

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (22) 2017

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Журнал является участником  
Международной ассоциации  
журналов трудового права  
с 05.06.2013

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

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

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

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

Подписано в печать 14.06.2017  
Дата выхода 26.06.2017  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

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

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

© МИТСО, 2017

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Томашевский Кирилл Леонидович**, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **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 Бакинско-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;

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

**Лютюв Н.Л.** – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

**Мелешко Х.Т.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

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

**Прилипко С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;

**Томашевский К.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

**Хохлов Е.Б.** – д-р юрид. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского гос. ун-та;

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

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

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (март – май 2017) .....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
Об актуальных направлениях развития науки трудового права в Азербайджанской Республике (интервью с А. М. оглы Касумовым) .....	13
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<b>Новиков Д. А. (Харьков, Украина). Отмена регулятивной функции оплаты труда – тенденции экономизации трудового права</b> .....	17
Статья посвящена раскрытию сущности и последствий законодательной отмены регулятивной функции оплаты труда в свете тенденции экономизации трудового права. Установлено, что с экономической точки зрения регулятивная функция оплаты труда проявляется во влиянии рыночных механизмов на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу, численность работников и уровень их занятости, оптимизацию размещения рабочей силы по регионам, отраслям хозяйства, предприятиям. С точки зрения трудового права регулятивная функция оплаты труда предполагает установление в нормах права различий по уровню оплаты труда в зависимости от квалифицированности и общественной значимости осуществляемой работы. Автор делает вывод, что вследствие либерализации отечественного трудового права, лишения правового механизма оплаты труда регулятивной функции Украина втягивается в «гонку на дно», которая предусматривает максимальное снижение социальных норм и минимальный контроль над их исполнением с целью создания «рынка» дешевой рабочей силы.	
<b>Пилипенко Н. С., Шишко Г. Б., Ясинская-Казаченко А. В. (Минск, Гродно, Беларусь). Изменяющиеся формы занятости, проблемы миграции и социальная роль профсоюзов в трудовых отношениях</b> .....	23
В статье анализируются современные тенденции и особенности изменений в распределении рабочей силы между видами экономической деятельности и профессиональными группами. Высказывается мнение о развитии нестандартных форм занятости как одного из главных каналов, обеспечивающих гибкость нанимателя: гибкая численность (аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала); гибкое рабочее место (работа на дому на базе использования IT-технологий, дистанционные рабочие места, работа по вызову); гибкий график работы и гибкость часов работы (сокращенный рабочий день, сезонная работа, совместительство). Авторы указывают, что должным образом необходимо сохранить функции профсоюзных организаций в отношении гибких форм занятости и управления трудовой миграцией.	
<b>Скоробагатько А. В. (Одесса, Украина). Перспективы регулирования трудовых отношений в Украине (анализ проекта Трудового кодекса)</b> .....	28
В статье анализируется проект Трудового кодекса Украины, аккумулирующий нормы не только действующих законов, но и новые нормы, регламентирующие отношения, не урегулированные действующим кодексом. В целом автор оценивает проект позитивно, но вместе с тем дает анализ его отдельных спорных положений, требующих осмысления и усовершенствования. Высказывается мнение, что новый Трудовой кодекс станет основой для дальнейшего реформирования и развития трудового законодательства Украины.	
<b>Опанасюк И. О. (Минск, Беларусь). Влияние психологического климата на трудовую дисциплину работников организации</b> .....	33
В статье раскрываются проблемы влияния психологического климата на трудовую дисциплину в коллективе работников и роль нанимателя в создании оптимального социально-психологического климата, связанного со стимулированием труда работников в организации. Дается подробное описание климатообразующих факторов, способствующих формированию благоприятного психологического климата в рабочей среде. Автором предложены механизмы сплочения коллектива с целью правильного применения нанимателем стиля руководства.	
<b>Чикирева И. П. (Тюмень, Россия). Коллективный договор: сравнительный анализ законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь</b> .....	39
Социально-партнерские отношения дают возможность работникам с помощью коллективного договора повысить уровень социальных гарантий по сравнению с действующим трудовым законодательством. Нормам права, регулирующим понятие и формы социального партнерства, а также содержание коллективного договора, процедуру его заключения и ответственность сторон социального партнерства в Российской Федерации и Республике Беларусь, присущи как достоинства, так и недостатки, что свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства о социальном партнерстве. Сравнительный анализ правового регулирования позволяет выработать правильные пути решения.	
<b>КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ</b>	
Обзор мероприятий Недели трудового права (весенний цикл) 26–29 апреля 2017 г. ....	44
<b>ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО</b>	
<b>Бушувеева А. А. (Челябинск, Россия). Переводы в трудовом праве России и других государств – членов ЕАЭС</b> .....	47
<b>Сухопаров В. П. (Минск, Беларусь). Понятие работника и нанимателя в трудовом праве Республики Беларусь: терминологический аспект</b> .....	54
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<b>Василевич Г. А.</b> Рецензия на книгу: Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017 .....	59
<b>Томашевский К. Л.</b> Рецензия на книгу: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017 .....	61
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<b>Александр Михайлович Куренному, ведущему российскому ученому в области трудового права – 70 лет</b> .....	63
<b>Юбилей Эльвиры Галимовны Тучковой, известного российского специалиста по праву социального обеспечения</b> .....	65

