31.07.2016.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.07.2016 № 37 «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 расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2016 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 366 бел. руб. 80 коп.;
- пенсионеры – 288 бел. руб. 3 коп.;
- студенты – 271 бел. руб. 96 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 233 бел. руб. 11 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 307 бел. руб. 90 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 311 бел. руб. 94 коп.;
- семья из четырех человек – 285 бел. руб. 43 коп.;
- молодая семья из трех человек – 312 бел. руб. 24 коп.

Постановление вступило в силу 31.07.2016.

Закон Республики Беларусь от 18.07.2016 № 409-З «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»

Данный законодательный акт дополняет и вносит изменения в некоторые статьи Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон). В частности, введена ст. 91 «Обязанности граждан в области занятости населения». Теперь безработные обязаны самостоятельно заниматься поиском работы и информировать о его результатах органы по труду, занятости и соцзащите по их требованию, а также являться по приглашению службы занятости для получения направления на работу или профессиональное обучение, а при отсутствии такого приглашения – не реже одного раза в месяц в установленный день и др.

У нанимателей также изменились некоторые обязанности. Срок, обязывающий нанимателей письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии вакансий в ст. 21 Закона, сокращен с двух недель до пяти дней.

Претерпел изменения максимальный период нахождения на учете в качестве безработных, регламентированный ст. 25 Закона, он сократился с 36 до 18 календарных месяцев. Ранее снятые с учета за неявку в службу занятости без уважительной причины более двух месяцев могут быть повторно зарегистрированы в качестве безработных только через 12 месяцев после снятия их с учета.

Одним из нововведений в Закон о занятости является определение самого понятия свободного рабочего места (вакансии), закрепленное в ст. 1 Закона. Это предусмотренная штатным расписанием должность (профессия), которая не замещена работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии).

В ст. 15 Закона теперь урегулирована деятельность агентств по трудоустройству. Агентство по трудоустройству – это юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, зарегистрированные на территории Республики Беларусь, оказывающие гражданам услуги по содействию в трудоустройстве и включенные в Реестр агентств по трудоустройству. Агентствам, не включенным в соответствующий Реестр, оказание услуг по содействию в трудоустройстве запрещается.

Закон вступает в силу 23.10.2016, а положения п. 13 ст. 1, касающиеся агентств по трудоустройству – с 01.01.2017.

Указ Президента Республики Беларусь от 11.08.2016 № 308 «О пенсионном обеспечении отдельных категорий военнослужащих»

Данный Указ охватывает категорию военнослужащих, которые были уволены с военной службы в связи с сокращением численности Вооруженных Сил Республики Беларусь в 1992–1994 гг.

Размер пенсии за выслугу лет, получаемой данными пенсионерами, достигшими возраста, дающего право на получение пенсии по возрасту на общих основаниях, увеличивается за каждый год стажа работы на один процент соответствующих сумм денежного довольствия, учитываемых для назначения им пенсий. При этом размер пенсии с учетом увеличения не может превышать 70 % соответствующих сумм денежного довольствия.

Указ вступил в силу 01.09.2016.

КАЗАХСТАН

Приказ Министра обороны Республики Казахстан от 26.07.2016 № 350 «Об утверждении Правил исчисления стажа работы по специальности для гражданского персонала воинских частей и учреждений, работников казенных предприятий Вооруженных Сил Республики Казахстан и установления рабочим процентной надбавки за работу в Вооруженных Силах Республики Казахстан»

Право работников на повышение должностного оклада, установление или изменение размера процентной надбавки за выслугу лет, согласно утвержденным Правилам, реализуется со дня возникновения такого права.

Надбавка за работу в Вооруженных Силах не выплачивается лицам гражданского персонала, временно назначенным на должности военнослужащих, временным рабочим и занятым на сезонных работах.

Стаж работы по специальности и идентичность работы по специальности, стаж работы на получение надбавки за работу в Вооруженных Силах определяется комиссией по исчислению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения. По результатам изучения представленных материалов и собеседования с работником комиссия определяет в календарном исчислении периоды, подлежащие включению в стаж

работы по специальности, установление надбавки за работу в Вооруженных Силах. После этого кадровые и финансовые службы учреждения определяют должностной оклад (тарифную ставку) согласно занимаемой должности, который утверждается приказом по воинской части (учреждению).

В утвержденных Правилах также определяются периоды службы или работы, засчитываемые в стаж работы по специальности.

Приказ вступает в силу 12.09.2016.

КЫРГЫЗСТАН

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 30.06.2016 № 369 «О пенсионных вопросах работников органов прокуратуры Кыргызской Республики»

Постановление утверждает Временное положение о порядке оформления прокурорам и следователям прокуратуры пенсии в соответствии с Законом Кыргызской Республики от 07.05.1993 № 1194-XII «О пенсионном обеспечении военнослужащих» и вносит изменения и дополнения в ряд иных нормативных правовых актов. В частности, дополнено п. 11 Положение о порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий и пособий военнослужащим, лицам рядового и начальствующего состава уполномоченного государственного органа, ведающего вопросами внутренних дел, Государственной противопожарной службы, органов финансовой полиции, службы специальной связи, уголовно-исполнительной системы, по контролю наркотиков и их семьям, утвержденное вышеуказанным постановлением. Указанным пунктом установлены периоды службы или работы, засчитываемые в выслугу лет для назначения пенсии прокурорам и следователям органов прокуратуры, а именно:

- время службы в качестве прокуроров и следователей органов прокуратуры, в том числе в военной прокуратуре, а также время работы в качестве иных работников органов прокуратуры, занимающих государственные административные должности, в том числе в военной прокуратуре;

- время работы в качестве судьи Кыргызской Республики;

- время прохождения службы в Вооруженных Силах Кыргызской Республики, уполномоченных государственных органах, ведающих вопросами внутренних дел, финансовой полиции, уголовно-исполнительной системы, по контролю наркотиков, при наличии высшего юридического образования;

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

– время работы в аппаратах высших органов государственной власти, при наличии высшего юридического образования.

Согласно постановлению действующие пенсионеры – прокуроры и следователи – переведены из системы пенсионного обеспечения Социального фонда Кыргызской Республики в систему пенсионного обеспечения Генеральной прокуратуры Кыргызской Республики.

Постановление вступило в силу 01.04.2016.

Закон Кыргызской Республики от 26.07.2016 №142 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «Об охране труда»

Закон вносит некоторые изменения в Закон Кыргызской Республики от 01.08.2003 № 167 «Об охране труда» (далее – Закон). В частности, скорректирован предмет регулирования: установлены правовые основы регулирования отношений в сфере охраны труда между работодателями и работниками, а также предусмотрено создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

К основным понятиям, используемым в ст. 1 Закона, добавлены определения терминов «гигиена труда», «производственная санитария», «специальная одежда». В ст. 10 «Права работодателя по обеспечению охраны труда» ранее использованные названия «уполномоченный государственный орган по выработке политики в сфере охраны труда» и «уполномоченные государственные органы по выработке политики и осуществлению надзора и контроля в сфере охраны труда» заменены на «уполномоченный государственный орган, определяемый Правительством Кыргызской Республики».

Закон вступил в силу 14.08.2016.

РОССИЯ

Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

Федеральный закон регулирует проведение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой оценки. Закон не применяется в отношении граждан,

претендующих на замещение должностей государственной службы, и государственных служащих.

Под независимой оценкой квалификации в ст. 2 данного Закона понимается процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством, проведенная центром оценки квалификаций.

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Согласно ст. 4 Закона для прохождения экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа, а также иные документы, необходимые для прохождения экзамена по соответствующей квалификации. По итогам экзамена соискателю в 30-дневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена – заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Закон вступает в силу 01.01.2017.

Федеральный закон от 30.06.2016 № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дополнен ст. 202 «Представление сведений о размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»». Исходя из закрепленной статьи, граждане, претендующие на замещение должности гражданской службы, а также государственные служащие

должны будут предоставлять нанимателю информацию об общедоступных сведениях, которые они размещали в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также данные, позволяющие их идентифицировать. Претенденты на государственную службу представляют такую информацию при поступлении на службу – за три календарных года, предшествующих году поступления на службу, а гражданский служащий – ежегодно за календарный год, предшествующий году представления указанной информации, за исключением случаев размещения общедоступной информации в рамках исполнения должностных обязанностей гражданского служащего.

Закон вступил в силу 01.07.2016.

Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

В Трудовой кодекс Российской Федерации введена глава 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Согласно данной главе

у работодателей – субъектов малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с законодательством отнесены к микропредприятиям, регулирование трудовых отношений осуществляется с учетом установленных в ст. 309.2 особенностей, предусматривающих в частности, следующее:

– такие работодатели вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие);

– для регулирования трудовых отношений работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами;

– трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Закон вступает в силу 01.01.2017.

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

О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ УЧЕНОГО

Наш собеседник:

Ирина Олеговна Снигирёва, доктор юридических наук, профессор, профессор-консультант кафедры трудового права юридического факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений», заслуженный юрист Российской Федерации. Участвовала в качестве эксперта в законопроектной работе по разработке проектов Основ законодательства СССР и союзных республик о труде, Кодекса законов о труде РСФСР, а также Трудового кодекса Российской Федерации. Автор более 400 научных работ. Награждена медалями.



– Ирина Олеговна, традиционно мы просим наших гостей рассказать о своем детстве и юности. Поделитесь, пожалуйста, с читателями своими воспоминаниями.

– Детство – это пора всегда очень интересная и часто вспоминаешь те события. Я появилась на свет в семье обычных граждан СССР. Отец был инженером-строителем и строил военный завод, на котором он затем работал. На этом же заводе одно время работала и я. Мама до войны была домохозяйкой, она была очень интересным человеком с неоконченным высшим музыкальным образованием. Она три года занималась в Саратовской академии, но закончить ее не смогла, поскольку влюбилась и вышла замуж. Родилась я в Саратове, когда мне был один год мы переехали в Москву, где я живу все время, за исключением эвакуации во время войны.

Моя бабушка со стороны отца была воспитателем и работала в детском саду, а дедушка писал методики преподавания арифметики в средней школе, 12-е издание этих методик до сих пор хранится у меня дома. Есть в моей семье и педагоги, и люди, которые писали практически научные работы. Дедушка со стороны мамы был кассиром на железнодорожной станции, а бабушка была белошвейкой, у обоих было образование три класса церковно-приходской школы. Не могу сказать, что у моих родителей было отличное образование, но в семье всегда был интерес ко всему новому, что было в стране, мире, искусстве, литературе. Меня воспитали под влиянием замечательных детских писателей, поэтов, поэтому любовь к книге у меня с детства.

Если говорить о более сознательном возрасте, то помню я себя лет с 5–6, когда мы с девочками и мальчишками играли во дворе. И во время одной

из таких «игр» меня перегнули спиной через забор и сломали отросток позвоночника. Как я выжила не знаю.

До войны в Москве был единственный каток «Динамо» и как-то мальчик зацепил клюшкой за мой конек и вывернул мне коленку. И одна, и вторая травма сказываются до сих пор. Так что молодежи надо очень беречь свое здоровье смолоду.

Школа для меня была очень интересным местом. У меня были замечательные учителя. До сих пор помню свою первую учительницу Зою Ивановну, она любила всех своих учеников, которые отвечали ей взаимностью, и, конечно, она многое нам дала. Потом мне очень запомнился учитель математики, который очень хорошо знал моего деда и был удручен, когда узнал, что я пошла не на физико-математический факультет университета, а в юриспруденцию.

– Где Вашу семью застала война?

– В войну завод, на котором работал отец, отправили в эвакуацию в Новокузнецк, в предгорье Алтая. Туда приехали я, мои родители, бабушка и дедушка с отцовской стороны. Отец ушел на фронт. Он не погиб, но домой не вернулся.

Мы жили в интересных условиях. У нас была крохотная комнатка метра 4 за занавеской и шкафом. В качестве кровати была перевернутая крышка стола, в качестве стола картонная коробка и, конечно, гитара. Мама не могла без музыки.

Когда мама была на казарменном положении, мне 11-летней девочке надо было заниматься и собой, и хозяйством, и карточками. Один раз у меня карточки украли. Питались мы скудно. Помню, как давали детский дополнительный паек. Он назывался УДП – умрешь днем позже: железная

миска, в которой масляным пятном плавала горячая вода, а в ней кусочек промерзшей картошки. А так мы питались вместо хлеба жмыхом (очистками от семечек), летом собирали дикий чеснок.

В школу я ходила в третью смену. Школа находилась на другом берегу притока Томи речки Томки. Через речку был деревянный мост. Рядом с моей школой находилась школа фабрично-заводского обучения (ФЗО), в которой учились мальчишки. И когда мы возвращались из школы, мальчишки становились с одной стороны моста (перила там были выломаны) и отбирали у нас все что можно, а тех, кто сопротивлялся, зимой сбрасывали на лед Томки. И ко мне как-то подошел один мальчишка, но я ему ничего не отдала, он схватил меня и порвал пальто. Я в сердцах так стукнула его, что он слетел на лед и со мной больше не связывались. В то время и с одеждой были проблемы, у меня отморожены руки, ноги. Но жизнь шла.

В то время не было ни душа, ни ванны. В нашем доме была русская печка, ее протапливали, наливали воды, и мы мылись золой. Хоть и были трудности в детстве, но вспоминаю это время с теплотой. Мы с мамой вдвоем боролись за жизнь, хотя мама очень много времени была на заводе. Она была техником-нормировщиком. Но по настоянию мамы мы в 1943 г. вернулись в Москву. Первые бомбежки мы застали в Москве еще перед эвакуацией. Помню, мы выскакивали из бомбоубежища и смотрели, как в лучах прожекторов сверкали немецкие самолеты. Все это помнится и не дай Бог, чтобы что-то подобное повторилось.

– Вы окончили Московский юридический институт. Почему выбрали именно юриспруденцию? Как начиналась Ваша трудовая деятельность?

– Путь в юриспруденцию я выбрала по наитию. У меня была подружка, старше меня на один год, которая поступала в Московский юридический институт. Я ходила вместе с ней, когда она подавала документы. И на следующий год я шла уже проторенным путем.

Но был один случай. Я шла по тогдашней улице Герцена и проходила мимо университета. Лето, жарко, окна открыты, а в старом здании университета окна были огромные и от порыва ветра фрамуга ударила о стену и стекло осыпалось прямо передо мной. Если бы я успела шагнуть вперед буквально на пару шагов, то меня, наверное, не было бы в живых. Казалось бы, было предостере-

жение, но оно меня не остановило. Считаю, что выбрала правильную дорогу и надеюсь, что это не только мое мнение. Я постаралась внести свой вклад в развитие трудового права, многое сделала и для профсоюзов, и для науки, кстати, и для себя самой. Я выросла на лекциях и книгах преподавателей, которые работали с нами в Московском юридическом институте.

Кстати, Московский юридический институт не надо путать со Всесоюзным юридическим заочным институтом. Наш институт через три года, после того как я окончила его в 1951 г., был слит с юридическим факультетом Московского государственного университета, на котором, кстати, учился Юрий Петрович Орловский. С ним мы танцевали в одном детском кружке. В институте мы познакомились с Михаилом Захаровым и до сих пор дружны. Эта дружба мне очень дорога не только воспоминаниями детства, но и тем, что мы смогли сохранить ту теплоту и искренность отношений, которая возникла в юношеские годы.

После окончания института я пошла по распределению на работу следователем в Перовскую милицию. В те времена Перово было Подмосковьем, сейчас это уже давно часть Москвы. Когда я пошла на медицинскую комиссию, оказалось, что непригодна для этой работы. Дело в том, что перед войной, когда мы переезжали на дачу, машина с вещами и со мной перевернулась, я ударила головой об асфальт и три дня мама меня продержала в кровати. И, как искренний человек, я это рассказала на медицинской комиссии. Конечно, меня признали непригодной. А дальше оказалось, что без направления устроиться на работу невозможно. Тогда я пошла на завод, который строил мой отец и на котором работала в войну моя мама. Там я устроилась техником-нормировщиком. Работала техником по выдаче лакокрасочных материалов, воспитателем жилищно-коммунального отдела. Во время отсутствия нашего юриста мне поручили работу в юридической области. Получилось так, что когда вернулся наш юрист, я опять оказалась без работы.

Но случай – великая вещь. На площади Ногина, теперь Варваринская площадь, я случайно столкнулась со своим однокашником по институту, он прошел войну, был инвалидом войны и работал начальником отдела кадров в Аэрофлоте. Он предложил мне идти работать туда, поскольку там создавался новый юридический отдел, где я могла бы пригодиться. Но в итоге этот отдел не был создан.

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

И я пошла работать в Первый отдел, отправляла и принимала секретную почту, запаковывала секретные посылки. Так что у меня теперь отличные навыки упаковки вещей, когда куда-нибудь еду.

После всех сложностей юридический отдел все-таки был создан, меня туда перевели. Там я занималась ведомственным арбитражем и коллективными договорами, которые проходили через Центральный комитет профсоюзов авиаработников и сам Аэрофлот как ведущую организацию.

Но какой-то меч надо мной висел. В это время там работал удивительный человек А. В. Виноградов, который был автором первого Воздушного кодекса СССР. К сожалению, он был не очень здоровым человеком и пока он болел, я работала в его отделе, но когда он вышел, в отделе провели сокращение и меня как самую молодую уволили.

К этому времени я познакомилась с сотрудниками Центрального комитета профсоюза авиаработников. Был такой Дмитрий Степанович Гончаренко, абсолютно глухой человек, бывший техник эскадрильи имени Максима Горького. У него образования практически не было, кроме минимального технического, но очень умный человек. Он меня приучил к работе над документами, над сложными вопросами, которые ставили сотрудники аэрофлота перед профсоюзами. Он взял меня к себе. Я работала в отделе труда, заработной платы и производства массовой работы. Было много командировок, которые позволили мне не только познакомиться с людьми, увидеть трудности, помочь им, отвечая на различные вопросы, но и увидеть множество городов, поселков в разных концах нашей страны. Я была в Якутии, на Дальнем востоке, на европейском Севере и т. д. Это был очень интересный жизненный опыт. Когда видишь людей с их трудностями, незнанием своих прав, что и сейчас достаточно часто встречается, то это многому учит и заставляет задуматься, как можно людям помочь и чему их можно научить.

В те времена существовало общество «Знание», которое направляло преподавателей в разные города и на предприятия. Затем, когда я работа в Институте законодательства и сравнительного правоведения (а это около 30 лет), мы много ездили по Москве, Московской области, другим городам и читали лекции в обеденные перерывы, пытаясь минимально ответить на те вопросы, которые возникали. Я не скажу, что это лучшая форма правового образования, но во всяком случае об этом думали. Кроме этого существовали народные

университеты и был Народный университет автомобилистов Москвы. В нем был правовой уклон. И я, уже имея определенный опыт работы, руководила данным направлением. Самим университетом на общественных началах руководил космонавт Павел Романович Попович. А с ним я была знакома давно.

Как-то я находилась в командировке в Сочи и не могла вылететь домой, поскольку Москва не принимала самолеты. Я вышла с аэровокзала, а мне навстречу шла группа людей и среди них был человек, с которым мы вместе работали в ЦК профсоюзов авиаработников. Он вел четырех первых космонавтов и предложил мне пойти с ними, пока я ждала своего вылета. Тогда я поздоровалась и с Юрием Гагариным. Для космонавтов дали специальный самолет, и я полетела вместе с ними в Москву.

В институте законодательства мы занимались не только наукой как таковой, но и анализом практики. Ежегодно мы выпускали комментарий к судебной практике. Я ходила по судам, собирала практику. Я была младшим научным сотрудником с зарплатой в 80 руб., когда готовила свой первый комментарий под руководством Сергея Сергеевича Корецкого, замечательного человека, который учил меня правильно писать, анализировать, подавать материал.

Институт законодательства – это творческая структура, в которой была исключительная, доброжелательная атмосфера между людьми. Были дискуссии, но никогда не было вражды. Мы ходили на все мероприятия, защиты диссертаций, лекции, которые проходили в институте, потому что было интересно, что происходит в теории права, в уголовном праве и т. д.

Моим научным руководителем был Николай Григорьевич Александров, человек которому многие признательны за то, что он был в их жизни, и я среди них. Это удивительная личность, разносторонне даровитая. Известно о нем очень многое. До того как он стал юристом, сразу теоретиком, а потом трудовиком, он был музыкантом. Был директором Московского театра оперетты, главным дирижером, ставил спектакли. Я приходила к нему сдавать коллоквиумы и рефераты (а делали мы их исключительно в письменном виде, чтобы можно было научиться пользоваться источниками, делать ссылки, оформлять работы). У него в комнате стоял огромный письменный стол, на столе сидел его любимый рыжий кот, рядом стоял кабинетный рояль и пюпитр. По утрам

вместо физической зарядки Николай Григорьевич занимался скрипичными этюдами.