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік–май 2017).....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
Аб актуальных напрамках развіцця навукі працоўнага права ў Азербайджанскай Рэспубліцы (інтэрв'ю з А. М. аглы Касумавым) 13	
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Новікаў Д. А. (Харкаў, Украіна). Адмена рэгулятыўнай функцыі аплаты працы – тэндэнцыі эканамізацыі працоўнага права</i> .....	17
Артыкул прысвечаны раскрыццю сутнасці і наступстваў заканадаўчай адмены рэгулятыўнай функцыі аплаты працы ў святле тэндэнцыі эканамізацыі працоўнага права. Устаноўлена, што з эканамічнага пункту гледжання рэгулятыўная функцыя аплаты працы выяўляецца ва ўплыве рынковых механізмаў на суадносіны паміж попытам і прапановай на рабочую сілу, на колькасць работнікаў і ўзровень іх занятасці, аптымізацыю размяшчэння рабочей сілы па рэгіёнах, галінах гаспадаркі, прадпрыемствам. З пункту гледжання працоўнага права рэгулятыўная функцыя аплаты працы прадугледжвае ўсталяванне ў нормах права адрозненняў па ўзроўні аплаты працы ў залежнасці ад кваліфікаванасці і грамадскай значнасці ажыццяўляемай працы. Аўтар робіць выснову, што з прычыны лібералізацыі айчыннага працоўнага права, пазбаўлення прававога механізму аплаты працы рэгулятыўнай функцыі Украіна ўцягваецца ў «гонку на дно», якая прадугледжвае максімальнае зніжэнне сацыяльных нормаў і мінімальны кантроль над іх выкананнем з мэтай стварэння «рынку» таннай працоўнай сілы.	
<i>Піліпенка Н. С., Шышко Г. Б., Ясінская-Казачэнка А. В. (Мінск, Гродна, Беларусь). Зменлівыя формы занятасці, праблемы міграцыі і сацыяльная роля прафсаюзаў у працоўных адносінах</i> .....	23
У артыкуле аналізуецца сучасныя тэндэнцыі і асаблівасці змяненняў у размеркаванні рабочей сілы паміж відамі эканамічнай дзейнасці і прафесійнымі групамі. Выказваецца меркаванне аб развіцці нестандартных формаў занятасці як аднаго з галоўных каналаў, якія забяспечваюць гнуткасць наймальніка: гнуткая колькасць (аўтстафінг, аўтсорсінг, лізінг персаналу); гнуткае працоўнае месца (праца на хаце на базе выкарыстання ІТ-тэхналогій, дыстанцыйныя працоўныя месцы, праца па выкліку); гнуткі графік працы і гнуткасць гадзін працы (скарочаны працоўны дзень, сезонная праца, сумяшчальніцтва). Аўтары паказваюць на тое, што належным чынам неабходна захаваць функцыі прафсаюзных арганізацый у дачыненні да гнуткіх формаў занятасці і кіравання працоўнай міграцыяй.	
<i>Скарабагацька А. В. (Адэса, Украіна). Перспектывы рэгулявання працоўных адносін ва Украіне (аналіз праекта Працоўнага кодэкса)</i> .....	28
У артыкуле аналізуецца праект Працоўнага кодэкса Украіны, які акумуляе нормы не толькі дзеючых законаў, але і новыя нормы, якія рэгламентуюць адносіны, не ўрэгуляваныя дзеючым кодэксам. У асноўным аўтарам праект ацэньваецца пазітыўна, але разам з тым даецца аналіз яго асобных спрэчных палажэнняў, якія патрабуюць асэнсавання і ўдасканалення. Выказваецца меркаванне, што новы Працоўны кодэкс стане асновай для далейшага рэфармавання і развіцця працоўнага заканадаўства Украіны.	
<i>Апанасюк І. У. (Мінск, Беларусь). Уплыў псіхалагічнага клімату на працоўную дысцыпліну работнікаў арганізацыі</i> .....	33
У артыкуле раскрываюцца праблемы ўплыву псіхалагічнага клімату на працоўную дысцыпліну ў калектыве работнікаў і ролю наймальніка ў стварэнні аптымальнага сацыяльна-псіхалагічнага клімату, звязанага са стымуляваннем працы работнікаў арганізацыі. Даецца падрабязнае апісанне кліматаабразаючых фактараў, якія спрыяюць фарміраванню спрыяльнага псіхалагічнага клімату ў рабочым асяроддзі. Аўтарам прапанаваны механізмы згуртавання калектыву з мэтай правільнага прымянення наймальнікам стылю кіраўніцтва.	
<i>Чыкірова І. П. (Цюмень, Расія). Калектыўны дагавор: параўнальны аналіз заканадаўства Расійскай Федэрацыі і Рэспублікі Беларусь</i> .....	39
Сацыяльна-партнёрскія адносіны даюць магчымасць работнікам пры дапамозе калектыўнага дагавора павысіць узровень сацыяльных гарантый у параўнанні з дзеючым працоўным заканадаўствам. Нормам права, якія рэгулююць паняцце і формы сацыяльнага партнёрства, а таксама ўтрыманне калектыўнага дагавора, працэдуру яго заключэння і адказнасць бакоў сацыяльнага партнёрства ў Расійскай Федэрацыі і Рэспубліцы Беларусь, уласцівыя і добрыя якасці, і недахопы, што сведчыць пра неабходнасць далейшага ўдасканалення заканадаўства аб сацыяльным партнёрстве. Параўнальны аналіз прававога рэгулявання дазваляе выпрацаваць правільныя шляхі іх вырашэння.	
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
Агляд мерапрыемстваў Тыдня працоўнага права (вясновы цыкл) 26–29 красавіка 2017 г.....	44
<b>ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА</b>	
<i>Бушувца А. А. (Чэлябінск, Расія). Перавод ў працоўным праве Расіі і іншых дзяржаў – членаў ЕАЭС</i> .....	47
<i>Сухараў В. П. (Мінск, Беларусь). Паняцце работніка і наймальніка ў працоўным праве Рэспублікі Беларусь: тэрміналагічны аспект</i> .....	54
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Васілевіч Г. А. Рэцэнзія на кнігу: Еўразійскае працоўнае права: падручнік / А. А. Воўк [і інш.]; пад агул. рэд. М. У. Лушнікавай, К. С. Раманкулава, К. Л. Тамашэўскага. – М. : Праспект, 2017</i> .....	59
<i>Тамашэўскі К. Л. Рэцэнзія на кнігу: Актуальныя праблемы працоўнага права : падручнік для магістрантаў / адк. рэд. М. Л. Лютаў. – М. : Праспект, 2017</i> .....	61
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Аляксандру Міхайлавічу Куранному, выбітнаму расійскаму навукоўцу ў галіне працоўнага права – 70 гадоў .....	63
Юбілей Эльвіры Галімаўны Тучковай, вядомага расійскага спецыяліста ў праве сацыяльнага забеспячэння.....	65