– Международный университет «МИТСО» – правопреемник Высшей школы профсоюзного движения – является вузом-партнером Академии труда и социальных отношений в Москве. На Ваш взгляд, какую роль должны играть научные исследования и преподавание в профсоюзных вузах? Чего, по Вашему мнению, не хватает современным профсоюзам России и Беларуси для эффективной защиты прав работников?

– Профсоюзных вузов осталось очень мало. Есть в Минске, Москве. Есть еще Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, но у него несколько иная направленность, хотя юридический факультет тоже создан.

Параллельно с работой в институте законодательства я стала преподавать в Высшей школе профсоюзного движения. Там были замечательные люди, которые учили меня работать с профсоюзами. Хотя я и сама была из профсоюза, в институте законодательства много лет была председателем профкома. Я считала очень важной необходимость обеспечения профсоюзной защиты и представительства работника в отношениях с работодателями. У меня начали появляться научные работы по данной теме. Многие знания я черпала у слушателей Высшей школы профсоюзного движения, поскольку люди приходили с мест со своими вопросами, мнениями. Наши занятия проходили и в форме дискуссий.

В то время как раз вставал вопрос об изменении Кодекса законов о труде РСФСР и многие вопросы обсуждались с практиками. В результате этих обсуждений рождались предложения по совершенствованию кодекса, по созданию закона о профсоюзах. Впервые я ставила вопрос о необходимости принять закон о профсоюзах еще в 1967 г. в книге «Государство и профсоюзы», написанной совместно с Л. С. Явичем. Затем я участвовала в подготовке союзного закона о профсоюзах и закона о профсоюзах Российской Федерации.

– Как известно, Борис Константинович Бегичев в рецензии на Вашу работу «Профсоюзы и трудовое право» поддержал идею о создании закона, в том числе структуру закона, которую Вы предлагали.

– Полагаю, что закон был действительно нужен, его положения используются и сейчас не только в России, но и в других постсоветских странах, в том числе в Беларуси. Это нормально, поскольку законодательные положения шли от жизни и были призваны решить задачи, которые стояли перед профсоюзами.

Поскольку я не только работала в профсоюзах, но и искала истину в профсоюзном движении, то и мои работы также имели профсоюзный уклон. Я много общалась с профсоюзными работниками и после того как ушла из института законодательства и окончательно перешла на преподавательскую работу в Академию труда и социальных отношений.

В Академии я начала работать преподавателем-почасовиком еще в 1970-е годы. Общий стаж уже более 40 лет. Кстати, у меня есть золотой значок Академии труда и социальных отношений за стаж работы и золотой значок от Федерации независимых профсоюзов как признание моих заслуг.

Профсоюзная тематика сейчас особенно болезненная. Современные профсоюзы в некоторых случаях не хотят, в некоторых не могут что-либо сделать для защиты работников даже на основе действующего законодательства. Та структура, которая существует, основана на выборности профсоюзных руководителей на местах из тех работников, которые подчинены работодателю, которому они должны противостоять защищая интересы работников. И в этом основная сложность. Я высказывала идею о том, что нашим профсоюзам, возможно, имеет смысл перейти на иную форму создания профсоюзных звеньев на местах, как это действует в ряде зарубежных стран. Когда работники центральных комитетов отраслевых профсоюзов направляются на работу на местах и вступают в отношения с работодателем не как подчиненные, а как люди, представляющие профсоюзную организацию. На эту идею отклика пока нет. Смена организационной структуры – это очень серьезная работа, необходимо тщательно изучить зарубежный опыт и продумать, как этот опыт можно корректно применить в наших условиях. И тогда было бы больше возможностей требовать от работодателя соблюдения прав работников. Безусловно, действующее законодательство такие возможности предоставляет, но их не всегда можно реализовать. Не хватает инициативы, в ряде случаев работодатели препятствуют созданию и деятельности профсоюзов. Я много лет ставлю вопрос о необходимости предусмотреть в законодательстве административ-

АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

ную и уголовную ответственность за препятствование законной деятельности профсоюзов, как это было в ст. 137 Уголовного кодекса РСФСР.

Полагаю, что с этой проблемой надо идти не только в законодательные органы, но и к людям, чтобы объяснить, что даже если на них обрушатся санкции работодателя, их можно будет защитить. Хотя сейчас это долго и трудно. Но будем надеяться, что наше общество созреет до того, что работников надо защищать не только на бумаге, но и с помощью активных действий профсоюза.

– Иногда сталкиваешься с тем, что юристы-практики не хотят воспринимать научные разработки, говоря о том, что теория и практика далеки друг от друга. Вы долгое время работали научным сотрудником. Востребована ли наука для практики? Как убедить практиков в том, что разрешение многих проблем невозможно без прочной, глубокой теоретической базы?

– Думаю, это проблема не только трудового права, но и права в целом. Этому есть несколько причин:

– нечеткость нашего законодательства. Бывают такие формулировки, что и юристу сложно разобратся;

– противоречия во многих нормах и актах, что затрудняет применение законодательства;

– отсутствие правового обучения населения. Этот недостаток нужно устранять. Даже если не восстанавливать такие общества, как были в советские времена (общество «Знание»), но обратить внимание на необходимость проведения правовой пропаганды. Сейчас по телевидению часто говорят о проблемах ЖКХ, но, на мой взгляд, они часто возникают потому, что люди не знают, как бороться за свои права, и работники не знают, как отстаивать свои права. А это ведет к огромному количеству нарушений. Для людей нарушение трудовых прав – это главная беда. Ведь люди создают ценности, благодаря которым работодатель получает прибыль. При этом наниматель ставит людей в зависимое положение, из которого достаточно сложно выбраться. После увольнения работу найти сложно. Нормы, которые говорят о помощи безработным, у нас не работают, а если и работают, то слабо и примитивно.

Полагаю, что коллизии в законодательстве субъективно необходимы. Ведь законы формулируют люди. Даже если это Комитет по труду Государственной Думы Российской Федерации, все равно там нет специалистов, которые знали бы

каждую деталь и норму, которую они обсуждают. Что касается экспертного сообщества, которое помогает в совершенствовании законодательства, в том числе в устарении противоречий, то было время, когда эксперты играли главную роль в формировании законодательства.

Я хорошо помню, как мы готовили закон о профсоюзах и обсуждали в Верховном Совете СССР. Когда обсуждались проекты законов, эксперты, в том числе я, присутствовали в зале Верховного Совета СССР. И когда А. А. Собчак стал выступать с предложением о редакции одной из статей закона, я отрицательно крутила головой, и председательствующий, заметив это, предоставил мне слово прямо на заседании Верховного Совета СССР.

В то время был Госкомтруд, который возглавлял Г. Меликян. От имени правительства он сказал, что они вообще против принятия закона. А тогда существовало правило – «с голоса» ничего не принимать. Было принято решение провести на следующий день дебаты между председателем Госкомтруда и разработчиками проекта. И с одной стороны у микрофона встал Г. Меликян, с другой – я, собрались депутаты Верховного Совета СССР, делегаты последней конференции ВЦСПС. Дебаты шли с 10 утра до 7 вечера, в итоге Г. Меликян сдался. Аргументы, которые лежали в основе подготовки закона и норм, заложенных в нем, оказались весьма убедительны. Кстати, и в профсоюзах были люди, которые считали, что необходимости в принятии закона нет, поскольку у профсоюзов и так много прав, и они боялись лишиться их с принятием нового нормативного правового акта. Но в итоге профсоюзы убедились, что закон им нужен. И буквально через несколько дней после принятия закона появилась статья, в которой говорилось, что закон дал профсоюзам несколько десятков новых прав.

С точки зрения влияния науки на законодательство широко известно, что ученые, находя изъясны в законах, публикуют работы, обращаются с предложениями в соответствующие инстанции. Иногда они принимаются во внимание, иногда отклоняются.

Первая часть Трудового кодекса Российской Федерации (в разработке которого мне также довелось принимать участие) сформулирована на основе науки. Но есть вопросы, которые решаются без особого внимания к позициям науки. Многие изменения в ТК России внесены без достаточных оснований. Есть ошибки, которые не исправлены. Например, ст. 251, 252 ТК России написаны без

учета результатов научных исследований. И сейчас мы сталкиваемся с тем, что понятие дифференциации размыто, любые различия подводят под дифференциацию. Но все-таки есть критерии, что следует считать дифференциацией. Однако пока законодатель и многие научные работники и практики не восприняли идею необходимости совершенствования этой части ТК России.

– В прошлом году вышел трехтомник Ваших научных работ «Очерки трудового права России. История и современность». Расскажите, пожалуйста, о его создании.

– Я не думала и не надеялась, что мои труды в такой форме когда-либо появятся. Но есть один человек – профессор Галаганов Владимир Петрович, который совместно с моим бывшим аспирантом более года работал над моими статьями, подбирая их, оформлял. Он очень много сил потратил на опубликование трехтомника. Я до последнего момента не верила в появление этого издания. Там отобраны наиболее значимые статьи, по которым можно проследить динамику не только моих взглядов на те или иные вопросы трудового права, но и развитие самого трудового права, законодательства о труде, в том числе о профсоюзах. Эти три тома представлены работами с 1963-го до 2016 г. В первый том включены работы советского периода, во второй – труды, посвященные становлению российского трудового права с 1991 г. по 2010 г., и в третий – научные работы о развитии трудового права Российской Федерации с 2011 г.

Интересно, что статьи опубликованы в первоизданном виде, в том числе со ссылками на решения партийных органов. Ведь мы обязательно ссылались на эти документы. Они задавали направление развития общества и законодательства. Плохо это или хорошо – уже другой вопрос. Но это было определяющим.

– Ирина Олеговна, мы знаем, что Вы очень любите театр. Какие Ваши любимые жанры? И какой белорусский театр Вам понравился больше всего?

– Когда я болела, ко мне приходил мой любимый доктор, которого я называла дядя Рома. У него был замечательный тенор. А мама умела

играть на музыкальных инструментах, и у нас в доме проходили вечера романса. Институт, в котором я училась, находился через стену от Московской консерватории. С ее студентами мы часто встречались, посещали концерты. С музыкальной жизнью я знакома с детства. Я люблю классическую музыку, оперу, балет. Была на прощальном спектакле М. Лиеры, на последнем концерте К. Шульженко. Мне это всегда нужно, искусство меня вдохновляет. Люблю романсы, мне нравятся многие современные песни, за исключением тех, которые не поют, а кричат и в которых нет смысла.

Когда я бываю в разных городах, всегда стараюсь посещать театры. Очень люблю белорусский Национальный академический большой театр оперы и балета. Помню, как в прежнем интерьере присутствовали огромные гобелены. И пару лет, когда я вновь посетила театр после реставрации, с сожалением увидела, что гобеленов уже нет. В Беларуси театральная, концертная культура на очень высоком уровне, она меня вдохновляет.

– Ирина Олеговна, в настоящее время Вы выступаете с лекциями, участвуете в международных конференциях и семинарах, пишете научные работы, часто путешествуете, прекрасно выглядите. Поделитесь, пожалуйста, Вашим «рецептом» бодрости.

– То, что у меня есть внешне, это мне подарила мама. Кроме того, любой человек, если он добрый, отзывчивый и внимательный, он всегда дает положительную энергию, которой и самому хватает, и окружающим его людям. Мне помогает глубокая заинтересованность в том, что я делаю. Я не могу оторваться от науки, от чтения работ, которые появляются. Мне интересно мнение молодежи по тем вопросам, которые я в свое время прорабатывала. Наверное, эти три составляющие дают мне энергию, интерес к жизни, надеюсь, что он у меня сохранится на долгое время. И я очень рада, что еще интересна современной науке, современным исследователям и молодежи.

Редакция благодарит Ирину Олеговну за столь интересное и вдохновляющее интервью и надеется на скорую встречу, в том числе на мероприятиях Международного университета «МИТСО».

Подготовили **Е. А. Волк**, начальник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент;
А. В. Ясинская-Казаченко, доцент кафедры «Экономика и право» Белорусского национального технического университета, кандидат юридических наук

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

УДК 349.2

РАЗВИТИЕ УЧЕНИЯ ОБ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ШАГ ВПЕРЕД ИЛИ ХОЖДЕНИЕ ПО КРУГУ

Аннотация

В статье рассматривается развитие учения об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений в постсоветский период. Дан авторский критический обзор точек зрения по данной проблеме.

Сделан вывод о том, что традиционные взгляды на данный феномен не утратили своего значения и доказали свою научную обоснованность.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, индивидуально-договорное регулирование.

Введение

Затухшая было в середине прошлого века дискуссия о признаках трудового договора и его отличии от гражданско-правовых договоров с новой силой вспыхнула во второй половине 1990-х гг. и не утихает по сей день. Ее катализатором стала кандидатская диссертация и изданная по ее материалам монография Л. В. Санниковой [1]. Автор посчитала, что использование «...традиционной цивилистической формы – договора найма, включающей в качестве разновидности и трудовой договор, как показывает отечественный (дореволюционный) и зарубежный опыт, наиболее эффективно в условиях рыночной экономики» [1, с. 3,4]. Против идеи реинтеграции трудового права в гражданское выступило большинство ведущих российских ученых-трудовиков. В настоящей статье еще раз коснемся данной дискуссии в разрезе критического анализа взглядов представителей санкт-петербургской и пермской школ трудового права.

Основная часть

Сразу оговоримся, что дореволюционный опыт нашей страны оказался печальным и в революцион-

ных событиях 1917 г. авангардом был именно пролетариат и прочие лица наемного труда. Да и существование во всех странах Запада разветвленного трудового законодательства уже с середины XX в. было очевидным для любого непредвзятого исследователя, как значительная специфика трудового договора в любом качестве и с любым названием.

Из очевидного положения о кризисном состоянии трудового права был сделан вывод о необходимости возвращения к гражданско-правовому опосредованию наемного труда. Однако при этом отстаивается точка зрения, что стороной договора личного найма должен быть именно работодатель, а не наниматель. Примечательна попытка автора рассмотреть возможность применения общих положений гражданского права к договору найма труда. Получилось это не совсем удачно, например, посредством признания трудового договора договором присоединения со всеми вытекающими отсюда последствиями. Однако сама постановка вопроса была интересна и для того времени необычна [1, с. 72, 92–100].

Поддержку автора вызвала такая спорная конструкция, как контракт, которая оценивалась им

как «новая правовая форма найма труда при переходе к рыночной экономике». Однако дальше начинается легкая путаница: отрицается его синонимичность трудовому договору, а в качестве отличительных черт называется его сугубо индивидуальный характер, срочность, персонификация прав и обязанностей [1, с. 47, 54–56]. Представляется, что автор под контрактом понимает срочный трудовой договор, условия которого определяются самими сторонами. Так зачем по этому поводу ломать копыта?

Оказался ошибочным и общий вывод о направленности регулирования трудовых отношений и модели опосредования труда. Л. В. Санникова указала, что «...такой моделью мог бы стать гражданско-правовой договор найма труда. Именно в гражданско-правовом регулировании отношений найма труда видится будущее законодательства о труде». Против такой позиции возражения выдвигались неоднократно, а их разбор был уже осуществлен нами ранее [2, с. 448–462].

Отметим, отечественные ученые данной проблематики касались неоднократно уже с начала 1990-х гг. [3, 4, 5]. Так, петербургские ученые предложили следующие признаки трудового договора: 1) предметный; 2) признак трудовой функции; 3) признак коллектива; 4) личностный признак; 5) распределение риска; 6) социальный признак; 7) организационный признак [6, с. 79–84]. С ними стоит согласиться, однако все они в целом соответствуют выделенным еще Л. С. Талем личностному, организационному и имущественному признакам [7]. Признаки распределения риска и социальный признак не отличают трудовые договоры от иных, а скорее являются следствием наличия трудовых отношений, поэтому отнесение их к вышеназванному перечню очень сомнительно. К тому же стоило бы выделить своеобразный квалифицирующий признак трудового договора, а именно наличие организационной и (или) экономической зависимости работника от работодателя. К такому выводу пришли ведущие эксперты МОТ в начале XX в. и эта позиция отражена в Рекомендациях МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (2006 г.). Стоит отметить, что в дальнейшем именно хозяйская (точнее – работодательская) власть позиционируется авторами в качестве важнейшего признака трудового договора, подчеркивается значение экономической и отчасти организационной несамостоятельности работника.

В связи с этим несколько категорично звучит утверждение об отсутствии у работников экономической слабости и равной защите прав и законных интересов всех субъектов права [6, с. 107]. Не отрицая формального равенства до заключения трудового договора, подчеркнем, что уже само наличие работодательской власти делает необходимым ее публичное ограничение, а это уже защита конкретно работника. Очевидно, что воля работодателя при заключении, изменении и прекращении трудового договора ограничена существенно больше, чем воля работника. Представляется, что признание полного равенства сторон (с добавлением автономии их воли и имущественной самостоятельности) с неизбежностью приведет как минимум к переходу института трудового договора в гражданское право, а как максимум – к поглощению трудового права цивилистикой. Речь идет, естественно, не о нарушении законодательства в пользу работника, а о том, что в самом законодательстве это фактическое неравенство должно выравниваться, создавая определенные преференции работникам. Отсюда и трактовка спорных, неразрешимых противоречий в пользу трудового права и трудового договора (ст. 19.1 ТК России), презумпция трудовых отношений.

В связи с этим стоит отметить и попытку Н. И. Дивеевой обосновать авторскую концепцию механизма индивидуально-правового регулирования трудовых отношений. В чем суть предложенной концепции, ее новизна? По мнению автора, под индивидуальным правовым регулированием трудовых отношений понимается формализованная в индивидуальных правовых актах правомерная деятельность работника и работодателя (иногда при посредстве юрисдикционных и контрольно-надзорных органов) по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка. При этом Н. И. Дивеева выделяет следующие виды названного регулирования: а) договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем; б) одностороннее управление трудом, осуществляемое работодателем в порядке реализации им хозяйской власти и одностороннее регулирование, осуществляемое работником; в) правоприменительное регулирование индивидуальных условий труда юрисдикционными и надзорными органами [8, с. 80–81].

Предложенная автором конструкция (правовой механизм) индивидуального правового регулирования носит, несомненно, новаторский характер и, возможно, по этой причине вызывает ряд вопросов.

Во-первых, весьма неубедительными представляются суждения автора о нормативности индивидуально-правового регулирования, его нормирующей функции. В такой интерпретации и условия трудового договора, и правоприменительные акты в результате нормирующей функции есть суть, как пишет Н. И. Дивеева, «индивидуальные правовые нормы, которые не творятся, но защищаются государством» [8, с. 86]. Во-вторых, общепризнанно, что в механизме правового регулирования традиционно выделяются нормы права, правоотношения и акты реализации прав и обязанностей. Если следовать авторскому изложению механизма индивидуального правового регулирования, то в нем все эти элементы сливаются в некое единое целое, т. е. трудовой договор является одновременно и нормой права, и юридическим фактом, и правоотношением, и некой деятельностью субъекта. Кстати, сам автор этот тезис подтверждает, отмечая, что с позиций субъективного права можно вести речь о слиянии процесса правотворчества (нормоустановления, правоустановления) и реализации права и соответственно о «нормативности индивидуального правового регулирования» [8, с. 75].

Достаточно сомнительно включение метода в механизм правового регулирования в качестве его статической части, так как метод соотносится с механизмом не как часть и целое, а как разные стадии единого процесса. Предложенное определение правовых средств через юридический инструментарий не имеет рационального объяснения, потому что далее анализируются только правовые средства, а само понятие инструмента отсутствует [8, с. 116, 118–121]. Представляется, что традиционный механизм правового регулирования не имеет уникальных проявлений в отношении индивидуально-договорных отношений. Возникает вопрос о теоретической и практической значимости предложенного механизма индивидуального правового регулирования, в котором нормы права равнозначны актам реализации права.

В-третьих, следует отметить, что сам автор не всегда следует предложенной им концепции. Так, совершенно справедливо Н. И. Дивеева проводит разграничение дифференциации и индивидуализации, особо подчеркивая, что в механизме право-

вого регулирования трудовых отношений с помощью дифференциации регламентируются общественные отношения на уровне нормы права, а индивидуально-правовое регулирование представляет собой стадию реализации права. Видимо, понимая, что таким утверждением, по сути, перечеркивается изложенная выше авторская концепция индивидуально-правового регулирования, Н. И. Дивеева делает оговорку о том, что «было бы не правильным полностью противопоставлять» индивидуализацию и дифференциацию. Далее она выстраивает некие замысловатые формулы соотношения «единства, дифференциации и индивидуализации», где индивидуализация фигурирует как «правовое средство» (И 1) и как конкретное правоотношение (И 2) [8, с. 189–191], что не проясняет сути проблемы. На наш взгляд, дифференциация и индивидуализация представляют собой смежные, но не тождественные явления, которые можно скорее противопоставить, но в любом случае нельзя слить в некое единство [9, с. 6–18].