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
Changes review in the legislation on labour and social security in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2017).....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
On the current trends in the development of the labour law science in the Republic of Azerbaijan. Interview with Alysh Mamish Ogly Kasumov.....	13
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>Novikov D. A. (Kharkov, Ukraine). The abolition of the regulatory function of labour remuneration – the trends in the economization of labour law</b> .....	17
<p>The article is devoted to disclosing the nature and consequences of the abolition of regulatory function of wages in the sense of the economization trend of labour law. It was established that from an economic point of view, the regulatory function of wages suggests the influence of market mechanisms in the relationship between supply and demand for labour force, in the number of employees and their level of employment, optimizing the placement of the labour force by regions, sectors of the economy, businesses. From the point of view of labour law regulatory function of wages involves establishing by the rules of law the differences in the pay level, depending on qualification and social significance of the work. The author concludes that because of liberalization of the domestic labour law, deprivation of regulatory function of wages, Ukraine is drawn into the "race to the bottom", which provides maximum reduction of social standards and minimum control over its implementation with a goal to creating a "market" of cheap labour force.</p>	
<b>Pilipenko N. S., Shishko G. B., Yasinskaya-Kazachenko A.V. (Minsk, Grodno, Belarus). Changing forms of employment, migration problems and the social role of trade unions in labor relations</b> .....	23
<p>The article analyzes modern trends and peculiarities of changes in the distribution of labour between sectors of the economy, economic activities, and professional groups. An opinion is expressed about the development of non-standard forms of employment as one of the main channels ensuring the flexibility of the employer: flexible numbers (outstaffing, outsourcing, personnel leasing); flexible workplace (work at home based on the use of IT technology, remote workplaces, work on a call); flexible work schedule and flexibility of working hours (reduced working day, seasonal work, part-time work). The authors point out that it is properly necessary to preserve the functions of trade union organizations in relation to flexible forms of employment and the management of labor migration</p>	
<b>Skorobagatzko A. V. (Odessa, Ukraine). Prospects for regulation of labour relations in Ukraine (analysis of the draft Labour Code)</b> .....	28
<p>The draft of Labour Code of Ukraine having accumulated rules of not only valid laws but also new ones, governing relations indeterminated by currently in force Code is being analyzed in the present article. In general, the project is positively estimated by the author, but at the same time the assessment of separate controversial regulations demanding consideration and improvement is provided. It has been suggested that new Labour Code will form the basis for the reforming and development of Labour Legislation of Ukraine.</p>	
<b>Opanasyuk I. O. (Minsk, Belarus). The influence of the psychological climate on the labour discipline of the employees of the organization</b> .....	33
<p>The article deals with the problems of psychological climate influence on labour discipline in the work collective and the role of an employer in creating optimal social and psychological climate connected with employees' stimulation of labour. The article considers the detailed description of climate-generating factors promoting the formation of favorable psychological climate in the working environment. The author proposes the mechanisms of the collective unity for the purpose of proper using by the employer his leadership style.</p>	
<b>Chikireva I. P. (Tyumen, Russia) Collective agreement: comparative analysis of the legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus</b> .....	39
<p>Social partnership gives the chance to workers by means of the collective agreement to increase the level of social guarantees in comparison with the existing labour legislation. Merits and demerits, are inherent also in rules of law, regulating a concept and forms of social partnership, and also contents of the collective agreement, the procedure of his conclusion and the responsibility of the parties of social partnership in the Russian Federation and Republic of Belarus it testifies about the need of further improvement of the legislation on social partnership. The comparative analysis of legal regulation allows to develop the correct solutions.</p>	
<b>CONFERENCES / ROUND TABLE / SEMINARS</b>	
Labour Law Week activities review (spring cycle) April 26–29, 2017.....	44
<b>YOUNG SCIENTIST'S TRIBUNE</b>	
<b>Bushueva A. A. (Chelyabinsk, Russia). Transfers to another job in the labour law of Russia and other EAEA member states</b> .....	47
<b>Suhoparov V. P. (Minsk, Belarus). The concept of an employee and employer in the labour law of the Republic of Belarus: the terminological aspect</b> .....	54
<b>REVIEWS</b>	
<b>Vasilevich G. A. Book Review: Eurasian Labour Law: Textbook / E. A. Volk, E. S. Gerasimova, S. Y. Golovina [and others]; under Ed. M. V. Lushnikova, K. S. Ramankulov, K. L. Tomashevski. – Moscow: Prospekt, 2017</b> .....	59
<b>Tomashevski K. L. Book review: Actual problems of labour law: Textbook. for undergraduates / res. Ed. N. L. Lyutov. – Moscow: Prospekt, 2017</b> .....	61
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Alexander Mikhailovich Kurennoy – leading Russian scientist in labour law – 70 anniversary.....	63
Anniversary of Elvira Galymovna Tuchkova, a well-known Russian specialist in social security law .....	65



### Дарагія чытачы і аўтары!

Шчыра вітаем усіх чытачоў на старонках чарговага нумара нашага часопіса. Напрыканцы 2016/2017 вучэбнага года і перад пачаткам летняга адпачынку жадаем нашым чытачам добра адпачыць і за лета прыдбаць шмат новых творчых ідэй, каб рэалізоўваць іх у новых артыкулах, кнігах і ў навучальным працэсе.

У раздзеле «*Актуальнае інтэрв'ю*» прыведзена цікавая бяседа аб прафесійным жыцці з выбітным азербайджанскім вучоным-правазнаўцам, доктарам юрыдычных навук, прафесарам *Касумавым Алышам Мамішам аглы*, які ўзначальвае профільную кафедру ў Бакінскім дзяржаўным універсітэце, вядзе актыўную навуковую працу ў галіне працоўнага права, а таксама ўваходзіць у рэдакцыйны савет нашага часопіса.

У асноўнай рубрыцы «*Навуковыя публікацыі*» чытач знойдзе артыкулы беларускіх, расійскіх і ўкраінскіх навукоўцаў па пытаннях рэгуляцыйнай функцыі аплаты працы (*Д. А. Новікава*), калектыўнага дагавору (*І. П. Чыкіровай*); гнуткіх форм занятасці і міграцыі насельніцтва (*у сумесным артыкуле Н. С. Піліпенка, Г. Б. Шышко, А. В. Ясінскай-Казачэнка*), уздзеянні псіхалагічнага клімату на стан працоўнай дысцыпліны (*І. У. Апанасюк*), асобных пытаннях кваліфікацыі працоўнага заканадаўства ва Украіне (*А.В. Скарабагацька*). Адносна апошняй праблемы заўважым, што 26 красавіка 2017 г. у Кіеўскім нацыянальным універсітэце імя Т. Шаўчэнкі адбылася навукова-практычная канферэнцыя, прысвечаная менавіта праблемам кваліфікацыі працоўнага заканадаўства Украіны, у якой прынялі ўдзел і некаторыя беларускія даследчыкі.

У рубрыцы «*Канферэнцыі / круглыя сталы / семінары*» чытач знойдзе агляд паўфіналаў і фінала VI Рэспубліканскага конкурса па працоўнаму праву і працэсу імя В. І. Семянкова, а таксама VII Міжнароднай навуковай канферэнцыі студэнтаў і маладых навукоўцаў «*Правое рэгуляванне сацыяльнага партнёрства і працоўных адносін у Беларусі і ў замежжы*», што адбыліся 27–28 красавіка 2017 г. у Мінску. Прыемна адзначыць, што ў гэтым годзе ва ўзгаданым вышэй конкурсе перамагла каманда Міжнароднага ўніверсітэта «*МІТСО*»! Шчыра віншваем!

Рубрыка «*Трыбуна маладога навукоўцы*» змяшчае два артыкулы, у адным з якіх разглядаюцца пытанні тэрміналогіі, звязанай з суб'ектамі працоўных адносін, у другім праводзіцца параўнальна-правое даследаванне пераводаў у працоўным праве краін – членаў Еўразійскага эканамічнага саюза.

У канцы нумара традыцыйна друкуюцца рэцензіі (адносна падручнікаў па еўразійскаму працоўнаму праву і актуальным праблемам працоўнага права, што выйшлі ў свет у 2017 годзе ў Маскве), а таксама віншаванні з юбіляямі выбітных расійскіх навукоўцаў: А. М. Кураннога і Э. Г. Тучковай.

**3 павагай**  
галоўны рэдактар

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март–май 2017 г.)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 03.03.2017 № 178 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 мая 2013 г. № 383»**

Постановлением Правительства внесены изменения и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.05.2013 № 383 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников клубов по игровым видам спорта, получающих поддержку».

В частности, уточнен порядок регулирования оплаты труда работников клубов по игровым видам спорта. С учетом положений Указа Президента Республики Беларусь от 31.12.2016 № 519, уточняющих возможности направления средств поддержки на выплату заработной платы в клубах по игровым видам спорта, исключены размеры повышений тарифных ставок (окладов) спортсменов-инструкторов, стажеров спортсменов-инструкторов клубов по игровым видам спорта, играющих не в высшей лиге (в хоккее с шайбой – в экстралиге) чемпионата Республики Беларусь и (или) чемпионатах, розыгрышах кубков других государств.

Постановление вступило в силу 09.03.2017.

**Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2017 № 27/13 «О внесении дополнения в постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 9 июля 2002 г. № 52/97»**

Внесено дополнение в Инструкцию о порядке выдачи и оформления листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности,

утвержденную постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 № 52/97.

В частности, изменению подвергся п. 4 упомянутой Инструкции, регламентирующий перечень лиц, которым выдаются справки о временной нетрудоспособности. Ранее данный перечень ограничивался десятью категориями граждан. В связи с введением подп. 4.11 «иным лицам в соответствии с законодательством.» данный перечень стал открытым.