Полагаю, что предложенная автором теоретическая конструкция индивидуального правового регулирования трудовых отношений вполне укладывается в традиционную схему единства и взаимодействия трех уровней правового регулирования: нормативного, коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного.

На наш взгляд, концепция индивидуально-правового регулирования в отечественной науке нуждается в дальнейшей разработке и до сих пор в значительной степени базируется на идеях А. С. Пашкова [10, с. 202–230] и А. К. Безиной [11]. Об этом свидетельствуют и материалы сборника, посвященного данной проблеме [12].

Л. Ю. Бугров подошел к осмыслению феномена трудового договора комплексно. Трудовой договор понимался им в пяти проявлениях его юридического значения: 1) вариант реализации права на труд; 2) договор по правилам, установленным государством; 3) генеральный институт трудового права; 4) совокупность юридических фактов; 5) один из источников трудового права [13, с. 91]. Критике было подвергнуто определение трудового договора через родовое понятие соглашения. По мнению ученого, сам договор является родовым понятием. Не удовлетворило его и определение работодателя и работника в качестве сторон трудового договора, данное в ст. 20 ТК России. Работодатель определен им как «субъект, который имеет право в соответствии с законодательством

вступать в отношения в сфере действия норм трудового права в качестве стороны, представляющей работу, например заключать трудовой договор». Работника предложено именовать «физическим лицом, реализующим свое право на труд», а в определении акцентировать внимание на правах сторон [13, с. 118, 122, 136].

При этом ученый пошел дальше и поставил под сомнение некоторые элементы современной конструкции трудового договора. Л. Ю. Бугров предложил, что на смену составляющей организационного признака трудового договора (подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка или «работодательской власти» по Л. С. Талю) приходит право работодателя на управление отношениями по поводу труда.

Это позволило Л. Ю. Бугрову дать авторскую дефиницию трудового договора как «договора между реализующим свое право на труд физическим лицом и работодателем, в котором данные стороны фиксируют согласованные в процессе переговоров права по поводу труда и корреспондирующие им обязанности (включая право физического лица на получение от работодателя определенной работы и на определенную оплату труда, а также право работодателя на управление отношениями по поводу труда и на требование выполнения работы другой стороной лично) и который заключается, изменяется, приостанавливается и прекращается строго по правилам, установленным государством – фактическим участником каждого такого договора» [13, с. 126–127]. Нам это определение не кажется безупречным, однако сама постановка проблемы в таком ракурсе интересна и плодотворна.

Особенно спорным представляется постоянное упоминание о том, что государство является участником трудового договора. Это можно принять как метафору, но как отражение правовой реальности – нет. Несомненно, государство посредством права выступает универсальным регулятором общественных отношений, но их участником выступает только в публично-правовых отношениях через своих представителей.

Свою версию разграничения трудовых договоров с гражданско-правовыми договорами о труде предложил Л. Ю. Бугров. Он обоснованно отметил и определил как позитивное явление распространение ряда существенных трудово-правовых правил на гражданско-правовые договоры о труде в странах Запада. В связи с этим он обосновал в каче-

стве более позитивного подхода не разделение трудовых и гражданско-правовых договоров о труде, а их соотношение, допускающее и четкое отсутствие границ у названных отраслей права. При этом констатировалась лидирующая роль трудового права в аспекте защитной функции. Ученый предложил шесть оснований разграничения признаков трудового и гражданско-правовых договоров: 1) цель договора; 2) подчинение трудящегося распорядку (организации труда), установленному субъектом, принимающим результаты труда; 3) необходимость личного выполнения работы; 4) необходимость обеспечения условий труда, установленных трудовым законодательством...; субъектом, представляющим работу, 5) интеграция трудящегося в организационную структуру субъекта, предоставляющего работу; 6) риск случайного невыполнения работы [13, с. 152–153]. Отметим, что последнее положение является не признаком трудового договора, а последствием признания его трудовым.

Однако он категорически выступил против презумпции трудовых отношений к любым отношениям по поводу применения личного труда. В духе Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006 г.) он предложил усилить роль инспекции труда при определении отраслевой принадлежности отношений, связанных с трудом (с учетом требований ч. 4 ст. 11 ТК России), что при современной исключительной подведомственности таких споров судам невозможно. Продуктивным нам видится и предложенное Л. Ю. Бугровым выделение «смежных с трудовыми» договоров и субдоговоров в границах трудового права [13, с. 157–166].

Достаточно интересен подход ученого к выделению принципов трудового договора. В этом качестве он определил: свободу трудового договора; равенство сторон трудового договора; определенность работы по трудовому договору [13, с. 190–204]. Впрочем, выводы автора достаточно вариативны и компромиссны.

Выводы. Таким образом, в настоящее время большинство ученых выделяет в качестве признаков трудового договора личностный, организационный и имущественный, которые были обоснованы еще Л.С. Талем. Они подлежат оценке в совокупности, однако главным из них является организационная и (или) экономическая зависимость работника от работодателя. Об этом свидетельствует анализ судебной практики [14, с. 243–256], это

подтверждается и международным трудовым правом.

Список цитированных источников

1. Санникова, Л. В. Договор найма труда в России / Л. В. Санникова. – М. : МТ-Пресс, 1999. – 120 с.
2. Лушников, А. М. Курс трудового права : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.
3. Аكوпова, Е. М. Современный трудовой договор (контракт) / Е. М. Аكوпова. – Ростов н/Д. : РГУ, 1998. – 132 с.
4. Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. Н. Бондаренко. – СПб. : Юрид. центр-Пресс, 2004. – 226 с.
5. Карабельников, Б. Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Б. Р. Карабельников. – М. : ФБК, 2003. – 328 с.
6. Курс российского трудового : в 3 т. – Т. 3: Трудовой договор права / науч. ред. Е. Б. Хохлов. – СПб. : СПбГУ, 2007. – 573 с.
7. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – Ярославль, 2013. – Ч. 1: Общее учение. – 422 с.
8. Дивеева, Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудо-

вых отношений / Н. И. Дивеева. – Барнаул : Азбука, 2008. – 248 с.

9. Лушников, А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда / А. М. Лушников // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : сб. – М., 2009. – С. 6–18.
10. Пашков, А. С. Новый этап в развитии трудового права // XXIV съезд КПСС и вопросы теории государства и права / А. С. Пашков. – М. : Юрид. лит., 1972. – С. 202–230.
11. Безина, А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. – Казань : КГУ, 1984. – 136 с.
12. Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2012. – 720 с.
13. Бугров, Л. Ю. Трудовые договоры в России и за рубежом / Л. Ю. Бугров. – Пермь : Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – 642 с.
14. Кузьменко, А. В. Предмет трудового права и практика арбитражных судов РФ / А. В. Кузьменко // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 9. – С. 243–256.

Summary

The author examines the development of the doctrine of individual contractual regulation of labour relations in the post-Soviet period. The author reviews the critical points of view on this problem and concludes that the traditional views on this phenomenon have not lost their values and have proved their scientific validity.

Key words: labour contract, civil contract, individual contractual regulation.

Статья поступила в редакцию 12.05.2016

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

УДК 349.2

ПРАВОВАЯ СУЩНОСТЬ ЗАЕМНОГО ТРУДА В КОНТЕКСТЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Аннотация

В статье рассматривается правовая сущность заемного труда в контексте миграционных процессов. Указывается, что заемный труд представляет собой правовую конструкцию, при которой труд осуществляется работником по распоряжению работодателя в лице частного агентства занятости в интересах, под управлением и контролем организации-пользователя, не являющейся работодателем этого работника. Кроме того, делается вывод о том, что заемный труд в связи с нарастающими объемами миграционных процессов должен пониматься как способ институализации трехсторонних отношений между частным агентством занятости, работником и организацией-пользователем посредством легализации деятельности частных агентств занятости в международном и национальном законодательстве.

Ключевые слова: заемный труд, миграционные процессы, трудовая мобильность, гибкость в сфере занятости.

Введение

На протяжении всей истории человечества миграционные процессы играют значительную роль в общественном развитии. Миграция населения является необходимым условием количественного и качественного экономического роста, механизмом достижения соответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. Особенно данная потребность возрастает в современном мире, который характеризуется процессами глобализации, расширением и углублением международных связей на рынке труда, что за последние десятилетия привело к значительному увеличению трудовой мобильности людей.

Основная часть

В экономической литературе отмечается, что трудовая мобильность – это принципиальная готовность лица к изменению должности, профессии, места работы, местожительства и образа жизни в целом. По мнению В. С. Васильченко, высокая трудовая мобильность представляет основу обеспечения сбалансированности рынка труда и высокого уровня конкурентоспособности лиц на рынке труда [1, с. 158]. Ю. И. Крохалева обосновывает, что трудовая мобильность детерминирована действием экономического закона роста потребно-

стей. Во-первых, мобильность работников может быть обусловлена увеличением потребности индивидов в труде. Во-вторых, поскольку для большинства членов общества практически единственным средством существования и удовлетворения их потребностей является труд по трудовому договору и получаемая за него заработная плата, рост их потребностей может привести к изменению работниками места работы, трудовой функции с целью увеличения получаемого заработка [2, с. 14]. Ю. И. Крохалева определяет трудовую мобильность с точки зрения трудового права как особый вариант социальной мобильности, представляющей собой осуществляемые или уже осуществленные переходы работников в системе общественной организации труда, которые характеризуются изменением места работы, трудовой функции, других условий трудового договора, юридического характера занятости и опосредуемые путем заключения трудового договора, изменения его условий и прекращения трудового договора [3, с. 174]. В контексте миграционных процессов трудовая мобильность означает в первую очередь межнациональные и межпрофессиональные перемещения работников с целью повышения конкурентоспособности экономики отдельных государств и повышения благосостояния самих трудовых мигрантов.

Кроме того, трудовая мобильность вписывается в концепцию гибкости в сфере занятости, предполагающую большую территориальную и профессиональную мобильность трудящихся. Гибкость в сфере занятости, содействуя мобильности экономически активного населения, усиливает его миграцию в межотраслевом, межрегиональном и международном направлениях. При этом следует констатировать, что гибкость в сфере занятости трансформирует традиционную парадигму стабильных трудовых отношений и позволяет последним приспособиться к потребностям глобального рынка труда.

В свою очередь, трудовая мобильность и гибкость в сфере занятости в контексте миграционных процессов существенно отражается на состоянии экономики, культуры, национальной политики и международных отношений. При этом неуправляемость таких миграционных процессов создает значительную опасность для национальных интересов и международного сообщества. Вследствие этого возникает необходимость в создании институциональных механизмов, способных привести в правовое поле явления, ставшие неотъемлемой частью миграционных процессов. Одним из таких явлений, требующих институционализации в национальном и международном масштабе, является заемный труд.

В зарубежной науке под заемным трудом понимается труд, выполняемый работником, нанятым специализированной организацией (частным агентством занятости), которая предоставляет работника в распоряжение третьей стороны (организации-пользователя) для выполнения временной работы в пользу и под руководством последней [4, с. 16].

Социально-экономическое значение заемного труда отмечается многими европейскими учеными. Так, по мнению Р. Бланпейна, с помощью заемного труда организации любой отрасли и любого государства могут удовлетворять свои потребности в выполнении краткосрочных задач [5, с. 23]. М. Ньюгарт считает, что заемный труд помогает справляться с пиками производства, когда для этого недостаточно постоянных работников [6, с. 27]. Кроме того, частные агентства занятости позволяют организациям-пользователям быстро найти квалифицированных и мотивированных работников.

Анализируя данное явление с юридической точки зрения, следует указать, что при заемном труде трудовое правоотношение существует только между заемным работником и частным агентством занятости. При этом работник выполняет

работу в пользу и придерживаясь указаний организации-пользователя. Иначе говоря, заемный труд представляет собой смешанное правоотношение, в котором присутствуют как трудовые правоотношения между агентством и работником, так и гражданско-правовые отношения между агентством и организацией-пользователем.

Непосредственно трудовое правоотношение при заемном труде имеет ряд следующих специфических черт, которые не позволяют отнести его к классическому трудовому правоотношению.

Во-первых, агентство нанимает в свой штат работников исключительно с целью их дальнейшего предоставления третьим лицам. Как работодатель агентство заключает, изменяет и расторгает трудовой договор с работником, оплачивает его работу и может (по представлению организации-пользователя) налагать дисциплинарные взыскания или премировать работников за добросовестный труд. Непосредственно же для агентства работник не выполняет никаких работ. Это свидетельствует об ослабленной трудовой связи между заемным работником и работодателем.

Во-вторых, заемный труд осложнен наличием третьего субъекта – организации-пользователя, которая вступает в фактические трудовые отношения с заемным работником без заключения с ним трудового договора. При этом организация-пользователь имеет часть полномочий работодателя, в частности, нормативную и распорядительную власть относительно работника. Работник трудится вне нахождения работодателя и обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации-пользователе, а также указаниям последней по регламентации процесса производства и распределения трудовых функций.

В-третьих, агентство направляет работников в ту или иную организацию-пользователя для выполнения определенной трудовой функции, в то время как организация-пользователь конкретизирует трудовую функцию и непосредственно организует трудовой процесс и руководит им. Организация-пользователь обеспечивает работника необходимым оборудованием, инструментами, а также следит за соблюдением установленных стандартов охраны труда. Таким образом, функции работодателя раздваиваются и выполняются не целиком агентством, но и организацией-пользователем, которой делегируется часть полномочий работодателя, переданная с помощью гражданско-правового договора.

Итак, заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя (частного агентства занятости) в интересах, под управлением и контролем организации-пользователя, которая не является работодателем этого работника.

Что касается правового поля функционирования заемного труда, то оно, прежде всего, касается нормативных правовых актов относительно легализации частных агентств занятости на международном уровне.

Так, Конвенция МОТ № 2 «О безработице» с 1919 года предусматривала создание только государственных бесплатных бюро занятости, а согласно части I Рекомендации МОТ № 1 запрещалось создание бюро занятости, которые взимают плату или осуществляют свою деятельность с целью получения прибыли. Принятие в 1933 году Конвенции МОТ № 34 «О платных бюро найма» стало первым шагом в регулировании деятельности частных агентств занятости. Согласно Конвенции МОТ № 34 государства должны были создавать законодательство, направленное на запрет деятельности платных агентств занятости [7]. В свою очередь, принятая в 1949 году Конвенция МОТ № 96 «О платных бюро по найму» представляла государствам два возможных варианта действий в отношении частных агентств занятости: постепенно запретить или строго регулировать их деятельность. Так, часть III Конвенции МОТ № 96 устанавливала рамки регулирования агентств занятости, которые охватывали ежегодное лицензирование и надзор за деятельностью агентств, установление фиксированных размеров комиссионного сбора, а также специальные правила для рекрутинга и трудоустройства [8].

Во второй половине XX в. в большинстве индустриально развитых стран сектор частных агентств занятости стал бурно развиваться. Значительное распространение получили агентства заемного труда, которые действовали не только как посредники на рынке труда, но и как формальные работодатели заемных работников, принимая на себя значительную часть прав и обязанностей работодателя [9, с. 437]. Однако вплоть до середины 1990-х годов МОТ демонстрировала нежелание легализовать нестандартные формы занятости и старалась оказывать всяческую поддержку стандартному трудовому правоотношению. Вместе с тем МОТ продолжала следить за развитием ситуации в реальном секторе заемного труда. В 1990-х годах было организовано масштабное исследование, направленное на выяснение и оценку роли частных агентств занятости на

рынке труда [10]. В результате этого исследования Международное бюро труда предложило включить обсуждение регулирования деятельности частных агентств занятости в повестку дня Международной конференции труда в 1994 году. Одним из последствий этого обсуждения стало решение пересмотреть Конвенцию МОТ № 96 и дать начало регулированию деятельности частных агентств занятости.

Принятая 19 июня 1997 года Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» пересматривает положения Конвенции МОТ № 96 и, в частности, допускает и регулирует трехстороннюю конструкцию отношений, которые возникают при заемном труде. В преамбуле Конвенции МОТ № 181 говорится о том, что условия, в которых сейчас действуют частные агентства занятости, сильно изменились по сравнению с условиями, существовавшими в то время, когда принималась Конвенция МОТ № 96. В отличие от Конвенции МОТ № 96 Конвенция МОТ № 181 признает, что частные агентства занятости способны играть положительную роль на рынке труда и связывает это с возрастающей потребностью в гибкости рынка труда. В ст. 2 Конвенции МОТ № 181 установлено в качестве цели регулирования, с одной стороны, разрешение на функционирование частных агентств занятости, а с другой – защита трудящихся, которые пользуются их услугами [11]. Кроме того, Конвенция МОТ № 181 также затрагивает общие правила регулирования отношений, которые возникают между организацией-пользователем, агентством и работником. Конвенция призывает государства обеспечить адекватную защиту работников, нанятых частными агентствами занятости, разграничить обязательства организаций-пользователей и агентств, обеспечить реализацию коллективных трудовых прав заемных работников. Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости», принятая вместе с Конвенцией МОТ № 181, содержит положение о том, что частные агентства занятости не должны препятствовать организации-пользователю нанимать на постоянную работу заемного работника, ограничивать профессиональную мобильность работника или устанавливать санкции для работника, который принимается на работу в другой организации [12].

Следует отметить, что в Украине, которая хотя и не ратифицировала Конвенцию МОТ № 181, Законом Украины от 5 июля 2012 года «О занятости населения» были легализованы частные агентства занятости в форме субъектов хозяйство-

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

вания, которые предоставляют услуги по посредничеству в трудоустройстве [13], в том числе в Законе очерчена специфика заемного труда, заключающаяся в трехсторонней связи.

Заключение

Таким образом, заемный труд в связи с нарастающими объемами миграционных процессов должен пониматься как способ институализации трехсторонних отношений между частным агентством занятости, работником и организацией-пользователем посредством легализации деятельности частных агентств занятости в международном праве и национальном законодательстве. Путем легализации деятельности частных агентств занятости разрешается ряд важнейших задач. Во-первых, ликвидируется проблема незаконно функционирующих агентств занятости, которые по причине отсутствия правового статуса не в состоянии обеспечить надлежащий уровень правовой защиты как работника, так и организации-пользователя. Во-вторых, рынок труда получает необходимую гибкость в сфере занятости, привлекая трудовые ресурсы именно в те регионы и профессии, в которых особенно нуждаются работодатели, при сохранении социальных стандартов для заемных работников. В-третьих, создается стимулирующая основа для трудовой мобильности, которая при отсутствии институализации заемного труда не привлекает работников и организаций-пользователей, отказывающихся работать на «черном» рынке труда.

Список цитированных источников

1. Васильченко, В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / В. С. Васильченко. – Київ : КНЕУ, 2005. – 252 с.

2. Крохалева, Ю. И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук; спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ю. И. Крохалева ; Пермский гос. ун-т. – Пермь, 2007. – 25 с.

Summary

The article examines the legal nature of loan labour in the context of migration. It's stated that loan labour is a law structure in which the work is carried out on the orders of an employer's employee in the name of private employment agencies, under the control and supervision of the organization-user that is not the employer of the employee. In addition, it's concluded that the loan labour in connection with the growing volume of migration must be understood as a way of institutionalizing trilateral relations between the private employment agency, the employee and the organization-user through the legalization of private employment agencies in the international and national law.

Key words: loan labor, migratory processes, labour mobility, flexibility in the sphere of employment.

3. Крохалева, Ю. И. Понятие и виды трудовой мобильности с позиций российского трудового права / Ю. И. Крохалева // Вестник Пермского ун-та. Сер. Юрид. науки. – 2007. – Вып. 8. – С. 145–154.

4. Blanpain, R. Temporary Agency Work and the Information Society / Edited by Prof. Dr R. Blanpain, R. Graham. – The Hague/London/New York : Kluwer Law International, 2004. – 384 p.

5. Neugart, M. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie. – Goeteborg : Goeteborg University, 2001. – P. 23.

6. Rixen, S. Personal-Service-Agenturen im Schnittfeld von Sozial-, Haushalts- und Vergaberecht / S. Rixen // Neue Zeitschrift fuer Sozialrecht. – 2004. – 8. – P. 27.

7. Про платні бюро найму : Конвенція МОП № 34 від 29.06.1933 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_197. – Дата доступу: 05.07.2016.

8. Про платні бюро з найму : Конвенція МОП № 96 від 01.07.1949 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_229. – Дата доступу: 18.06.2016.

9. Golden L. What Was Driving the 1982–1988 Boom in Temporary Employment? / L. Golden, E. Applebaum // American Journal of Economics and Sociology. – 1992. – Issue 51. – Vol. 4. – P. 437.

10. Роль частных агентств по трудоустройству в функционировании рынков труда // Международная конференция труда, 81-я сессия, Доклад VI. – Женева : Международное бюро труда, 1994. – 112 с.

11. Про приватні агентства зайнятості : Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046. – Дата доступу: 20.07.2016.

12. Про приватні агентства зайнятості : Рекомендація МОП № 188 від 19.06.1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_292. – Дата доступу: 14.07.2016.

13. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067VI // Голос України. – 2012. – № 153–154. – 18 серп.

Статья поступила в редакцию 29.07.2016

О. С. Курылёва, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета кандидат юридических наук, доцент

УДК 349.2

СРОКИ ЗАЩИТЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Аннотация

Исследуется правовое регулирование сроков защиты индивидуальных прав в трудовых кодексах государств, учредивших и вошедших в Евразийский экономический союз. Анализируются изменения в законодательстве в современных условиях и дается их оценка. Выявлены отдельные проблемы правового регулирования и сформулированы предложения по их устранению. Выделены изменения в трудовых кодексах, которые, по мнению автора, могут быть заимствованы государствами – членами ЕАЭС.

Ключевые слова: сроки защиты трудовых прав, формы и способы защиты, исковая давность.

Введение

Рыночные преобразования в экономике оказывают влияние на формы и способы защиты трудовых прав. Важным элементом механизма защиты трудовых прав являются сроки защиты, без комплексного правового регулирования которых с учетом новых явлений надлежущая защита не может быть обеспечена. Комплексное регулирование сроков защиты предполагает определение в трудовых кодексах форм и способов защиты, классификации сроков, в том числе сроков защиты индивидуальных трудовых прав, обоснованность определения их продолжительности, согласование норм о сроках защиты в рамках различных форм и способов защиты.

В данной области на постсоветском пространстве в трудовом законодательстве отдельных стран, входящих в Евразийский экономический союз, произошли существенные изменения, в других странах значительных изменений в сравнении с советским периодом не наблюдается. В статье проводится сравнительный анализ трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС, что позволяет выявить и оценить различия правового регулирования.

Основная часть

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) [1] частично воспроизведены нормы Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) 1972 г. (ст. 215) по продолжительности и порядку

исчисления сроков. Вместе с тем КЗоТ 1972 г. в сравнении с ТК не ограничивал обращение в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) каким-либо давностным сроком [2]. Месячный срок был установлен для споров о восстановлении на работе. Лишь в 1994 г. срок обращения в КТС и суд, кроме споров о восстановлении на работе, был ограничен тремя месяцами. Для защиты имущественных прав нанимателя предусматривался срок в один год.

Сходное правовое регулирование имелось в КЗоТ союзных республик после принятия Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. в период их действия с учетом изменений и дополнений [3]. Таким образом, достаточно длительный период времени обращение работников в КТС не ограничивалось каким-либо давностным сроком [4].

В ТК Беларуси для защиты имущественных прав нанимателя предусмотрен годичный срок, для защиты трудовых прав работника – один и три месяца (ст. 242 ТК). Объективные основания для более длительного срока защиты имущественных прав нанимателя отсутствуют. В советское время таким основанием, возможно, могла являться государственная собственность. Сохранение советских норм в части приоритета защиты имущественных прав нанимателя в настоящее время является дискриминацией работника.

В ТК Беларуси отсутствует общая норма, предусматривающая формы и способы защиты. Самоза-

щита в ТК Беларуси не предусмотрена. Не предусмотрены и такие способы, как отказ от выполнения работы при невыплате заработной платы. Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» распространяется на урегулирование споров, возникающих из трудовых правоотношений, но соответствующие нормы в ТК Беларуси не включены. Данный Закон предусматривает на период проведения медиации приостановление сроков исковой давности (ст. 11) [5]. Но ТК Беларуси таких норм не содержит, а также не предусматривает сроков для судебной защиты, если медиативное соглашение не выполняется. Не указаны в ТК Беларуси различные виды сроков, не определена их правовая природа, не предусмотрены иные сроки для таких явлений, как признание недействительным трудового договора или отдельных его условий. По спорам о взыскании заработной платы возможности защиты прав работника ограничены и в связи со сформировавшейся судебной практикой. Суды исчисляют срок с момента невыплаты зарплаты, в том числе когда спор о ее размере отсутствует и имеется задержка начисленной заработной платы по вине нанимателя. Не влияют на исчисление срока и факты признания нанимателем задолженности по заработной плате, в том числе после увольнения. В целом, полагаем, можно констатировать, что отсутствие изменений в регулировании сроков защиты в ТК Беларуси, не способствует обеспечению надлежащей защиты трудовых прав работника.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) [6], как и в ТК Беларуси, частично сохраняется содержание норм советского периода о продолжительности сроков защиты трудовых прав (ст. 386, 392). Вместе с тем закреплены способы защиты трудовых прав и свобод, в том числе самозащита (ст. 352 ТК России). Комплексное регулирование сроков с учетом новых форм и способов защиты также отсутствует. Важно отметить, что Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ* ст. 392 ТК России дополнена частью 2, которая увеличила до одного года срок защиты прав работника при невыплате заработной платы и других причитающихся ему платежей, исчисляемый со дня установленного срока выплаты заработной платы:

«За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате за-

работной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.» [7].

С момента вступления в силу вышеуказанного дополнения в ст. 292 ТК России для имущества работодателя, так и работника предусмотрен одинаковый годичный срок защиты. Однако для работодателя данный срок исчисляется со дня обнаружения причиненного работником ущерба, поэтому реальный срок защиты для работодателя может оказаться более продолжительным, что обеспечит приоритетную защиту его интересов в сравнении с работником.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. (далее – ТК Казахстана) [8] отсутствует общая норма, предусматривающая формы и способы защиты. Вместе с тем продолжительность сроков защиты трудовых прав в сравнении с советским периодом изменилась. В частности, по спорам о восстановлении на работе срок составляет один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца. По другим трудовым спорам – один год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Предусмотрено приостановление течения указанных сроков в период действия договора о медиации, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания (ст. 160 ТК Казахстана). Отметим, что для работодателя и работника, за исключением споров о восстановлении на работе, предусмотрены годовые сроки защиты трудовых прав.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (далее – ТК Кыргызстана) [9] предусмотрены основные способы защиты трудовых прав и *законных интересов* работника, к которым отнесены: государственный надзор и контроль, защита трудовых прав профсоюзами и иными представительными органами, самозащита работниками трудовых прав (ст. 398). Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в течение трех месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение

* На дату подписания в печать журнала Закон еще не вступил в силу, так как вступает в силу по истечении 90 дней со дня официального опубликования. Первое официальное опубликование было в издании: Рос. газета. – 2016. – 8 июля. – Примеч. ред.

двух месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. Исковая давность на взыскание заработной платы не распространяется (ч. 1–3 ст. 414). Указанные сроки защиты применяются при обращении работника в КТС, суд, в органы прокуратуры, в уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, инспекцию труда профсоюзов (ч. 4 ст. 414). Отметим, что к основным способам защиты отнесена самозащита работниками трудовых прав. Годичный срок защиты имущественных требований работодателя уравнивается тем, что на требования работника о взыскании заработной платы исковая давность не распространяется. Сроки защиты предусмотрены не только при обращении в КТС и суд. Вместе с тем не урегулировано, как обращение в установленный срок в уполномоченные органы, например в прокуратуру, повлияет на сроки обращения к другим формам защиты, в частности судебной.

В Трудовом кодексе Республики Армения (далее – ТК Армении) [10] в главе 6 содержатся нормы, регулирующие осуществление и защиту трудовых прав. Самозащита указана в открытом перечне способов защиты трудовых прав (ст. 38 ТК). В ТК Армении также содержится отдельная глава, посвященная срокам, нормы которой в том числе регулируют их виды: сроки исковой давности, сроки погашения, процессуальные сроки (ст. 30, 31, 32 гл. 4). Общий срок исковой давности установлен в три года, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. К таким исключениям относится месячный срок по спорам об изменении условий труда и прекращении трудового договора (ст. 265 ТК). Исковая давность не распространяется на требования по защите чести и достоинства, по заработной плате, а также по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника. Важно отметить, что в ТК Армении содержится норма, согласно которой положения Гражданского и Гражданского процессуального кодексов, касающиеся исковой давности, могут применяться к трудовым отношениям в случае отсутствия в трудовом законодательстве положений о применении исковой давности. По имущественным требованиям работодателя действует общий срок исковой давности. Следует отметить, что общие сроки защиты трудовых прав по ТК Армении приближе-

ны к срокам защиты гражданских прав. Поскольку исковая давность на вышеуказанные требования не распространяется, в этой части обеспечена приоритетная защита работника.

Заключение

Сравнительный анализ положений трудовых кодексов стран, входящих в ЕАЭС, позволяет выделить нормы, существенно изменившиеся в сравнении с советским периодом, выявить имеющиеся проблемы правового регулирования, внести предложения по их устранению. Обозначим изменения, которые по нашему мнению, необходимы в данной области, и те нормы, которые могут быть заимствованы странами – участницами ЕАЭС.

1. Закрепление в Трудовом кодексе нормативной классификации сроков с учетом их правовой природы, в том числе выделение сроков исковой давности (ТК Армении). Поскольку правовая природа сроков влияет на их исчисление, определенность будет способствовать защите трудовых прав.

2. Допущение субсидиарного применения к трудовым отношениям норм Гражданского и Гражданского процессуального кодексов, касающихся исковой давности, в случае отсутствия в трудовом законодательстве положений о применении исковой давности (ТК Армении). Данный подход позволяет применять нормы гражданского права о приостановлении и перерыве исковой давности, о применении гражданско-правовых сроков по недействительным трудовым договорам, отдельным их условиям. Вместе с тем возможны иные законодательные решения, в том числе включение соответствующих норм в ТК с учетом специфики трудовых отношений.

3. Установление сроков защиты не только при рассмотрении спора КТС и судом, но и для других форм защиты индивидуальных трудовых прав (ТК Кыргызстана). Данный подход способствует комплексному регулированию сроков защиты. Вместе с тем необходимо урегулировать, каким образом обращение в установленный срок к одной из форм защиты повлияет на сроки обращения к другим формам защиты. Давней проблемой судебной практики Беларуси является отказ в иске работнику по причине пропуска срока обращения в суд в связи с обращением к иным органам, осуществляющим защиту, что обусловлено недостатками правового регулирования.

4. Закрепление форм и способов защиты трудовых прав (ТК России, ТК Кыргызстана, ТК Армении), самозащиты трудовых прав (ТК России,

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

ТК Кыргызстана, ТК Армении). Согласование норм о сроках защиты в рамках различных форм и способов защиты. В частности, это касается проведения медиации: приостановление течения сроков защиты в период действия договора о медиации (ТК Казахстана). Необходимо предусмотреть сроки для такого способа самозащиты, как отказ от выполнения работы при задержке выплаты заработной платы (ч. 2 ст. 142 ТК России). Законодательным органам следует определить, какой срок является обоснованным.

5. Отказ от более длительных сроков защиты имущественных требований нанимателя (работодателя). Законодательными решениями в этой области могут быть различные варианты. *Во-первых*, установление одинаковых сроков защиты имущественных требований работника и нанимателя (работодателя) (например, один год (ТК Казахстана), три года (ТК Армении)). *Во-вторых*, отражение в нормах специфики исчисления срока защиты по делам нарушения трудовых прав работника.

6. Определение в ТК требований, на которые исковая давность не распространяется (например, на взыскание заработной платы по ТК Кыргызстана; на требования по защите чести и достоинства, по заработной плате работника, а также по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника по ТК Армении).

Указанные изменения, полагаем, учитывают специфику трудовых отношений, позволяют обеспечить приоритетную защиту жизни и здоровья, чести и достоинства, заработной платы работника.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 15 июля 2015 г. // ЭТАЛОН-ONLINE. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_. – Дата доступа: 02.06.2016.
2. Кодекс законов о труде Белорусской ССР, 23 июня 1972 г. // Ведамасці Вярхоўн. Савета Беларускай ССР. – 1972. – № 18. – Арт. 266.
3. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, 15 июля 1970 г. [Электронный ресурс] // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7348.htm. – Дата доступа: 02.06.2016
4. История возникновения и развития института индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Эксперт. Кадрово-правовое агентство. – Режим доступа: <http://staffexpert.ru/info/disputes/history/> – Дата доступа: 02.06.2016
5. О медиации : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь. – Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации : 26 дек. 2001 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда : Федеральный закон, 3 июля 2016 г., № 272-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 27 (ч. 1). – Ст. 4205.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г. // Параграф. Информационные системы. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-299. – Дата доступа: 02.06.2016.
9. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан [Электронный ресурс] : 4 окт. 1997 г. // Параграф. Информационные системы. – Режим доступа: http://online.adviser.kg/Document/?link_id=1000840952 – Дата доступа: 02.06.2016
10. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г., № НО-124 // Национальное собрание Республики Армения. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus>. – Дата доступа: 02.06.2016

Summary

The legal regulation of the period of protection of individual rights is thoroughly studied in the Labour Codes of the states which established and are member states of the Eurasian Economic Union. The changes in the legislation in the current conditions are analysed, and their assessment is given. Some problems of legal regulation are revealed and proposals to eliminate them are given. The author marks some changes in the Labour Code, which, according to him, can be borrowed from the states – members of the EAEU.

Keywords: terms of protection of labor rights, forms and methods of protection, the statute of limitations.

Статья поступила в редакцию 02.06.2016

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

УДК 349.2

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

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ НАДОМНОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В ОТНОШЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация

В условиях развития нестандартных форм занятости организация социального диалога представителей работников и работодателей приобретает определенную специфику. Применительно к таким нестандартным формам занятости, как надомный и дистанционный труд, эта специфика обусловлена, в частности, особенностями правового статуса соответствующих категорий работников и характером их взаимодействия в рамках трудового процесса между собой и с работодателем. В статье рассмотрены возможные варианты представительства надомных и дистанционных работников в отношениях социального партнерства, которые с точки зрения их вовлеченности в процесс социального диалога могут быть объединены в одну категорию. Сделан вывод о том, что оптимальным способом, обеспечивающим формирование представительных органов таких работников, а также реализацию их полномочий в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, является проведение онлайн-собраний работников.

Ключевые слова: надомный труд, дистанционный труд, социальное партнерство, профессиональный союз, коллективные переговоры, онлайн-собрание, забастовка, тайное голосование.

Введение

В условиях развития нестандартных форм занятости организация социального диалога представителей работников и работодателей приобретает определенную специфику.

Под нестандартной (нетипичной) занятостью как в зарубежной, так и в российской литературе традиционно понимают все формы занятости, отклоняющиеся от ее стандартной разновидности, т. е. работы на условиях полной занятости и на основе бессрочного трудового договора, выполняемой под непосредственным руководством работодателя или уполномоченного им представителя [1, с. 45].

Нестандартные формы занятости достаточно разнообразны и в полном объеме не могут быть рассмотрены в рамках одной научной статьи. Для выявления особенностей организации социального диалога в условиях применения нестандартных форм занятости особый интерес представляет надомный и дистанционный труд.

Основная часть

С точки зрения вовлеченности в процесс социального диалога надомные и дистанционные работники могут быть объединены в одну категорию лиц, выполняющих обусловленную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений. Имеющиеся отличия в правовом статусе и организации труда надомников и дистанционных работников предопределяют специфику, прежде всего, содержания коллективных договоров, которые призваны регулировать трудовые отношения с участием таких работников, а не особенности этого участия в процессе социального диалога.

Принципиальным отличием, способным влиять на участие надомников и дистанционных работников в организации социального диалога, является тот факт, что надомники участвуют в производ-

ственной деятельности работодателя, производя продукцию, которая по общему правилу передается представителю работодателя, что предполагает их непосредственные контакты с иными работниками, занятыми у данного работодателя, и некритичную с позиции территориальной доступности удаленность надомников от места нахождения работодателя. В то же время дистанционные работники осуществляют взаимодействие с работодателем, используя информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сеть Интернет. Соответственно в большинстве случаев данные работники лично друг с другом не знакомы, осуществляют взаимодействие посредством технических средств и могут находиться на значительном территориальном удалении друг от друга и от работодателя (в разных частях страны, различных государствах и даже континентах). Это, естественно, снижает потребность и возможности этих работников в совместном решении проблем, возникающих в процессе труда, даже по сравнению с надомниками.

Вместе с тем наличие общих интересов как свойственных любому работнику независимо от вида занятости (например, размер заработной платы, обеспечение безопасных условий труда), так и специфических для надомных и дистанционных работников (унификация оснований прекращения трудового договора, предоставление отпусков, финансирование мероприятий по техническому перевооружению производства, модернизации средств, используемых работниками в процессе труда и т.п.) предполагает возможность и необходимость создания органов их представительства в целях коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Именно вопросы представительства данной категории работников нуждаются в специальном рассмотрении, поскольку каждый работник индивидуально вправе вносить предложения об улучшении работы организации и обсуждать их с представителями работодателя.

Организационные формы участия надомных и дистанционных работников в отношениях социального диалога различаются в зависимости от

количества таких работников в общей структуре занятых у данного работодателя.

В том случае, когда большинство работников составляют лица, работающие на основе стандартной формы занятости, организация социального диалога осуществляется по традиционной схеме, а интересы надомников и дистанционных работников, как и иных работников, представляет первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (участие в избрании которого для этой категории работников либо крайне затруднительно, либо попросту невозможно).

Надомники и дистанционные работники имеют возможность вступить в профсоюз, первичная организация которого действует у соответствующего работодателя, на условиях, установленных уставом данного профсоюза. При соответствии такой профсоюзной организации критериям представительности она вправе вести коллективные переговоры, в том числе в интересах указанной категории работников. Вопрос фактического участия в переговорах кого-либо из надомников или дистанционных работников будет зависеть от их доли в общем количестве работников. При незначительности числа таких работников фактически никто из них к переговорам допущен не будет. Доведение до этих работников информации о ходе переговоров, выяснение их позиции будет осуществляться в соответствии с правилами, установленными первичной профсоюзной организацией, иным представителем. Возможность создания особых секций отдельных категорий работников в структуре первичной профсоюзной организации и их участия в определении политики первичной профсоюзной организации определяется исключительно внутренними документами, в том числе уставом соответствующего профсоюза.

Надомники и дистанционные работники также вправе создать самостоятельную первичную профсоюзную организацию, объединяющую работников данной категории, и требовать создания единого представительного органа для участия в коллективных переговорах совместно с иными первичными профсоюзными организациями. В силу

■■■■

Организационные формы участия надомных и дистанционных работников в отношениях социального диалога различаются в зависимости от количества таких работников в общей структуре занятых у данного работодателя.

■■■■

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

дение данного правила представляется гораздо более проблематичным.

Практическим выходом из данной ситуации могло бы стать проведение собрания работников посредством современных технологий, таких как система онлайн-передачи данных «Скайп» (*Skype*), которая сегодня является одним из способов общения работников в режиме реального времени, а максимальное число участников онлайн-конференции может достигать трехсот человек одновременно [3, с.154]. Поскольку ни законодательство, ни уставы профсоюзов не определяют форму голосования при принятии решения о создании профсоюза, первичной профсоюзной организации, проведение собрания посредством онлайн-конференции нам представляется вполне допустимым. Впрочем, отсутствие запрета на проведение онлайн-конференции не исключает необходимость ее легализации как в законодательстве, так и в уставах профсоюзов.

Естественно, проведение такого собрания требует значительной подготовки, начиная с определения персоналий работников, приглашаемых к участию в собрании, ознакомления их с подготовленным проектом устава профсоюза и заканчивая оформлением результатов собрания. При этом необходимо иметь в виду, что труд надомных и дистанционных работников может и не предполагать их личного и даже виртуального общения. Соответственно проведение такой онлайн-конференции практически невозможно без получения информации о количестве работников и способах связи с ними. Такая информация может быть получена только от представителя работодателя, который окажется в курсе подготовки собрания по избранию представителей работников. Более того, он не обязан предоставлять соответствующую информацию одному из своих работников.

Вторым вариантом действий работников является избрание иного представителя в соответствии со ст. 31 ТК России. Исходя из действующего законодательства, он представляется нам нереализуемым не только ввиду вышеуказанных сложностей проведения собрания, особенно дистанционных работников, но и в силу того, что применительно к избранию иного представителя работников четко определена форма принятия решения – проведение тайного голосования. Обеспечить же тайну волеизъявления работника при проведении собрания с использованием *Skype* не представляется возможным.

Требование о тайне голосования на собрании работников установлено с целью определения их истинного волеизъявления, устранения неправомерного влияния на результаты голосования со стороны как работодателя, так и работников, а также профсоюзных организаций, которые желают быть представленными в создаваемом органе. Справедливость такого решения законодателя у нас сомнений не вызывает.

Вместе с тем забота о достоверности волеизъявления работников не может приводить к умалению их права на участие в коллективных переговорах и даже к фактическому лишению права на избрание непрофсоюзного представителя. По этой причине для случаев, когда проведение собрания работников возможно только в форме онлайн-конференции, требование об избрании иного представителя работников исключительно тайным голосованием предлагается отменить при условии согласия участников онлайн-конференции на принятие решения открытым голосованием.