Постановление вступило в силу 07.04.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.03.2017 № 16 «О внесении изменения в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17 июня 2013 г. № 59»**

Нормативным правовым актом в новой редакции изложено приложение 1 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17.06.2013 № 59 «Об оплате труда прокурорских работников, работников системы органов прокуратуры, районных (городских), областных, Минского городского судов, экономических судов областей (города Минска)», устанавливающее должностные коэффициенты для определения размеров должностных окладов прокурорских работников, работников системы органов прокуратуры.

Постановление вступило в силу 01.04.2017 и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2017.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.04.2017 № 254 «О внесении изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 марта 2012 г. № 274»**

В Положении о порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи (гражданина) для предоставления государственной адресной социальной помощи, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.03.2012 № 274 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 19 января 2012 г. № 41», внесены некоторые изменения.

Постановлением определено, что доходы от предпринимательской деятельности включаются в среднедушевой доход семьи (гражданина) на основании сведений, представляемых самостоятельно лицами, осуществляющими такую деятельность, и заверенных их подписью. Напомним, ранее для подтверждения указанных сведений требовалась либо справка о доходах, выданная налоговым органом индивидуальному предпринимателю – плательщику подоходного налога, либо сведения, представленные индивидуальным предпринимателем – плательщиком единого налога, налога при упрощенной системе налогообложения и заверенные его подписью.

Постановление вступило в силу 09.04.2017.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 06.04.2017 № 255 «Об утверждении форм пенсионных удостоверений»**

Данным документом утверждены новые формы пенсионного удостоверения и пенсионного удостоверения лиц, которым установлена пенсия за особые заслуги перед Республикой Беларусь.

Предусмотрено также, что пенсионные удостоверения, выданные до вступления в силу настоящего Постановления, являются действительными и не подлежат обмену на удостоверения, формы которых утверждены данным актом.

Постановление вступило в силу 12.04.2017.

**Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 07.04.2017 № 66 «О некоторых вопросах назначения на должность судебного исполнителя»**

Согласно постановлению Совета Министров установлено, что на должность судебного исполнителя в исключительных случаях может быть назначен гражданин Республики Беларусь, имеющий высшее образование, полученное по специальности 1-23 01 06-01 «Политология (политико-юридическая деятельность)» направления образования 23 «Коммуникации», по специальностям направления образования 25 «Экономика»

Общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации», утвержденного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 02.06.2009 № 36 «Об утверждении и введении в действие Общегосударственного классификатора Республики Беларусь ОКРБ 011-2009 «Специальности и квалификации».

Постановление вступает в силу с 13.05.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.04.2017 № 17 «Об установлении Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций»**

Данным документом утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций (далее – Нормы).

По сравнению с предыдущей редакцией Норм данное постановление сократило количество позиций (должности, профессии) со 101 позиции до 44. Такой большой объем сокращения обусловлен объединением и исключением некоторых глав, таких как глава 3 «Государственный надзор за стандартами, средствами измерений, измерениями радиоактивного загрязнения» и глава 8 «Общие профессии работников государственных организаций». Из новых Норм также исключены должности, которым полагались из средств индивидуальной защиты только хлопчатобумажные халаты.

Постановление вступило в силу 12.05.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.04.2017 № 19 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2017 года в расчете на месяц»**

В соответствии с нормативным правовым актом установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2017 г.

Установлены следующие бюджеты прожиточного минимума:

- в среднем на душу населения – 183 руб. 82 коп.;
- трудоспособное население – 204 руб. 35 коп.;

- пенсионеры – 141 руб. 50 коп.;
- студенты – 178 руб. 66 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 119 руб. 55 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 163 руб. 83 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 201 руб. 5 коп.

Постановление вступило в силу 01.05.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.04.2017 № 20 «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 мая по 31 июля 2017 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 396 руб. 75 коп.;
- пенсионеры – 311 руб. 69 коп.;
- студенты – 295 руб. 62 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 251 руб. 16 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 325 руб. 3 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 337 руб. 5 коп.;
- семья из четырех человек – 309 руб. 7 коп.;
- молодая семья из трех человек – 335 руб. 28 коп.

Постановление вступило в силу 01.05.2017.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2017 № 21 «О внесении изменений и дополнений в общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКРБ 006-2009)»**

Постановлением внесены изменения и дополнения в общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКРБ 006-2009), утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.10.2009 № 125.

В частности, изменения касаются отдельных кодов, наименований и тарифных разрядов профессий рабочих, кодов и наименований должностей служащих, руководителей коммерческих и

некоммерческих организаций и т. д. Изменены и дополнены таблицы 1 (Коды, наименования и разряды профессий рабочих) и А.8 (Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий). В первой были аннулированы следующие коды профессий: 10314 (Аппаратчик комбикормового производства), 10340 (Аппаратчик крупяного производства), 10360 (Аппаратчик мукомольного производства), 10422 (Аппаратчик обработки зерна), но введены 15942–15943 (Оператор процесса обработки зерна).

В связи с этим изменения претерпела также таблица А.8 (Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, сборщики изделий), где вышеназванные коды профессий соответственно аннулировали код 8273 по общегосударственному классификатору «Занятия» (далее – ОКЗ). В ОКЗ данный код теперь обозначает нововведенный код профессий 15942–15943 (Оператор процесса обработки зерна).

Постановление вступило в силу 01.06.2017.

**Указ Президента Республики Беларусь от 12.05.2017 № 165 «О Дирекции II Европейских игр 2019 года»**

Данный нормативный правовой акт кроме регламентации деятельности Дирекции II Европейских игр 2019 (далее – Европейские игры) также закрепил некоторые положения о трудоустройстве иностранных граждан (лиц без гражданства) на этот период, которые будут привлекаться для подготовки и проведения данного мероприятия.

Так, Дирекция, в качестве учредителей которой выступают Национальный олимпийский комитет Республики Беларусь, Минский горисполком и Министерство спорта и туризма, освобождается от необходимости получения специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь и разрешений на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы для подготовки и проведения Европейских игр в Республике Беларусь.

Кроме того, Дирекция и работающие в ней иностранные граждане и лица без гражданства освобождаются от уплаты обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в части выплат, начисленных им Дирекцией.

Указ вступил в силу 18.05.2017.

## КАЗАХСТАН

### **Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.03.2017 № 2 «О внесении изменения и дополнения в приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 мая 2015 года № 407 «Об утверждении регламентов оказания государственных услуг в сфере социальной защиты населения»**

Регламенты оказания государственных услуг в сфере социальной защиты населения, утвержденные соответствующим приказом Министра труда и социальной защиты населения, дополнены регламентом «Выдача справки иностранцу или лицу без гражданства о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства».

Данная государственная услуга оказывается Министерством труда и социальной защиты населения РК (далее – услугодатель).

Результатами оказания государственной услуги являются:

1) выдача справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства на срок до трех месяцев по форме электронного документа, заверенного электронной цифровой подписью (далее – ЭЦП);

2) выдача справки в случае трудоустройства иностранца или лица без гражданства в РК в течение трех месяцев по форме электронного документа, заверенного ЭЦП;

3) переоформление справки;

4) мотивированный ответ услугодателя об отказе в оказании государственной услуги;

5) выдача дубликата справки при утере, порче справки – 5 рабочих дней.

Приказ вступил в силу 26.03.2017.

### **Приказ Министра юстиции Республики Казахстан от 31.03.2017 № 341 «О внесении изменений в приказ Министра юстиции Республики Казахстан от 24 декабря 2015 года № 641 «Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих Министерства юстиции Республики Казахстан»**

Данный нормативный правовой акт внес изменения в Реестр должностей гражданских служащих Министерства юстиции Республики Казахстан.

В наименовании должностей (звено А2, ступени 1, 1-1, 2, 2-1 Реестра) упразднены все долж-

ности, относящиеся к Центру судебной медицины. В наименование должностей (звено В2 Реестра) к специалистам высшего уровня квалификации высшей категории добавлена должность врача – судебно-психиатрического эксперта.

В наименование должностей (звено В3 Реестра) к специалистам высшего уровня квалификации высшей категории кроме медицинской сестры (брата), лаборанта и фармацевта добавлена должность психолога. В звено С3 Реестра внесены уточняющие правки.

Приказ выступил в силу 13.05.2017.

### **Постановление Правительства Республики Казахстан от 31.03.2017 № 146 «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 24 февраля 2014 года № 129 «Об утверждении Правил исчисления выслуги лет военнослужащим, сотрудникам специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лицам, права которых имеют воинские или специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упразднены с 1 января 2012 года»**

Постановлением внесены изменения в Правила исчисления выслуги лет военнослужащим, сотрудникам специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лицам, права которых имеют воинские или специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упразднены с 01.01.2012. В частности, в выслугу лет для назначения пенсий военнослужащим засчитывается на льготных условиях один месяц службы за полтора месяца теперь и время выполнения сотрудниками и военнослужащими органов национальной безопасности заданий не только в специальных службах иностранных государств, но и иных зарубежных организациях.