Аналогичные проблемы возникают и при выдвижении работниками требований работодателю и объявлении забастовки. В литературе уже указывалось на неясность в вопросе о том, будет ли легитимным решение о проведении забастовки, принятое на собрании (конференции) в дистанционном режиме с использованием *Skype* и иных подобных программ [4, с. 38].

По нашему мнению, соответствующие решения, принятые в форме онлайн-конференции, должны иметь юридическую силу.

Напомним, что согласно ст. 399 ТК России требования работников утверждаются на соответствующем собрании (конференции). Решение об этом принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. Аналогичные требования применительно к объявлению забастовки установлены ст. 410 ТК России.

При этом обращает на себя внимание тот факт, что условие о проведении тайного голосования при принятии решений о выдвижении требований в адрес работодателя и объявлении забастовки закон не устанавливает. Следует отметить, что это является осознанной позицией законодателя, по-

скольку при сборе подписей в поддержку указанных решений тайна волеизъявления работника не может быть соблюдена. Соответственно препятствий для проведения собрания надомных и дистанционных работников с целью выдвижения требований в адрес работодателя и объявления забастовки законодательство не содержит.

Противоположная позиция означала бы фактическое лишение данной категории работников права на разрешение коллективных трудовых споров и права на забастовку, гарантированных ст. 37 Конституции России. Сказанное в полной мере относится не только к надомникам и дистанционным работникам, но и к работникам стандартной занятости, которым в силу территориальной удаленности друг от друга различных обособленных структурных подразделений также сложно провести общее собрание или конференцию. Однако все вышеизложенное не исключает необходимости легализации в законодательстве возможности проведения онлайн-собраний работников для реализации полномочий в сфере выдвижения требований и урегулирования коллективных трудовых споров.

Заключение

Таким образом, участие работников надомного и дистанционного труда в отношениях социально-

го партнерства допустимо и необходимо. Однако законодательство о представительстве указанных работников нуждается в совершенствовании, прежде всего для легализации возможности проведения онлайн-собраний работников, являющихся оптимальным способом, обеспечивающим формирование представительных органов таких работников, а также реализацию их полномочий в сфере урегулирования коллективных трудовых споров.

Список цитированных источников

1. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова : моногр. – М. : Норма: ИНФРА М, 2016. – 256 с.
2. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. 19-е изд., испр. – М. : Рус. язык, 1987. – 750 с.
3. Нуштайкина, К. В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3. – С. 152–156.
4. Васильева, Ю. В., Шуралева, С. В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. – № 4. – С. 35–38.

Summary

With the development of atypical forms of employment organization of social dialogue between workers and employers acquire certain specificity. For such atypical forms of employment as a home-based and remote work this specificity is due to particular features of the legal status of the relevant categories of workers and the nature of their interaction within the work process between themselves and with the employer. The article discusses possible options for remote offices and home-based workers in the relations of social partnership which in terms of their involvement in the social dialogue process can be combined into a single category. It is concluded that the best way of ensuring the formation of the representative bodies of workers and the implementation of their powers in the field of settlement of collective labour disputes is to conduct online meetings workers.

Keywords: home-based work, remote work, social partnership, trade union, collective bargaining, online meeting, strike, secret ballot.

Статья поступила в редакцию 29.07.2016

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

УДК 349.2

Н. Н. Старцев, старший преподаватель кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В РОССИЙСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация

В современных условиях аттестация работников является эффективно действующим (демократическим) инструментом, позволяющим работодателю на основе оценки трудовой деятельности работников (проверки деловых качеств, уровня знаний, навыков, умений) определить наличие у них достаточной квалификации, а также соответствие их занимаемой должности или выполняемой работе.

В статье исследуются отдельные теоретические и практические проблемы аттестации профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях. На основе новейшего законодательства рассматриваются три вида аттестации преподавателей, выявляются проблемы правового регулирования указанных отношений и предлагаются алгоритмы проведения каждого вида аттестации.

Ключевые слова: аттестация, преподаватели, комиссия, трудовой договор, образовательная организация.

Введение

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. К настоящему времени единый нормативный акт, определяющий процедуру аттестации всех работников в Российской Федерации, отсутствует, поэтому нормативное регулирование порядка проведения аттестации установлено лишь применительно к некоторым областям профессиональной деятельности и отдельным категориям работников.

Положение о процедуре проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской

Федерации. В настоящее время приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 293 утверждено Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение о порядке проведения аттестации) [1]. Данное Положение распространяется на все организации, реализующие образовательные программы высшего образования и дополнительного профессионального образования (далее – образовательные организации).

Основная часть

В образовательных организациях выделяют три вида аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу:

- аттестация как подтверждение для продолжения трудовых отношений преподавателя с образовательной организацией;

- аттестация как основание для расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России);

- аттестация как рекомендация для замещения преподавательской должности в порядке исключения.

Аттестация как подтверждение для продолжения трудовых отношений преподавателя с образовательной организацией

В соответствии с п. 10 ст. 332 ТК России проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия ими занимаемых должностей, если с ними был заключен трудовой договор *на неопределенный срок*, осуществляется *один раз в пять лет* на основе оценки их трудовой деятельности аттестационными комиссиями, которые самостоятельно формируются образовательными организациями. Как мы видим, подобная аттестация носит периодический характер и в соответствии с ТК России является обязательной. Работодатель обязан провести такую аттестацию, а работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, обязан ее пройти. В то же время педагогические работники, с которыми заключен срочный трудовой договор, аттестации не подлежат.

Полный перечень должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, содержится в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и должностей руководителей образовательных организаций [2].

Указанный документ к профессорско-преподавательскому составу относит должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

На наш взгляд, Положение о порядке проведения аттестации применимо в первую очередь к тем работникам, которые в соответствии с ТК России замещают профессорско-преподавательские должности по конкурсу. Для педагогических работников можно выделить два вида конкурсного от-

бора: конкурс-выбор, когда избрание по конкурсу является неременным условием для возникновения трудовых отношений, и конкурс-подтверждение, который служит основанием для продолжения уже существующих трудовых отношений либо их прекращения.

Аттестация касается прежде всего ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров и только в том случае, если с ними заключен трудовой договор на неопределенный срок. Для этой категории работников периодическое избрание их по конкурсу (конкурс-подтверждение) через каждые пять лет было заменено аттестацией с той же периодичностью (каждые пять лет). До 9 мая 2015 г. преподаватели, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок, должны были каждые пять лет проходить конкурсный отбор на общих основаниях. В настоящее время они участвуют только в аттестации (раз в пять лет).

В то же время преподаватели, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок, для продолжения трудовых отношений с образовательной организацией периодически участвуют в конкурсном отборе (конкурс-подтверждение) и порядок проведения аттестации на них не распространяется.

Указанное Положение определяет общий порядок проведения аттестации работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях. Аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, повышению их профессионального уровня, оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров.

При проведении аттестации работников должны объективно оцениваться:

- результаты научно-педагогической деятельности работников в динамике;

- личный вклад в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний;

- участие в развитии методик обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий;

- повышение профессионального уровня.

НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

При проведении аттестации установлен ряд ограничений. Так, аттестации не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация работников, находящихся в указанных отпусках, возможна не ранее чем через два года после их выхода из отпуска.

Для проведения аттестации работников в образовательной организации формируется аттестационная комиссия. Порядок формирования и регламент деятельности аттестационной комиссии определяются образовательной организацией. Однако состав аттестационной комиссии должен формироваться с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Обычно состав комиссии состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии из числа заведующих кафедрами, руководителей других структурных подразделений, высококвалифицированных научно-педагогических работников, представителей кадровой, юридической служб и выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого представительного органа).

Действующее законодательство не устанавливает минимальную или максимальную численность аттестационной комиссии. Вопрос о численности комиссии решается работодателем самостоятельно. Однако персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом ректора образовательной организации.

Правомочия аттестационной комиссии в зависимости от количества ее членов, присутствующих на ее заседании, можно рассмотреть на следующем примере. Предположим, что из 9 членов состава аттестационной комиссии образовательной организации, утвержденных ранее приказом ректора, 5 членов, отсутствующих по уважительным причинам, были по устному указанию ректора заменены. Может ли считаться законным принятое аттестационной комиссией решение в этом случае?

Решение аттестационной комиссии в подобном случае не может быть признано законным, так как только 4 из 9 членов аттестационной комиссии

были утверждены приказом ректора. В соответствии с п. 12 Положения о порядке проведения аттестации заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 ее членов.

Представляется, что было бы целесообразно предварительно обсудить состав аттестационной комиссии на заседании ученого совета образовательной организации.

Основная задача аттестационной комиссии заключается в том, чтобы выяснить, способен ли преподаватель и далее замещать ту или иную профессорско-преподавательскую должность в образовательной организации.

При необходимости в случае большой численности аттестуемых работников или в зависимости от специфики деятельности аттестуемых, а также при наличии в образовательной организации обособленных структурных подразделений допускается формирование нескольких аттестационных комиссий.

Заседания аттестационной комиссии проводятся по мере поступления аттестационных материалов, но с учетом требований, установленных в п. 10 ст. 332 ТК России. Решение о проведении аттестации педагогических работников, дате, месте и времени проведения аттестации принимается работодателем и письменно доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

Аттестация работников профессорско-преподавательского состава проводится с учетом представления, принятого структурным подразделением, в котором работает аттестуемый, на основании объективной и всесторонней оценки его деятельности. Представление должно содержать мотивированную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого, а также результатов его трудовой деятельности.

Руководитель структурного подразделения, в котором работает аттестуемый, обязан ознакомить работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. При отказе работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается руководителем организации (уполномоченным им лицом) и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

Ненадлежащее, некачественное выполнение преподавателем своих обязанностей не может

основываться только на суждениях его коллег. Неудовлетворительное чтение лекций, а также проведение семинарских занятий, выполнение на низком уровне научной, методической и воспитательной работы преподавателя должны фиксироваться посещением и последующим разбором лекций (занятий) на заседании структурного подразделения в открытом, коллегиальном порядке, как и подведение итогов работы преподавателя по различным ее направлениям, не исключаящее и экспертных оценок.

В связи с этим в представлении, направляемом в аттестационную комиссию, должна содержаться объективная и главное справедливая оценка трудовой деятельности преподавателя, принятая членами структурного подразделения в установленном порядке.

Не позднее чем за 14 календарных дней до дня проведения аттестации работник имеет право представить в аттестационную комиссию сведения, характеризующие его трудовую деятельность, в том числе:

- 1) список научных трудов по разделам:
 - монографии и главы в монографиях;
 - статьи в научных сборниках и периодических научных изданиях, патенты (свидетельства) на объекты интеллектуальной собственности;
 - публикации в материалах научных мероприятий;
 - публикации в зарегистрированных научных электронных изданиях;
 - препринты;
 - научно-популярные книги и статьи;
- 2) наименования подготовленных аттестуемым и опубликованных учебных изданий или учебных изданий, в подготовке которых аттестуемый работник принимал участие;
- 3) список учебно-методических пособий, учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), электронных образовательных ресурсов, в разработке которых аттестуемый принимал участие;
- 4) сведения об объеме педагогической нагрузки;
- 5) список грантов, контрактов и (или) договоров на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, в выполнении которых участвовал работник, с указанием его конкретной роли;
- 6) сведения о личном участии работника в научных мероприятиях (съезды, конференции, симпозиумы и иные научные мероприятия) с указанием статуса доклада и уровня мероприятия (международное, всероссийское, региональное);

7) сведения об участии работника в редакционных коллегиях научно-педагогических периодических изданий;

8) сведения об организации воспитательной работы с обучающимися;

9) сведения о премиях и наградах в сферах образования и науки;

10) сведения о повышении квалификации, профессиональной подготовке;

11) заявление с обоснованием своего несогласия с представлением структурного подразделения;

12) другие сведения.

Работник вправе присутствовать на заседании аттестационной комиссии. Неявка работника на заседание аттестационной комиссии не является препятствием для проведения аттестации и принятия соответствующего решения.

Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов преподаватель признается *соответствующим* занимаемой должности.

При аттестации преподавателя, являющегося членом аттестационной комиссии, решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого работника в общем порядке. Результаты аттестации сообщаются работнику непосредственно после подведения итогов голосования.

Список цитированных источников

1. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу [Электронный ресурс] : приказ Мин-ва образования и науки Рос. Федерации, 30 марта 2015 г., № 293 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

2. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федер., 8 авг. 2013 г., № 678 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.

(Окончание следует.)

Г. А. Василевич, заведующий кафедрой конституционного права Белорусского государственного университета, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь

УДК 349.2

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ РАСШИРЕНИЯ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) В СВЯЗИ УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

Аннотация

В статье анализируется законодательство и практика прекращения трудового договора в связи с утратой доверия к работнику. Обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования законодательства. Обращается внимание на спорные позиции, которые высказаны в юридической литературе. Подчеркнута необходимость более широкого понимания утраты доверия. Отмечена целесообразность распространения такого основания, как утрата доверия, на должностных лиц при нарушении ими антикоррупционного законодательства.

Ключевые слова: утрата доверия, непосредственное обслуживание денежных и материальных ценностей, коррупционные правонарушения.

Введение

Одним из требований, предъявляемых нанимателем к работнику, является такое выполнение возложенных на работника обязанностей, которое обеспечивает доверие к нему. Во всех толковых словарях содержатся схожие определения указанного понятия. Согласно Толковому словарю живого великорусского языка доверие – это чувство или убеждение, что такому-то лицу, обстоятельству или надежде можно доверять, верить; вера в надежность кого, чего-либо [1]. В Толковом словаре С. И. Ожегова доверие определяется как уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь [2]. В Толковом словаре под редакцией Д. Н. Ушакова сказано: «Доверие – убежденность в чьей-нибудь честности, порядочности, вера в искренность и добросовестность кого-нибудь» [3]. Таким образом, когда заходит речь об утрате доверия к работнику, то это означает, что он допускает такие нарушения законодательства, которые подрывают уверенность нанимателя в добросовестном выполнении возложенных на него функций (должностных обязанностей), имеющих соответствующую специфику. Продолжение трудовых отношений с работником, который утрачивает доверие, невозможно не

только в силу реального причинения вреда, но и возможных в перспективе новых отрицательных последствий.

Основная часть

Белорусское законодательство и практика, касающиеся реализации нанимателем права на прекращение трудовых отношений по причине утраты доверия к работнику, в определенной мере учитывают новые вызовы времени, однако по ряду направлений они, на наш взгляд, могут и дальше совершенствоваться. Прежде всего, мы имеем в виду новые требования к управленческому персоналу, а также необходимость поиска дополнительных мер по противодействию коррупции и искоренению этого явления. Это может проявиться в большем согласовании Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе» (далее – Закон о госслужбе) и Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (далее – Закон о борьбе с коррупцией) с Трудовым кодексом (далее – ТК) и др.

В трудовом праве еще с советского времени содержались нормы, касающиеся возможности прекращения трудового договора с работником

в связи с утратой к нему доверия. В Кодексе законов о труде БССР (КЗоТ) 1972 г. этому была посвящена, в частности ст. 254 (п. 2). Достаточно развернутый анализ законодательства и практики давался автором настоящей публикации в комментариях ко КЗоТ, к Трудовому кодексу, а также в отдельных изданиях [4]. В настоящее время трудовой договор с работником может быть прекращен в случае совершения виновных действий лицом, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК).

Практика в основном уже сложилась, однако в литературе сохраняется разброс мнений. Так, одним из белорусских авторов отмечается, что «использование работником в своей деятельности *одного и того же служебного транспортного средства* не свидетельствует об обслуживании им данного транспортного средства. Однако если в обязанности работника входит *систематическое перемещение различных транспортных средств из одного места нахождения в другое*, представляется, что повреждение одного из перемещаемых им транспортных средств может явиться основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя» [5]. Вызывает возражение увязывание этим автором повреждения транспортного средства и утраты доверия. Здесь, если и допущено нарушение, речь может идти о материальной ответственности и привлечении к дисциплинарной ответственности.

В свою очередь Н. Чернолуцкая возражает против возможности увольнения работника, совершившего хищение, взяточничество и иные корыстные правонарушения не по месту работы. Она полагает, что Пленум Верховного Суда Республики Беларусь, закрепив в постановлении от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» такую возможность, в этой части допустил весьма расширительное, не основанное на тексте формулировки п. 2 ст. 47 ТК толкование сферы ее действия. Она обращает внимание «на ключевое словосочетание в п. 2 ст. 47 ТК: «виновные действия работника», то есть лица, состоящего в трудовых отношениях с нанимателем. Вне места работы и за рамками рабочего времени нет работника, а есть физическое лицо» [6]. Конечно, аргументы важные, но мы бы обратили внимание на содержание слова «дове-рие». Работник, оказавшись в роли «физического

лица» совершает действия вне места работы (например, мелкое хищение). За это деяние он будет нести административную ответственность. Но этот факт имеет непосредственное влияние на утрату доверия к нему со стороны нанимателя. В этом специфика правового статуса таких работников. Если следовать иной логике, то и учитывать совершение работником, выполняющим воспитательные функции, надо лишь тех аморальных проступков, несовместимых с продолжением данной работы, которых допущены на работе.

Вследствие утраты доверия могут быть уволены работники, принятые на работу, в связи с выполнением которой с ними может быть заключен договор о полной материальной ответственности, за необеспечение сохранности вверенных им ценностей, а также лица, которые несут полную материальную ответственность в связи с получением ценностей под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам. Помимо них также правомерно увольнение за виновные действия и тех, кто занят непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей: их приемом, хранением, транспортировкой, распределением и тому подобными операциями, т. е. обязательно отнесение их к категории материально ответственных лиц.

Понятия «обслуживание», «транспортировка», «распределение» включают не только операции по экспедированию или отпуску ценностей, но и перевозку, упаковку, отбор, разбраковку. В связи с утратой доверия при совершении виновных действий могут быть уволены рабочие, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на складах, занятые транспортировкой материальных ценностей. Факт доступа работника к денежным или материальным ценностям, если он непосредственно их не обслуживает, по действующему законодательству и практике не является основанием для применения п. 2 ст. 47 ТК. Например, уборщица склада имеет доступ к материальным ценностям, но не занята их непосредственным обслуживанием, а только убирает помещение, где они находятся.

Вместе с тем следует иметь в виду, что прекращение трудового договора в связи с утратой доверия, к сожалению, в настоящее время неприменимо в отношении лиц, осуществляющих надзор за сохранностью ценностей, их учетом, контролем за деятельностью материально ответственных лиц (бухгалтеры, сотрудники контрольных служб).

Вместе с тем в деятельности бухгалтерии наиболее отчетливо проявляются функции обеспечения сохранности собственности. Это подразделение стоит у истоков формирования основных показателей деятельности организации, непосредственно участвует в решении вопросов, связанных с управлением имуществом, и поэтому на него (в лице главного или старшего бухгалтера) возложен контроль за сохранностью материальных и денежных средств на всех стадиях их движения в процессе хозяйственного использования. Бухгалтерия, например, контролирует организацию приемки и отпуска готовой продукции и других видов товарно-материальных ценностей, принимает меры к предупреждению недостач, растрат и хищения, незаконного расходования материальных и денежных ресурсов, оформляет материалы по фактам недостачи хищений. Для признания увольнения указанных категорий работников в связи с утратой доверия правильным необходимо внести в п. 2 ст. 47 ТК соответствующее дополнение, которое касалось бы и работников, осуществляющих бухгалтерский учет, производящих надзор за сохранностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц. Такая мера, несомненно, способствовала бы повышению ответственности лиц, производящих надзор и контроль за сохранностью объектов собственности. Часто именно в связке «бухгалтер – материально-ответственное лицо» совершаются хищения.

Считаем допустимым увольнение по п. 2 ст. 47 ТК лиц, занятых непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, и при совершении виновных действий, дающих основание для утраты доверия на территории не своего, а иного предприятия, например при получении материальных ценностей для своего предприятия.

Большое значение для правоприменительной практики имеет вопрос о том, в течение какого времени с момента совершения работником виновных действий может быть произведено увольнение в связи с утратой доверия. Позиция Пленума Верховного Суда по этому вопросу выражена в упомянутом постановлении № 2. Не будем ее повторять. Исходя из юридической природы увольнения в связи с утратой доверия к работнику со стороны нанимателя, можно сделать вывод о том, что виновные действия работников, занятых непосредственным обслуживанием денежных и материальных ценностей, которые дают основания

для утраты к ним доверия, выражаются в форме виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей. По указанной причине эти действия являются по существу дисциплинарными проступками и применение к совершившим их лицам санкции за эти проступки, в том числе увольнение с работы в связи с утратой доверия, является по своей сути дисциплинарной ответственностью, хотя формально в перечне дисциплинарных взысканий не указано. На наш взгляд, и в случае увольнения работника по п. 2 ст. 47 ТК необходимо применять сроки, установленные ст. 200 ТК. Такой подход давно следовало закрепить в нашем трудовом законодательстве и следовать ему в правоприменительной практике. Здесь наше законодательство отстало от российского, которое в данном случае может быть примером. Причем обратим внимание, что увольнение в связи с утратой доверия рассматривается как дисциплинарное взыскание в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

На наш взгляд, одного месяца со дня обнаружения совершенного виновного действия вполне достаточно для решения вопроса об увольнении работника по п. 2 ст. 47 ТК. Другое дело, что, видимо, нецелесообразно ориентироваться на то, что взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, в силу специфики их труда. Ведь не зря практикой установлено правило о презумпции вины материально ответственных лиц. Оно вполне оправданно, поскольку прямо вытекает из самого характера операций, производимых этими работниками со вверенными им товарно-материальными ценностями. Так вот именно характер этих операций и предопределяет возможность материально ответственным лицам длительное время скрывать совершенные ими злоупотребления, которые бывает не так-то просто обнаружить. Целесообразно предусмотреть, что работник может быть уволен в связи с утратой доверия не позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка, если он установлен в результате ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями. Предлагая этот максимально допустимый срок, мы исходим из того, что у всех

материально ответственных лиц проводятся тщательные инвентаризации. Недостачи, хищения становятся очевидными из материалов отчетов. Хотелось бы добавить, что проведение именно тщательных проверок, инвентаризации в конце года не снимает обязанности с нанимателя проводить такие же тщательные проверки систематически.

Но и в настоящее время, до возможной корректировки ТК, мы не можем также согласиться с высказанной позицией, что «при этом наниматель не вправе затребовать объяснение от работника», так как увольнение по п. 2 ст. 47 ТК не является дисциплинарным взысканием.

Заключение

В силу изложенного и в целях устранения споров, на наш взгляд, было бы целесообразным п. 2 ст. 47 ТК изложить в следующей редакции:

«Совершение виновных действий (бездействия) работником, обслуживающим денежные и материальные ценности посредством их учета, хранения (охраны), транспортировки, распределения, осуществления уборки в месте нахождения указанных ценностей, а также совершение виновных действий (бездействия) работником, осуществляющим контроль и учет этих ценностей, если они дают основание для утраты доверия к нему со стороны нанимателя».

Конечно, данное предложение не вписывается в устоявшиеся «стандарты» относительно увольнения по п. 2 ст. 47 ТК. Однако реализация такого предложения способствовала бы укреплению законности и правопорядка, обеспечению права собственности.

В современный период в нашем государстве много внимания уделяется противодействию коррупции, борьбе с этим явлением. Согласно ст. 33 Закона о госслужбе гражданин не может быть принят на государственную службу, в частности, в случаях лишения его судом права занимать государственную должность в течение определенного времени; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, родные братья, сестры, а также родители, дети, родные братья и сестры супругов) с государственным служащим, если их служебная деятельность будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; представления заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности; непред-

ставления декларации о доходах и имуществе или умышленного внесения в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений; увольнения государственного служащего за систематическое неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за распитие спиртных напитков, потребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических средств на рабочем месте и в рабочее время до истечения двух лет со дня увольнения за такие действия; наличия судимости; совершения тяжкого или особо тяжкого преступления против интересов службы либо тяжкого или особо тяжкого преступления, сопряженного с использованием должностным лицом своих служебных полномочий; в иных случаях, установленных законодательными актами.

Законом о борьбе с коррупцией (ст. 40) предусмотрено, что государственная служба прекращается, в частности, в случаях возникновения (установления) обстоятельств, предусмотренных п. 1 ст. 33 Закона; несоблюдения ограничений, связанных с государственной службой; разглашения сведений, составляющих государственные секреты; отказа от принесения присяги; нарушения требований законодательства при приеме на государственную службу; грубого нарушения должностных обязанностей; совершения проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе; вступления в законную силу обвинительного приговора суда. Государственная служба может быть прекращена и в иных случаях, предусмотренных законодательством о труде и иными законодательными актами. В законодательстве (см., например, Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций») перечисляется, что следует считать грубым нарушением законодательства, однако исчерпывающего перечня нет. Декрет признает увольнение по п. 2 ст. 47 ТК как дискредитирующее обстоятельство. До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

Полагаем, что при нарушении антикоррупционного законодательства следовало бы определить случаи, при наличии которых государственный служащий, должностное лицо могут быть уволены в связи с утратой доверия. Причем не обязательно, чтобы оно было занято непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей.

В литературе признается, что при временном переводе работника, занятого непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, на другую работу, также связанную с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, допустимо увольнение в связи с утратой доверия при совершении виновных действий на временной работе. Если обслуживание денежных или материальных ценностей характерно только для временной работы, то считается, что увольнение по указанному основанию недопустимо. Разделяем такую оценку. Однако в условиях перманентной борьбы с коррупцией и отсутствия качественных достижений, которыми может быть довольно наше общество и государство, не исключаем установление более гибкого подхода. В частности, следовало бы предусмотреть возможность увольнения работников в связи с утратой доверия и в тех случаях, когда они временно выполняют какие-то функции, связанные с материальными ценностями. Кроме того, действие нормы об увольнении в связи с утратой доверия следовало бы распространить и на тех лиц, которые участвуют в работе в работе различного рода комиссий, например, тендерных, решающих вопросы государственных закупок, сдачи имущества в аренду и т. п. Понимаем, что контраргументов по данному поводу может быть высказано множество. Но желательно получить

в таком случае другие полезные советы, направленные на исключение злоупотреблений в сфере распоряжения государственным имуществом.

Список цитированных источников

1. Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка [Электронный ресурс] / В. Даль // Словари онлайн. – Режим доступа: <http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Dal-term-6433.htm>. – Дата доступа: 28.08.2016.
2. Толковый словарь С. И. Ожегова [Электронный ресурс] // Коллекция словарей и энциклопедий. – Режим доступа: <http://www.endic.ru/ozhegov/Doverie-7279.html>. – Дата доступа: 02.09.2016.
3. Толковый словарь русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ozhegov.com/words/7330.shtml>. – Дата доступа: 28.06.2016.
4. Василевич, Г. А. Ответственность сторон трудового договора за причинение ущерба / Г. А. Василевич. – Минск : Беларусь, 1989. – 79 с.
5. Белявский, С. Ч. Особенности прекращения трудового договора в связи с утратой доверия. Может ли совершенное дорожно-транспортное происшествие стать основанием для увольнения работника в связи с утратой доверия? [Электронный ресурс] / С. Ч. Белявский // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Черноруцкая, Н. Увольнение в связи с утратой доверия: проблемы правоприменения [Электронный ресурс] / Н. Черноруцкая // Юрист.by. – Режим доступа: <http://jurist.by/podborki/uvolnenie-v-svyazi-s-utratoj-doveriya-problemy-pravoprimereniya.html>. – Дата доступа: 02.09.2016.

Summary

The article analyzes the legislation and practice of termination of the employment contract due to a loss of confidence in the employee. The necessity of further improvement of the legislation. Attention is drawn to the controversial positions that expressed in the legal literature. It underlined the need for greater understanding of the loss of confidence. It noted the expediency of the spread of such a base as a loss of confidence in the officials in violation of anti-corruption legislation.

Keywords: loss of confidence, the direct service of money and wealth, corruption offenses.

Статья поступила в редакцию 09.09.2016

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

УДК 349.2

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ: ФАНТОМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕАЛИИ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования гибких форм занятости в Украине. Автором отмечается, что как страна с рыночной экономикой Украина имеет проблемы безработицы, которые, учитывая стремление страны стать полноправным членом Европейского союза, должны решаться современными, проверенными на положительном европейском опыте способами, в том числе применением гибких форм занятости. В период экономического кризиса гибкие формы занятости выполняют стабилизирующую функцию на макроэкономическом уровне, не давая возникнуть пику социальной напряженности; способствуют смягчению последствий безработицы в условиях сокращения совокупного спроса, следовательно, и спроса на рабочую силу. Однако без надлежащего правового регулирования гибкие формы занятости не могут эффективно выполнять свои функции, заложенные в природу этого явления. По этой причине первоочередным заданием во время реформирования трудового законодательства Украины является необходимость урегулировать механизм применения гибких форм занятости в трудовых отношениях.

Ключевые слова: занятость, безработица, гибкие формы занятости.

Введение

Являясь регулятором общественных отношений, право не может не испытывать на себе изменения, происходящие в социуме. Именно поэтому процессы, происходящие в обществе, определяют закономерности развития права вообще и отдельных его отраслей в частности и обуславливают появление в нем новых, ранее неизвестных конструкций. Таким явлением в праве на данный момент являются гибкие формы занятости. Распространенность данного явления, как известно, присуща странам с рыночной экономикой и является адекватной попыткой государства борьбы с безработицей, вызванной негативными процессами на рынке труда вследствие экономического кризиса. В странах, которые перевели свою экономику на рыночные рельсы в начале XXI века, гибкие формы занятости являются скорее исключением, нежели правилом в борьбе с безработицей. В частности, речь идет об Украине.

Проблемы правового регулирования отдельных разновидностей гибких форм занятости рассмат-

ривались К. А. Боярчук, А. С. Прилипко, Р. И. Шабановым и др. Однако, учитывая реформирование украинского трудового законодательства, недостаточность нормативно-правовой базы и комплексных научных исследований относительно гибких форм занятости, данное направление и сейчас актуально и обуславливает необходимость и целесообразность настоящей статьи, а также определяет ее цель – исследовать гибкие формы занятости и перспективу их применения в качестве способов борьбы с безработицей в Украине.

Основная часть

На саммите «Украина – Европейский союз» 1 декабря 2005 г. Украине был предоставлен статус страны с рыночной экономикой. 21 декабря Совет министров Европейского союза принял решение о признании Украины страной с рыночной экономикой. Глава Еврокомиссии Ж. М. Баррозу заявил, что Украина получила статус потому, что продемонстрировала большие успехи в развитии экономики. 30 декабря 2005 г. Украина исключена

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

из списка стран с переходной экономикой и применительно к ней на основании регламента № 2117/2005 вступил в силу статус страны с рыночной экономикой, предоставленный Европейским союзом. Таким образом, согласно указанному регламенту во всех антидемпинговых процедурах, инициированных Европейской комиссией, Украина считается страной с рыночной экономикой [1].

В Украине остро стоят проблемы безработицы, что характерно для страны, имеющей данный статус. Уровень бедности в стране остается стабильно высоким. По данным девяти месяцев 2015 года, за чертой относительной бедности по расходам находилось 23,8 % населения. Одним из основных факторов обострения проблем бедности стало ухудшение состояния рынка труда, особенно в регионах с большим скоплением вынужденно перемещенных лиц. Уровень безработицы за девять месяцев 2015 года, определенный по методологии Международной организации труда, составил 9 %. Среди безработных каждый пятый находится в состоянии незанятости более 12 месяцев. Самый высокий уровень безработицы традиционно характерен для самых молодых возрастных групп: 15–24 года – 21,8 %, 25–29 лет – 10,8 %. Механизмы государственного влияния на ситуацию на рынке труда не соответствуют современным требованиям и нуждаются в кардинальном пересмотре [2].

Как известно, безработица – неперемный атрибут рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, она все же не есть результат функционирования только рынка труда. Безработица носит общеэкономический характер, являясь следствием функционирования всего хозяйственного механизма, ибо рынок труда – не обособленная система социально-трудовых отношений, он органически включен в систему всех рыночных связей, а спрос и особенно предложение труда формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Рынок труда и пропорции между спросом и предложением рабочей силы формируют занятость, а не безработицу. Безработица является как бы «изнанкой» занятости, она испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость населения. Тем не менее безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости снижает безработицу, сокращение занятости ее увеличивает [3].

Учитывая стремление Украины стать полноправным членом Европейского союза, естественно, проблемы безработицы должны искореняться современными, проверенными на положительном европейском опыте способами, в том числе применением гибких форм занятости, ибо дальнейшее усиление гибкости является одной из тенденций, определяющих современное состояние занятости в развитых странах. Это обусловлено структурными изменениями в экономике (сокращением доли традиционной крупной промышленности и ростом сферы услуг), глобализацией и усилением конкуренции, технологическим прогрессом, демографическими сдвигами в структуре рабочей силы. Для того чтобы достичь сочетания гибкости рынка труда и защищенности работников (защищенности занятости и социальной защищенности), особенно низкоконкурентных групп населения, в середине 1990-х годов была разработана концепция «флексикьюрити» (*flexicurity*), которая позволяет найти равновесие между обеспечением гибкости рынка труда (*flexibility*) и социальной защитой работников (*security*), взаимодополняя и взаимоусиливая их [4, с. 198].

Почему гибкие формы занятости способны решить проблемы безработицы? Экономисты отвечают на этот вопрос следующим образом. Во-первых, они предоставляют возможность выбора трудоспособному населению между рабочим временем и отдыхом. Известно, что жесткие, в пределах нормативной продолжительности рабочего времени формы занятости ограничивают выбор, заставляют отдавать работе столько времени, сколько требует трудовой договор и закон, а не желание наемного работника. Во-вторых, они помогают предпринимателям манипулировать количеством и качеством рабочей силы, которая используется на предприятии, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации, не создавая социальной напряженности при увольнении работников. В-третьих, они позволяют эффективно решать проблемы труда женщин, пенсионеров, работающих студентов, иммигрантов и т. п. Это в определенной мере уравнивает дисбаланс, который появляется в результате тенденций повышения возраста вступления в состав рабочей силы у молодежи, сокращения занятости в общественном производстве лиц старшего возраста, общего сокращения продолжительности рабочего периода, падения

престижа общего и профессионального образования в некоторых странах [5].

Однако, несмотря на все описанные экономистами преимущества гибких форм занятости, должное правовое урегулирование данного явления в Украине, к сожалению, до сих пор отсутствует. Это подтверждает проект будущего Трудового кодекса Украины, а точнее отсутствие в нем не то чтобы раздела или главы, а даже статей, которые регулировали бы гибкие формы занятости, за исключением неполного рабочего времени [6]. Другие нормативные правовые акты, которые регламентируют гибкие формы занятости, также отсутствуют. Есть лишь акты, которые регламентируют взаимоотношения государства с работодателями по этому вопросу, например Закон Украины от 05.07.2012 № 5067-VI «О занятости населения» [7, ст. 36–41, 47]. Порядок предоставления пособия по частичной безработице утвержден приказом Министерства социальной политики Украины от 07.03.2013 № 103 [8]. Вместе с тем в Стратегии преодоления бедности, принятой Кабинетом Министров Украины 16 марта 2016 г., гибкие формы занятости указываются в качестве ее основных направлений, заданий и путей реализации для достижения расширения доступа к продуктивной занятости, содействия росту доходов населения от занятости и выплат в системе государственного социального страхования для обеспечения условий достойного труда. По указанным направлениям необходимо выполнить следующие основные задачи: внедрение практики дистанционной и частично дистанционной занятости с соответствующим законодательным урегулированием, применение и активное продвижение гибких форм занятости для лиц с инвалидностью, лиц, ухаживающих за малолетними детьми или больными, учащейся молодежи, жителей сельской местности и других групп, требующих особых условий организации труда [2].

Следует отметить, что занятость – это проблема не только трудового права. Однако, учитывая, что чаще всего человек зарабатывает на жизнь, заключая трудовой договор, именно трудовая деятельность наемных работников, таким образом, занимает большую часть занятости населения. Но естественно, что в современном демократическом государстве применять свою способность к труду можно и в других формах, урегулированных другими отраслями права, и тем самым уча-

ствовать своим трудом в создании общественного продукта и быть задействованным в занятости.

Как отмечает П. И. Закернычный, следует различать понятия занятости в экономическом и правовом аспектах [9, с. 100]. Как экономическая категория занятость представляет собой комплекс экономических, управленческих, правовых отношений между людьми по поводу включения работника в процесс производства [10, с. 55]. А вот П. Э. Шлендер отмечает, что занятость – это активное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности. Это не только наделение работников местами для оплачиваемой работы, но и показатель совокупного трудового потенциала общества, который включает материальную, трудовую, социально-экономическую, культурную и другую деятельность [11, с. 111]. Таким образом, занятость как экономическая категория является показателем включенности населения в создание общественного продукта посредством реализации своей природной способности к труду.

Для ответа на вопрос, что представляет собой занятость как категория юридическая, следует обратиться к законодательству. В Украине Законом «О занятости населения» занятость определена как не запрещенная законодательством деятельность лиц, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей с целью получения дохода (зарботной платы) в денежной или иной форме, а также деятельность членов одной семьи, которые осуществляют хозяйственную деятельность или работают у субъектов хозяйствования, основанных на их собственности, в том числе бесплатно [7, ст. 1, п. 7].

Таким образом, понятие занятости и в данном случае тесно связано с реализацией природной способности человека к труду. Однако в отличие от категории экономической здесь акцент делается на относительное юридическое оформление реализации этой природной способности человека к труду, что позволяет сделать вывод о том, что содержание понятия занятости как категории юридической пересекается с возможными формами реализации права на труд, которые, как правило, позволяют человеку как собственнику своей способности к труду получить от этой реализации какой-либо доход. В ст. 43 Конституции Украины закреплено: каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или

на который свободно соглашается [12]. Следовательно, занятость – это категория, которая приравнивается законодателем к реализации права на труд, охватывает не только деятельность, регулирующуюся нормами трудового права, но и любую другую трудовую (в широком смысле слова) деятельность, которой удовлетворяются личные и общественные потребности для получения дохода, а также без получения такового, если речь идет о применении своих способностей в рамках деятельности одной семьи или работы у субъектов хозяйствования, основанных на их собственности.

В свою очередь, такое достаточно содержательное наполнение понятия занятости позволяет прийти к выводу, что категория занятости охватывает все сферы жизни человека как субъекта социального, ибо бытие последнего, как правило, проистекает в различных проявлениях и направлениях общественно-полезной, не запрещенной законом деятельности, которая приносит определенную выгоду как человеку, так и обществу и государству. А значит, занятость – это явление, выходящее далеко за пределы права трудового. Это явление в части реализации и осуществления гражданином своей природной способности к труду также охватывает право административное, гражданское, хозяйственное, аграрное и т. д. Иными словами, занятость прорастает в те отрасли права, которые регулируют своими нормами реализацию права человека на труд.

Таким образом, естественным для определения форм занятости является очерчание всех возможных ее проявлений в различных отраслях права. Однако парадокс состоит в том, что исследование гибких форм занятости осуществляется в основном экономистами, которые не акцентируют внимания на разноотраслевом правовом существовании этих форм занятости, что, возможно, приводит к неопределенности их правового урегулирования, а следовательно, к проблемам их эффективности как способа борьбы с безработицей.

Так, профессор А. Н. Колот отмечает, что в условиях финансово-экономического кризисного состояния в Украине предприятия зачастую прибегали к следующим гибким формам занятости: вынужденная неполная занятость (частичная безработица); режим неполного рабочего времени; нестандартные организационные формы занятости: временные работы, вторичная занятость (совместительство), полная занятость, заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала);

нестандартные рабочие места: надомный труд, работники по вызову; гибкие (нестандартные) режимы рабочего времени, которые могут применяться как при полном, так и неполном рабочем времени [13, с. 124]. Таким образом, практика дает основания для вывода, что понятие «гибкие формы занятости» воплощается в реальность лишь в качестве занятости, которая протекает в праве трудовом и которая, по сути, сводится к различным режимам рабочего времени. Иные же, назовем их нетрудоправовые, формы занятости не используются.

Как видно, гибкие формы занятости – явление достаточно распространенное, однако, учитывая почти полное отсутствие их правового урегулирования, остается только гадать, как они фактически используются на практике. Как обстоит дело с охраной прав и свобод таких работников? Думается, в связи с таким положением вещей эти **гибкие формы занятости не выполняют своего предназначения – спасительного «мостика» от бездны безработицы к «материку» получения работы, скорее наоборот, они являются способом закабаления работника, вынужденного из-за неимения средств к существованию соглашаться на случайные заработки с отсутствием стандартных для трудового права гарантий своих прав. Следовательно, на данный момент можно констатировать, что гибкие формы занятости в Украине не являются эффективными способами борьбы с безработицей.**

Заключение

Таким образом, проанализировав природу гибких форм занятости, можно констатировать, что последние возникли в качестве компромиссных способов урегулирования интересов работодателей и лиц, обладающих способностью к труду и желающих ее реализовать. Так, с помощью гибкости в трудовых отношениях должны оптимизироваться (сокращаться) расходы на работников, что позволяет решать проблемы выплаты заработной платы в кризисных условиях. В свою очередь, работники с учетом обязательного предоставления всех предусмотренных трудовым законодательством гарантий должны получить возможность, применяя свою природную способность к труду, зарабатывать себе на жизнь.

В период экономического кризиса гибкие формы занятости выполняют стабилизирующую функцию

на макроэкономическом уровне, не давая возникнуть пику социальной напряженности; способствуют смягчению последствий безработицы в условиях сокращения совокупного спроса, следовательно, и спроса на рабочую силу. Однако без надлежащего правового регулирования гибкие формы занятости не могут эффективно выполнять свои функции, заложенные в природу этого явления. По этой причине первоочередной задачей во время реформирования трудового законодательства Украины является необходимость урегулировать механизм применения гибких форм занятости в трудовых отношениях.

Список цитированных источников

1. Деньги. Информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dengi-info.com/archive/article.php?aid=1302>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
2. Стратегія подолання бідності [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України : Розпорядження, Стратегія от 16.03.2016 № 161-р. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
3. Экономика труда / Studme. Org [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studme.org/134707116271/ekonomika/bezrobotitsa>. – Дата доступа: 14. 07.2016.
4. Ціжма, Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202.
5. Буковинська бібліотека [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://buklib.net/books/32030/>. – Дата доступа: 14.07.2016.
6. Проект Трудового кодексу України (доработанный) [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины : Законопроект от 26.12.2014 г., зарегистрированный 27.12.2014 г. № 1658. – Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Дата доступа: 17.07.2016.
7. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] / Верховная Рада Украины: Закон Украины, 5 июля 2012 г., № 5067-VI. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. – Дата доступа: 14.07.2016.
8. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю : приказ Міністерства соціальної політики України, 7 марта 2013 г., № 103. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13>. – Дата доступа: 14.07.2016.
9. Закерничний, П. І. Поняття та форми зайнятості / П. І. Закерничний // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2014. – Вип. 25. – С. 100–103.
10. Руденко, Г. Г. Рынок труда : учебник / Г. Г. Руденко, М. Н. Кулапов, С. А. Карташов. – М. : Изд-во Российской экон. акад., 1997. – 890 с.
11. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : Вузовский учебник, 2004. – 208 с.
12. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховная Рада Украины: Конституция; Закон от 28.06.1996 г. №254к/96-ВР. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступа: 14.07.2016.
13. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. 2010. – 251 с.

Summary

In the article actual problems of legal regulation of flexible forms of employment in Ukraine. The author notes that, as a country with market economy, Ukraine has a problem of unemployment, which, given Ukraine's aspirations to become a full member of the European Union, must be addressed with modern, proven on the positive European experience, by methods including - the use of flexible forms of employment. During the economic crisis of flexible forms of employment a stabilizing function at the macroeconomic level, without giving cause the peak of social tension; contribute to mitigating the effects of unemployment in the decline in aggregate demand, hence the demand for labor. However, without proper legal regulation, flexible forms of employment can not effectively carry out its functions inherent in the nature of this phenomenon. Therefore, the priority task in the reform of labor legislation of Ukraine is the need for a mechanism to resolve the use of flexible forms of employment in the employment relationship.

Key words: employment, unemployment, flexible forms of employment.

Статья поступила в редакцию 21.07.2016

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»

(Вторые Гусовские чтения, 30 июня – 1 июля 2016 года,
Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА))

30 июня 2016 года в Университете имени О. Е. Кутафина состоялась Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия», которая с 2015 года именуется Гусовскими чтениями и посвящена памяти выдающего ученого в области трудового права, бывшего заведующего кафедрой **Кантемира Николаевича Гусова**.

Основными соорганизаторами данной конференции уже второй год подряд выступают кафедра трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА) совместно с Ассоциацией «Юристы за трудовые права».

В конференции приняли участие ведущие ученые в области трудового права, права социального обеспечения, представители МОТ, федеральных органов власти, работодательских объединений, объединений профсоюзов.

С приветствиями к участникам конференции обратились проректоры Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА) **Л. А. Петручак** и **В. Н. Сивяков**, а также заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения **Н. Л. Лютов**, которые отметили выдающуюся роль К. Н. Гусова в развитии науки трудового права, его деятельность как великолепного теоретика и организатора, заложившего традицию проводить в академии ежегодную Международную конференцию на актуальные темы совершенствования трудового права и права социального обеспечения.

Представитель МОТ **Лео Сиббел** перечислил основные вызовы времени: фундаментальные изменения в мире, рост неформальной занятости,



Открытие Гусовских чтений 2016 года заведующим кафедрой трудового права и права социального обеспечения Н. Л. Лютовым

самозанятости, роботизацию, которые влияют на выработку международных стандартов МОТ в виде конвенций и рекомендаций.

Участники конференции с интересом выслушали сообщения:

– **А. Л. Сафонова** (Академия труда и социальных отношений), отметившего основные кризисные явления в российской экономике, обозначившего проблемы, требующие решения, в первую очередь доведение уровня МРОТ до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, а также принятие взвешенных решений в сфере пенсионной реформы, касающихся накопительной пенсии, индексации пенсий и других социальных вопросов;

– **А. М. Куренного** (МГУ им. М. В. Ломоносова), который обозначил проблему стабильности права

как залога стабильности экономики, поставил на обсуждение вопрос о необходимости проведения социально-экономических экспериментов в отдельных регионах, отраслях до нормативного закрепления новаторских предлагаемых идей, а также высказал сомнение в эффективности ряда действующих норм ТК России, в частности производственных советов;



Доклад заведующего кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, д-ра юрид. наук, профессора А.М. Куренного на пленарном заседании

– **Ю. В. Васильевой** (Пермский государственный национальный исследовательский университет), отметившей отсутствие справедливых социальных стандартов, зависимость поступления страховых взносов в отделения ПФР по Пермскому краю от принятых решений по работающим пенсионерам;

– **И. О. Снигирёвой** (Академия труда и социальных отношений), призвавшей к реализации Концепции «Достойный труд», принятой ФНПР в 2012 году;

– **К. Д. Крылова** (Университет имени О. Е. Кутафина), который отметил основные последние новации, направленные на повышение экономической эффективности: введение профстандартов с 1 июля 2016 г., отмену требования об обязательности разработки локальных нормативных актов для микропредприятий, поставил вопросы о необходимости выработки соотношения между ЕТКС и профстандартами;

– **М. Ю. Федоровой** (Конституционный Суд России), высказавшейся о проблеме управления

социальными рисками, необходимости разработки доктрины, учитывающей потребности населения в социальной защите, балансе интересов сторон, стандартах необходимой помощи, прогнозировании и предупреждении возникновения социальных рисков;

– **И. И. Андриановской** (Кубанский государственный университет), отметившей проблемы заимствования, преемственности норм трудового права, которые должны быть направлены на повышение эффективности их действия на практике.

Как и в 2015 году при проведении Первых Гусовских чтений, конференция помимо пленарного заседания включала работу множества круглых столов (секций) как отличных дискуссионных площадок, по которым участники могли перемещаться во время кофе-брейков с учетом своих научных и практических интересов.

Одна из секций, которую провели **С. Ю. Головина** (Уральский государственный юридический университет) и **Н. Л. Лютов** (Университет имени О. Е. Кутафина), была посвящена **вопросам эффективности трудовых средств обеспечения развития рыночной экономики**.

С. Ю. Головина отметила основные тенденции трудового права, которые должны служить эффективности рыночной экономики: введение эффективных контрактов, дистанционного труда, запрет заемного труда, введение профстандартов. При



Участие заведующей кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии д-ра юрид. наук, профессора С. Ю. Головиной в работе секции на тему: «Вопросы эффективности трудовых средств обеспечения развития рыночной экономики»

этом участники секции обсудили недостатки указанных институтов трудового права, которые требуют определенной правовой коррекции;

Н. Л. Лютов предложил для размышления вопрос «Является ли трудовое право препятствием для экономического развития?». Модератор охарактеризовал как миф идею о том, что любые социально-трудовые права – издержки экономики. При этом необходимо учитывать степень жесткости и гибкости трудовправовых норм, субъектов правоотношений, уровень развития экономики, потребности и основные проблемы государства и общества, влияющие на развитие социально-трудовых норм.

Участники секции также обсудили вопросы влияния командной экономики на трудовправовые нормы, модели правового регулирования трудовых отношений, ожидания и перспективы развития трудового законодательства.

Модераторами **круглого стола 4 «Трудовая миграция и гармонизация систем трудового права»** выступили **А. М. Лушников** (Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова) и **К. Л. Томашевский** (Международный университет «МИТСО», г. Минск)

В рамках данного круглого стола был заслушан и обсужден ряд докладов.

П. Е. Морозов (Университет имени О. Е. Кутафина) выступил с идеей об объединении усилий ученых-трудовиков стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в рамках единого международного проекта. Были высказаны идеи о том, что в русле происходящих интеграционных процессов в рамках ЕАЭС и других стран Азии (Китая, Индии, Пакистана) должен возрастать интерес к сравнительным исследованиям. Участникам круглого стола было также презентовано недавно изданное

учебное пособие по трудовому праву государств ЕАЭС, написанное докладчиком в соавторстве.

К. Л. Томашевский (Международный университет «МИТСО», г. Минск) посвятил свой доклад проблемам унификации трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации в рамках построения Союзного государства. Особое внимание было уделено вопросам разграничения унификации и гармонизации, сделан вывод, что идея унификации трудового законодательства двух сравниваемых стран пока не реализуется. На примерах было показано, что развитие трудового законодательства происходит в различных направлениях и более приемлемо сближение законодательства о труде в форме гармонизации.

С. И. Сиволдаев (Дом прав человека, г. Воронеж) коснулся как проблем реализации норм Европейской социальной хартии в России, так и прав трудящихся-мигрантов, работающих в Воронежской области без получения разрешения на трудоустройство.

В рамках этого круглого стола активное участие в дискуссии приняли **А. М. Лушников**, **М. В. Лушникова** (Ярославль, Россия), **А. К. Надирова** (Астана, Казахстан), **Г. Тавитс** (Тарту, Эстония).

Было обращено внимание участников круглого стола, что идея П. Е. Морозова об объединении усилий ученых-трудовиков стран ЕАЭС уже получила практическое преломление в совместном учебном издании «Евразийское трудовое право», которое вскоре увидит свет (с участием авторов из Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России).

При подготовке данного материала были использованы фото- и информационные материалы, размещенные в свободном доступе в сети Интернет и полученные от организаторов.

Подготовил ведущий научный сотрудник
Центра трудового права Международного
университета «МИТСО» **К. Л. Томашевский**

В. Л. Ножнин, студент 4 курса Высшей школы экономики, управления и права Северного (Арктического) федерального университета имени М. В. Ломоносова

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация

В статье анализируются особенности правового урегулирования такой достаточно молодой и в то же время перспективной формы занятости, как дистанционный труд. В частности, внимание уделяется законодательным пробелам и коллизиям в регулировании вопросов заключения и расторжения трудового договора, режима рабочего времени, охраны труда в отношениях между дистанционным работником и работодателем. Ввиду недостатков правового регулирования данных атипичных трудовых отношений могут возникнуть определенные практические проблемы. В то же время на основе проведенного исследования нормативной базы и по отдельным вопросам правоприменительной практики автором предлагаются конкретные пути решения некоторых актуальных проблем правового регулирования труда дистанционных работников, в том числе путем внесения изменений и дополнений в действующее российское трудовое законодательство.

Ключевые слова: дистанционный труд, дистанционные работники, атипичные трудовые отношения, трудовой договор, работник, работодатель.

Введение

В любое время представлялось достаточно важным, чтобы действующее законодательство отвечало сложившимся общественным отношениям. Разумеется, правовое регулирование несколько отстает от развития общества и это обуславливает необходимость появления новых правил, которые отвечали бы интересам того или иного времени. Стремительно развивающиеся информационные технологии и телекоммуникационные связи привели к возникновению особых трудовых отношений между работником и работодателем, получивших наименование дистанционных. Атипичный характер дистанционного труда проявляется прежде всего в том, что трудовую функцию работник выполняет вне места нахождения работодателя, имея с ним связь посредством информационно-телекоммуникационных сетей. Отсюда вытекают и особые условия трудового договора, особенности охраны труда и т. д.

Стоит отметить, что применение дистанционного труда развивается достаточно стремительно. Так, исходя из данных статистических исследований, взятых из российской социальной сети «Макспарк», среди опрошенных работающих респондентов – пользователей Рунета 17 % выполняют дистанционную работу как основную форму своей занятости,

а еще 58 % опрошенных хотели бы иметь дистанционную работу в качестве дополнительной [1].

Основная часть

Обратимся к особенностям заключения трудового договора дистанционного работника с работодателем. Типичные трудовые правоотношения требуют заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, подписанных его сторонами.

Дистанционный труд, при котором работник и работодатель общаются посредством телекоммуникационных связей, может быть опосредован обменом электронными документами, после чего работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе [2].

Формулировка ст. 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России), в которой закреплено данное правило, представляется весьма спорной. С одной стороны, ее содержание отвечает специфике дистанционного труда, с другой – предполагает обычный порядок заключения трудового договора, несмотря на то что работник и работодатель могут находиться друг от друга на

расстоянии в несколько сотен и даже более километров. Таким образом, законодательно предусмотрено наличие двух способов заключения договора: 1) специфический, посредством обмена электронными документами с последующим направлением работодателем работнику трудового договора на бумажном носителе; 2) классический, посредством реального подписания письменных экземпляров трудового договора. Предлагается определить в качестве единственного способа заключения трудового договора о дистанционной работе обмен электронными документами без каких-либо обязанностей работодателя по направлению работнику в установленный срок письменного варианта трудового договора.

Спорный характер носит норма, закрепленная в ст. 312.4 ТК России, которая дает право дистанционному работнику самостоятельно по своему усмотрению устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха. Казалось бы, данное положение вполне отвечает сущности дистанционной работы в том плане, что работник в основном лишь высылает результат своего труда своему работодателю либо иным образом предоставляет отчет о выполненной работе. Однако данное положение вступает вразрез с самим понятием трудовых отношений, закрепленным в ст. 15 ТК России, а именно: при выполнении работы на основании штатного расписания, а также в части подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка, которыми также определяются вопросы времени труда и отдыха.

Сложно предположить выполнение дистанционной работы в соответствии с каким-либо регламентом, но отсутствие контроля со стороны работодателя за работником сближает дистанционный труд с работой на основании гражданско-правовых договоров, при которых не имеет значения регламентация сторонами времени труда и времени отдыха.

Оценить данную свободу труда дистанционно-го работника поможет практика применения действующего законодательства. Но, предвидя сложности в доказывании в дальнейшем наличия трудовых, а не гражданско-правовых отношений, следовало бы отнести вопросы регулирования режима труда и отдыха дистанционного работника к договорному регулированию. Отсутствие установленного режима труда не отвечает сущности трудовых отношений и присуще в большей степени гражданско-правовым отношениям.

Законодательное регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе пред-

ставляется не до конца продуманным. Дело в том, в ст. 312.5 ТК России, посвященной особенностям прекращения данного трудового договора, фактически содержится положение о возможности предварительного согласования оснований его расторжения по инициативе работодателя, а также указано на необходимость ознакомления работника с приказом о прекращении трудового договора.

Отметим, что общий перечень оснований для увольнения по инициативе работодателя предусмотрен ст. 81 ТК России, которая также говорит о том, что другие случаи для увольнения могут быть установлены ТК России или иным федеральным законом, но не трудовым договором. Содержание ст. 312.5 ТК России представляется противоречащим содержанию ТК России, поскольку позволяет расширительно толковать полномочия сторон по прекращению трудовых отношений, если инициатором является работодатель.

Появляется реальная возможность для злоупотреблений со стороны работодателя, который может придумать специфические основания для увольнения. Данная формулировка также позволяет проигнорировать часть важных оснований для увольнения, содержащихся в ст. 81 ТК России, т. е. нельзя будет применить законное основание для увольнения, если оно не предусмотрено в договоре. Представляется, что законодателю следовало бы определить перечень оснований для увольнения в рамках ст. 312.5 ТК России либо указать, что увольнение происходит по основаниям, предусмотренным ТК России или иными федеральными законами. Не урегулирован вопрос об особенностях прекращения трудовых отношений по инициативе работника и по соглашению сторон.

Показателен в связи с этим трудовой спор о восстановлении на работе дистанционного работника, который был первоначально разрешен в пользу работодателя (ответчика) о прекращении трудовых отношений с дистанционным работником на основании личного заявления последнего, полученного по электронной почте в виде отсканированного заявления. Имелся спор о соблюдении порядка прекращения трудового договора по инициативе работника. Центральный районный суд г. Омска, рассматривающий дело в первой инстанции, решил, что порядок увольнения был надлежаще соблюден ввиду наличия вышеуказанного заявления, поступившего от работника. Однако Омский областной суд апелляционным определением от 22.01.2014 № 33-187/2014 отменил данное решение, поскольку счел порядок расторжения трудового

договора не соблюденным надлежаще, так как в силу ст. 80 ТК России заявление об увольнении по собственному желанию может рассматриваться как имеющий юридическую силу документ при подаче его исключительно на бумажном носителе и при наличии в нем собственноручной подписи работника. При этом судом было отмечено, что подача отсканированной копии заявления посредством электронной почты соответствовала бы закону в случае наличия усиленной квалифицированной электронной подписи работника на данном документе [3].

Таким образом, необходимо закрепить соответствующие положения об особенностях порядка расторжения трудового договора в ст. 312.5 ТК России, а именно: необходимость наличия усиленной квалифицированной электронной подписи на заявлении, отправляемом в электронной форме, а также указать альтернативную возможность расторжения трудового договора в общем порядке, на основании предоставленного подписанного заявления в письменной форме.

Определенная судебная практика складывается по увольнению работника в связи с сокращением штата. Стоит отметить, что при увольнении работника по данному основанию необходимо надлежащим образом соблюсти уведомительный порядок, т. е. одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника. Так, Замоскворецкий районный суд г. Москвы своим решением признал незаконным увольнение истца и восстановил его на работе. Работодатель не уведомил работника надлежащим образом о сокращении, а именно он отправил уведомление по электронной почте и хотя сделал это в установленный двухмесячный срок, суд отметил, что форма данного уведомления не была соблюдена, поскольку отсутствует подпись работника, ознакомившегося с уведомлением, в данном случае – усиленная квалифицированная электронная подпись дистанционного работника. Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в апелляционном определении от 12.11.2014 по делу № 33-44604 подтвердила законность и обоснованность решения суда о восстановлении истца на работе, так как дистанционный работник не

был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении и сокращении должности [4].

С учетом вышеизложенного рассмотрим некоторые особенности электронной подписи сторон трудового договора. Статья 312.1 ТК России говорит об использовании электронных подписей работодателем и работником в случае взаимодействия путем обмена электронными документами. О необходимости использования электронной подписи при прекращении трудового договора свидетельствует складывающаяся судебная практика. В то же время необходимо отметить, что получение электронной подписи имеет свой особый порядок, предусмотренный отдельным Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», что несколько усложняет отношения между дистанционным работником и работодателем [5]. К сожалению, альтернативы электронной подписи как средства подтверждения подлинности изъявления воли лица посредством телекоммуникационных сетей на данный момент не существует.

Следующий вопрос, который подлежит рассмотрению в рамках данной работы: особенность охраны труда дистанционных работников. В соответствии с положениями ст. 312.3 ТК России перечень обязанностей для работодателя по обеспечению охраны труда сокращен в сравнении с общим перечнем обязанностей. В него входят обязанности по санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников, обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по ознакомлению работников с требованиями охраны труда. Как отмечает Н. В. Заколюжная, «в ходе расследования несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками будет проблематично доказывание связи травмы с осуществлением деятельности в интересах работодателя» [6, с. 187]. Действительно, на практике работодатель, в отличие от работника, не заинтересован в обнаружении несчастного случая, связанного с производством.

Многие проблемы, связанные с особенностями применения дистанционного труда, сложно решить только на уровне законодателя, поскольку законодатель, как правило, не закрепляет особенностей доказывания. В то же время в правоприменительной практике, включая судебную, могут быть полезны разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, но такого акта в настоящее время нет.

Еще одним важным аспектом правового регулирования труда дистанционных работников яв-

ляется взаимодействие между работником и работодателем в случае отсутствия возможности связи посредством телекоммуникационных сетей. Следует предусмотреть либо законодательное, либо договорное регулирование связи дистанционного работника с работодателем в случае невозможности использования стандартных электронных технологий по не зависящим от сторон трудового договора обстоятельствам.

Как уже отмечалось, дистанционный труд практически не предусматривает контроля за работником со стороны работодателя. Тем не менее возможность контроля в порядке, предусмотренном трудовым договором, может быть осуществлена, например, путем ежедневных отчетов посредством связи работника с работодателем с использованием телефонных звонков или таких программ, как Skype, и другими способами. Отметим, что контроль со стороны работодателя – также важный признак трудовых отношений.

Заключение

Таким образом, текущее правовое регулирование труда дистанционных работников требует уточнения. Существует потребность четкого определения в ТК России необходимого порядка и формы заключения трудового договора. Особенности расторжения трудового договора с дистанционным работником требуют внесения изменений в ст. 312.5 ТК России. Следует либо сослаться в данной норме на основания, предусмотренные положениями общей части ТК России, либо предусмотреть конкретный перечень оснований.

В подробной регламентации нуждается порядок определения времени труда и отдыха дистанционного работника. Например, стоит несколько ограничить работника в праве самостоятельного определения режима труда. Складывающаяся правоприменительная практика свидетельствует о необходимости получения разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации в виде специального постановления, которое содержало

Summary

This article analyzes the features of the legal regulation sufficiently “young” and, at the same time perspective remote working. In particular, attention is paid to the legislative gaps and collision in the regulation of conclusion and termination of employment contract, working time, occupational safety and health in the relationship between a remote worker and the employer. In view of the shortcomings of the legal regulation of these atypical employment relationships, there may be certain practical problems. At the same time, based on studies regulatory framework, and, on some issues practice, the author proposes concrete solutions to some urgent problems of legal regulation of work of remote workers, including through the introduction of amendments and additions to the current labor legislation.

Keywords: remote work, remote workers, atypical labour relationships, employment contract, the employee, the employer.

Статья поступила в редакцию 30.08.2016

бы в себе рекомендации относительно практических моментов доказывания нарушения прав дистанционного работника. Другим вариантом может быть дополнение уже имеющегося постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [7].

Список цитированных источников

1. Козлов, В. Дистанционная работа – статистика [Электронный ресурс] / В. Козлов // Российская социальная сеть. – Режим доступа: <http://maxpark.com/community/129/content/1836805>. – Дата доступа: 16.04.2016.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Апелляционное определение Омского областного суда от 22.01.2014 № 33-187/2014 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2014 по делу № 33-44604 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2016.
5. Об электронной подписи : Федеральный закон, 06.04.2011, № 63-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 15. – Ст. 2036.
6. Закалюжная, Н. В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении / Н. В. Закалюжная // Вестник Брянского гос. ун-та. – 2015. – № 1. – С. 185–190.
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2007. – № 3.

М. Л. Филимоненко, магистрант Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Аннотация

Данная статья посвящена изучению зарубежного опыта регулирования отношений в сфере охраны труда (в частности, на примере государств – участников СНГ и Евросоюза). Приведена краткая характеристика нормативных правовых актов, регулирующих вопросы в области охраны труда. Выявлены пробелы в законодательных актах сравниваемых стран. Проведен анализ нормативных правовых актов в области материальной ответственности работодателей, порядка расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также гарантий осуществления права работников на охрану труда.

Ключевые слова: охрана труда, законодательство, служба охраны труда, ответственность работодателей, профессиональное заболевание, несчастный случай.

Введение

С учетом особенностей интеграционных процессов, в которые вовлечена Республика Беларусь, прежде всего, целесообразно проанализировать особенности нормативного регулирования института охраны труда в странах СНГ, Евразийского экономического союза и Европейского союза (далее – ЕС). Следует также отметить, что одним из приоритетных направлений деятельности государства в сфере охраны труда представляется использование достижений зарубежных стран, что может быть учтено при последующем совершенствовании законодательства.

Основная часть

Охрана труда в **Армении** регулируется Трудовым кодексом Республики Армения (далее – ТК Армении), принятым 9 ноября 2004 года и вступившим в силу 21 июня 2005 года.

ТК Армении (ст. 234) предусматривает материальную ответственность работодателей, если работник получил профессиональное заболевание, травму или умер и не застрахован от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве [1].

Необходимо отметить, что порядок учета и служебного расследования несчастных случаев определен постановлением Правительства Республики

Армения от 23.03.2006 № 458–Н и распространяется на все случаи, которые произошли с постоянными, временными, сезонными, внештатными работниками и работниками, выполняющими работу по совместительству, с учащимися и студентами, проходящими производственную практику [2].

Существенным минусом в обеспечении охраны труда в этой стране является несовершенство нормативно-правовой базы в области безопасности и охраны труда, ее отставание от темпов экономического развития, отсутствие многих нормативов, остаточный подход к этим вопросам как со стороны государственных органов, так и многих работодателей, ограниченные возможности профсоюзов, что приводит к росту производственного травматизма, в том числе со смертельным исходом [3, с.64].

Недостаточное внимание работодателей к вопросам безопасности и охраны труда, обучению технике безопасности своих работников, формальное проведение инструктажей приводят к высоким показателям травматизма, смертности и профессиональных заболеваний. В связи с этим представляется перспективным принятие в Армении закона об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В **Кыргызской Республике** охрана труда регулируется Трудовым кодексом Кыргызской Рес-

публики (далее – ТК Киргизии), который вступил в силу 1 июля 2004 года. ТК Киргизии содержит главу 17 «Охрана труда», в которой установлены обязанности работодателя по обеспечению охраны труда, гарантии права работника на охрану труда и т. д. [4].

Случаи профессиональных заболеваний расследуются в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16.05.2011 № 225. По результатам расследования специальные комиссии дают квалификацию: связан или не связан несчастный случай или профзаболевание с производством [5].

Проведенный анализ производственного травматизма в Кыргызстане свидетельствует, что большинство несчастных случаев происходит вследствие несоблюдения требований и правил техники безопасности и охраны труда, неудовлетворительной организации производства работ, слабого производственного контроля, а также личной неосторожности самих пострадавших [6, с. 59].

Конституция **Российской Федерации** в числе основных прав человека и гражданина провозглашает охрану труда и здоровья людей как одно из важных направлений социальной политики Российской Федерации (ч. 2 ст. 7) [7].

В настоящее время нормы, регулирующие охрану труда в России, содержатся в разделе X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России). Так, ст. 210 ТК России устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда, причем реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда [8]. Помимо ТК России институт охраны труда урегулирован во множестве иных нормативных правовых актов федерального уровня и в законодательстве субъектов федерации, анализ которых мы оставляем за рамками статьи.

Необходимо отметить, что 2 марта 2016 г. Президент России В. В. Путин подписал Федеральный закон «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции МОТ № 175)», который бы принят Государственной

Думой 19 февраля 2016 г. и одобрен Советом Федерации 26 февраля 2016 г. Основной целью Конвенции является обеспечение защиты прав трудящихся, занятых неполное рабочее время, в отношении доступа к занятости, условий труда и социального обеспечения.

Трудовой кодекс **Республики Узбекистан**, введенный в действие с 1 апреля 1996 г., первым в СНГ кодифицировал законодательство о труде с учетом интересов работников, работодателей и государства, а также справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников. Более 30 статей данного ТК непосредственно касаются вопросов охраны труда, в том числе требований по охране труда (ст. 211); обеспечения безопасных и здоровых условий труда (ст. 212); проведения инструктажа и обучения вопросам охраны труда (ст. 215); учета и расследования несчастных случаев, надзора и контроля за состоянием условий труда (ст. 222) и др.

С целью предупреждения профессиональных заболеваний приказом Министерства здравоохранения Республики Узбекистан от 06.06.2000 № 300 установлены единые для выполнения всеми работодателями (независимо от форм собственности и способов хозяйствования) требования по обязательному проведению предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда и др. К настоящему времени в Республике Узбекистан в сфере охраны здоровья принят и действует ряд законодательных актов. Кроме того, разработаны и действуют санитарные правила и нормы, гигиенические нормативы предельно-допустимых концентраций и уровней содержания в рабочей зоне вредных и опасных веществ и производственных факторов и др. [9, с. 9].

Вопросы охраны труда и здоровья работников являются неотъемлемой частью стратегий **стран Европейского союза**.

Так, например, основным нормативным актом, регламентирующим трудовые отношения во **Франции**, является Трудовой кодекс Франции 2008 г. (*Code du travail*).

Охране труда во Франции уделяется значительное внимание. Работодателей проверяют инспекторы труда и представители Комитета по гигиене, безопасности и условиям труда. Законодательство требует, чтобы работодатели обеспечивали работу служб по охране труда, привлекая для этого

специализированных врачей и инженеров, оказывающих техническую поддержку инспекторам [10].

Во французском Законе о гарантиях против профессиональных рисков 1991 г. установлена обязанность работников в соответствии с инструкциями, полученными от администрации, и правилами внутреннего трудового распорядка заботиться о своей безопасности и здоровье, а также о безопасности других лиц. За нарушение этой обязанности работники в ряде случаев наказываются штрафами. Во Франции работник вправе отказаться выполнять опасную для его жизни и здоровья работу [11, с. 215].

В Германии отсутствует единый кодифицированный акт в области трудового права. Охрана труда в Германии осуществляется в соответствии с законами «Об охране труда» 1996 г., «О работе с химикалиями», «О взрывчатых веществах» и т. д. Функционируют наблюдательные службы ремесленного надзора и производственные организации охраны труда.

Крупные организации и организации с опасными производствами должны иметь производственных врачей и специалистов по безопасности труда [10, с. 30].

Во всех странах Запада созданы специальные государственные органы, призванные обеспечивать реализацию законодательства по охране труда, технике безопасности, издавать соответствующие правила и стандарты, координировать работу в этой области всех государственных органов и неправительственных учреждений (например, Управление по технике безопасности и гигиене труда в Швеции) [11, с. 219].

Заключение

В завершение статьи необходимо отметить, что касательно опыта правового регулирования отношений в сфере охраны труда в странах – участницах СНГ и ЕС можно сделать вывод о том, что, как и в Республике Беларусь, законодательство об охране труда этих государств устанавливает гарантии осуществления права работников на охрану, обеспечивает единый порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями (нанимателями) и работниками в организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности и направлено на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников

в процессе трудовой деятельности и в связи с ней. При этом в числе основных направлений государственной политики в области охраны труда гарантируется обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

В качестве конкретного предложения по совершенствованию изучаемого вопроса отечественному законодательству необходимо воспринять положительный опыт зарубежных стран в сфере регулирования вопросов охраны труда в части вопроса контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда. В связи с этим можно предложить дополнить Закон «Об охране труда» приложением, содержащим перечень государственных органов, в компетенцию которых входит контроль и надзор за соблюдением законодательства об охране труда, а также изложить в нем основные задачи и функции данных органов применительно к охране труда.

Кроме того, по нашему мнению, логичным представляется раскрыть в ч. 1 ст. 462 ТК Беларуси понятие специально уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Отечественное законодательство также должно соответствовать международным актам в данной сфере. Подтверждается данный тезис и тем, что сегодня мы можем наблюдать активные интеграционные процессы в рамках Евразийского экономического союза между Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией. Таким образом, насущным вопросом по-прежнему остается согласование единых стандартов в законодательстве об охране труда в целях обеспечения безопасности товаров и услуг, а также движения рабочей силы на общем евразийском рынке.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г., № НО-124 : текст по сост. на 15.08.2016. – Режим доступа: <http://www.parliament.am> – Дата доступа: 15.08.2016.

2. О порядке учета и служебного расследования несчастных случаев [Электронный ресурс] : постановление Правительства Респ. Армения от 23 марта 2006 г., № 458–Н : текст по сост. на 09.09.2016. – Режим доступа: <http://www.am.spinform.ru>. – Дата доступа: 15.08.2016.

3. Охрана труда в Республике Армения. Национальный обзор / Субрегиональное Бюро МОТ. – М. : МОТ, 2008. – 79 с.

4. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г., № 107 : текст по сост. на 09.09.2016. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg>. – Дата доступа: 15.08.2016.

5. О расследовании и учете профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : постановление Правительства Кыргызской Респ., 16 мая 2011 г. № 225 : текст по сост. на 09.09.2016. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg>. – Дата доступа: 15.08.2016.

6. Охрана труда в Кыргызской Республике. Национальный обзор / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М. : МОТ, 2015. – 102 с.

7. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : офиц. текст : с изм. от 30 дек. 2008 г. // Банк данных правовой информации «За-

конодательство Российской Федерации» / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : текст по сост. на 23.02.2015 // Банк данных правовой информации «Законодательство Российской Федерации» / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

9. Охрана труда в Республике Узбекистан. Национальный обзор / Субрегиональное Бюро МОТ. – М. : МОТ, 2008. – 40 с.

10. Филиппова, И. А. Международное и национальное трудовое право : учеб. пособие / И. А. Филиппова. – Н.-Новгород : Нижегород. гос. ун-т, 2015. – 80 с.

11. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

Summary

This article studies foreign experience of regulation of relations in the sphere of labor protection. In particular, the examples of the CIS countries and the European Union. Brief description of the regulatory legal acts regulating questions in the sphere of labor protection. Identified gaps in the legal framework, the countries under study. Studied normative legal acts regulating issues in the sphere of material responsibility of employers, accidents and occupational diseases, as well as issues relating to guarantees for the exercise of the rights of workers on labor protection.

Keywords: safety, legislation, occupational health service, the responsibility of employers, occupational disease, an accident.

Статья поступила в редакцию 15.08.2016

ПОЗДРАВЛЯЕМ С 90-ЛЕТИЕМ ИЗВЕСТНОГО УКРАИНСКОГО УЧЕНОГО РАДОМИРА ИВАНОВИЧА КОНДРАТЬЕВА



14 августа отметил юбилей Радомир Иванович Кондратьев, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Украины, первый проректор по научной работе, заведующий кафедрой теории и истории государства и права Хмельницкого университета управления и права.

Радомир Иванович Кондратьев известен на постсоветском пространстве как талантливый организатор юридической науки, мудрый педагог, а также ученый, посвятивший всю свою жизнь юриспруденции.

В 1956 г., после окончания юридического факультета Львовского университета имени Ивана Франко, начал трудовую деятельность в органах прокуратуры Тернопольской области. Как ученый-юрист Радомир Иванович сформировался после обучения в аспирантуре Ленинградского государственного университета, которую окончил в 1965 г. В этом же году он защитил кандидатскую диссертацию на тему «Колхозно-правовой способ защиты имущества сельскохозяйственных артелей». С 1965 по 1995 г. работал во Львовском государственном университете, где 17 лет заведовал кафедрами гражданского, а впоследствии трудового, земельного и аграрного права. Докторскую диссертацию на тему «Локальное правовое регулирование трудовых отношений» он защитил в 1979 г., а годом позже ему присвоена ученая степень доктора юридических наук. В 1981 г. присвоено ученое звание профессора. С 1995 г. Радомир Иванович возглавляет кафедру теории и истории права и государства Хмельницкого университета управления и права.

Основной сферой научной деятельности Радомира Ивановича можно назвать проблемы правильного соотношения централизованного и децентрализованного правового регулирования трудовых отношений. Радомир Иванович является сторонником расширения локального регулирования на предприятиях и в организациях. Децентрализацию правового регулирования считает проявлением дальнейшей демократизации в нормотворческой деятельности, расширением прав трудовых коллективов.

Радомир Иванович награжден различными медалями и грамотами: «За победу над Германией в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.» (1946 г.); юбилейными медалями «Сорок лет победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.» (1985 г.) и «50 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.» (1995 г.); медалью Жукова (1998 г.); медалью «Защитнику Отечества» (1999 г.); а также Почетными грамотами Верховной Рады Украины за особые заслуги перед украинским народом (2003 г.) и Львовского национального университета имени Ивана Франко за многолетний плодотворный труд в университете, активную научную деятельность и успехи в подготовке научных кадров высшей квалификации.

Радомир Иванович – автор более 90 научных работ, в том числе монографий. Часть своей жизни профессор посвящает популяризации современной науки, поскольку является членом диссертационных советов Львовского национального университета имени Ивана Франко и Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины, а также главным редактором известного украинского журнала «Университетские научные записки».

Редакция журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет Радомира Ивановича с юбилеем и желает ему здоровья, благополучия, неиссякаемой жизненной энергии и оптимизма, вдохновения в работе и только позитивных эмоций!

ПОЗДРАВЛЕНИЕ С ЮБИЛЕЕМ БЕЛОРУССКОГО УЧЕНОГО-ТРУДОВИКА ТАМАРЫ МИХАЙЛОВНЫ ПЕТОЧЕНКО



8 сентября свой юбилейный день рождения отметила ученый-юрист, специалист в сфере трудового права Тамара Михайловна Петоченко.

Тамара Михайловна с отличием окончила юридический факультет Белорусского государственного университета. Обучалась в аспирантуре Института философии и права Национальной академии наук Беларуси. Начала трудовую деятельность с работы стажера адвоката, затем адвоката Минской городской коллегии адвокатов. Работала младшим научным сотрудником отдела трудового и хозяйственного права Института философии и права Национальной академии наук Беларуси, старшим преподавателем кафедры теории и истории государства и права Волгодонского филиала юридического факультета Ростовского государственного университета.

В 1995 г. в Институте философии и права Академии наук Беларуси успешно защитила кандидатскую диссертацию на тему «Проблемы правового положения женщин в связи с материнством по трудовому законодательству» (специальность 12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения). Научным руководителем Тамары Михайловны был основатель белорусской школы трудового права доктор юридических наук, профессор Виктор Иванович Семенков.

С 1998 г. Тамара Михайловна работает доцентом кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета. Ее кропотливая работа неоднократно была отмечена наградами: Грамотой БГУ (2005 г.); Почетной грамотой Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (2010 г.); Почетной грамотой БГУ (2012 г.); Благодарностью Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (2014 г.).

Тамара Михайловна участвует в подготовке кадров высшей квалификации. В частности, под ее научным руководством кандидатскую диссертацию подготовила и защитила Т. Э. Шпилевская.

В 2010–2011 г. Тамара Михайловна являлась членом рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений».

Сфера научных интересов юбиляра очень широка. Ее многочисленные работы посвящены проблемам функций и принципов трудового права, правового регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, применения примирительных процедур при рассмотрении и разрешении трудовых споров и т. д. Ее научные работы отличаются теоретической глубиной. Но, несмотря на богатый опыт и знания, Тамара Михайловна не останавливается на достигнутом, заряжая студентов, коллег и всех, кто ее окружает, оптимизмом и желанием развиваться.

Редакция журнала искренне поздравляет Тамару Михайловну с юбилеем и желает успешной реализации творческих идей, а также всегда оставаться яркой и открытой.

УШЕЛ ИЗ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕК-ЭПОХА УКРАИНСКОЙ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА АЛЕКСАНДР ИВАНОВИЧ ПРОЦЕВСКИЙ



Процевский Александр Иванович (28.03.1929–11.08.2016) – доктор юридических наук (1970), профессор (1972), заслуженный деятель науки Украины (1980), академик Международной кадровой академии (1999); член-корреспондент Национальной академии правовых наук Украины (2010)

Родился Александр Иванович Процевский 28 марта 1929 г. в селе Мальцевка Корочанского района Курской области. Он был девятым ребенком в большой семье Ивана Ивановича и Марии Васильевны Процевских. Отец был шорником, мать воспитывала детей.

В 1952 году он поступил в Харьковский юридический институт им. Когановича, в 1956 году успешно его окончил и начал трудовую жизнь в Севастополе в должности следователя и помощника прокурора. В 1959 году поступил в аспирантуру и в 1961 году досрочно защитил кандидатскую диссертацию по трудовому праву на тему «Правовое регулирование рабочего времени по советскому трудовому праву». С 1968 года работал заведующим кафедрой трудового права Харьковского юридического института. Уже в 1970 году стал самым молодым в СССР доктором юридических наук в области трудового права. Докторскую диссертацию на тему «Трудовые отношения и метод их правового регулирования» он защитил в Харьковском юридическом институте. Спустя два года, в 1972 году, ему присуждено ученое звание профессора, в 1980 – почетное звание заслуженного деятеля науки Украины. С 1979 по 1987 год работал проректором по учебной работе Харьковского юридического института. С 1992 года работал на кафедре правоведения Харьковского государственного педагогического университета им. Г. С. Сковороды. В последние годы жизни Александр Иванович работал заведующим кафедрой гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета им. Г. С. Сковороды.

В центре его научных интересов в последние годы жизни были развитие трудового права на современном этапе, имплементация международного законодательства в трудовое законодательство Украины, методологические основы трудового права.

Профессор Александр Иванович Процевский – автор 8 монографий, в числе которых:

«Рабочий день и рабочее время по трудовому законодательству» (1963);
«Предмет советского трудового права» (1979);
«Метод советского трудового права» (1972);
«Гуманизм норм советского трудового права» (1982);
«Заработная плата и эффективность общественного производства» (1975);
«Методологические основы трудового права» (2014);

двух учебников по трудовому праву, 7 учебных пособий.

Библиография ученого включает около 400 научных трудов.

39 учеников Александра Ивановича стали кандидатами юридических наук, у 8 докторов юридических наук он был научным консультантом.

11 августа 2016 г. Александра Ивановича не стало.

Светлая память ученому, педагогу, пользовавшемуся заслуженной любовью и уважением коллег, учеников и студентов.

Редакция журнала «Трудовое и социальное право» скорбит вместе с украинскими коллегами и выражает слова соболезнования родным и близким ученого.

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) ключевые слова (5–10 слов);
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями

ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-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 представляются в **электронном виде** (на электронную почту ctp@mitso.by с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а, 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 том числе, при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

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

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

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

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

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

Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

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

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.