Постановление вступило в силу 06.04.2017.

### **Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15.03.2017 № 30 «Об определении размера черты бедности на II квартал 2017 года»**

С 01.04.2017 в Республике Казахстан определен размер черты бедности на II квартал 2017 г. в размере 40 % от прожиточного минимума, размер которого с 01.01.2017 составляет 24 459 тенге (145,52 бел. руб. в эквиваленте), рассчитанного за

истекший квартал Министерством национальной экономики Республики Казахстан.

Приказ вступил в силу 01.04.2017.

## КЫРГЫЗСТАН

### **Постановление Правительства Кыргызской Республики от 06.03.2017 № 141 «О размерах пайковых денег, учитываемых при исчислении пенсий для военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и их семей»**

В целях урегулирования порядка начисления и выплаты пайковых денег, учитываемых при расчете пенсий военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и их семей, в соответствии со ст. 45 Закона Кыргызской Республики «О пенсионном обеспечении военнослужащих» установлено, что при исчислении пенсий лицам офицерского состава, прапорщикам, мичманам и военнослужащим сверхсрочной службы, лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, уполномоченного государственного органа в сфере контроля наркотиков, финансовой полиции и их семьям учитываются месячные пайковые деньги:

- за период с 17.09.2013 по 31.03.2017 – в размерах согласно приложению;
- с 01.04.2017 – 1800 сомов (49,43 бел. руб. в эквиваленте).

Постановление вступило в силу 20.03.2017.

### **Закон Кыргызской Республики от 06.09.2017 № 76 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики (в законы Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании» и «О минимальной заработной плате в Кыргызской Республике»)»**

Внесенными изменениями установлено, что в случаях, когда фактическая среднемесячная заработная плата для исчисления пенсии отсутствует или окажется ниже установленного минимального размера заработной платы, для расчета принимается установленный минимальный размер заработной платы в процентах в зависимости от страхового стажа: до 15 лет – 200 %, от 15 лет до 20 лет – 250 %, от 20 лет и выше – 300 %.

Закон вступил в силу 13.05.2017.

### **Закон Кыргызской Республики от 06.05.2017 № 77 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании»**

Внесенными изменениями установлено, что базовая часть пенсии назначается и выплачивается лицам, страховая часть пенсии которых на дату назначения пенсии не превышает величины трех прожиточных минимумов пенсионера (фактически сложившейся за предыдущий год).

Условием для проведения индексации базовой части пенсии является увеличение величины средней заработной платы по республике за предыдущий календарный год, предшествующий индексации. Базовая часть пенсии индексируется, если общий размер пенсии ниже величины прожиточного минимума пенсионера (фактически сложившейся за предыдущий календарный год).

Закон выступает в силу 01.10.2017.

## РОССИЯ

### **Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»**

Акт президента Российской Федерации определил порядок формирования кадрового резерва федерального государственного органа.

Установлено, что кадровый резерв формируется представителем нанимателя в целях:

- обеспечения равного доступа граждан России к федеральной государственной гражданской службе;
- своевременного замещения должностей федеральной гражданской службы;
- содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава федеральной гражданской службы;
- содействия должностному росту федеральных государственных гражданских служащих.

В кадровый резерв включаются, в частности, граждане, претендующие на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы по результатам конкурса на включение в кадровый резерв, конкурса на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы, а также по результатам аттестации.

Кроме того, в резерв включаются гражданские служащие, увольняемые с федеральной гражданской службы в связи с сокращением должностей,

упразднением государственного органа (по решению представителя нанимателя).

Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность федеральной гражданской службы осуществляется по решению представителя нанимателя в пределах группы должностей, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в резерв. Установлено также, что сведения о лицах, включенных в кадровый резерв федерального государственного органа, размещаются на сайтах этого органа и государственной информационной системы в области государственной службы.

Указ вступил в силу 02.03.2017.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 551 «Об утверждении Положения о космонавтах Российской Федерации»**

Постановлением утвержден документ, определяющий правовое положение (статус) космонавтов Российской Федерации.

Согласно нему космонавтом является гражданин Российской Федерации, выразивший желание участвовать в космических полетах, соответствующий установленным профессиональным и медицинским требованиям, прошедший конкурсный отбор и подготовку к выполнению пилотируемых космических полетов и по результатам квалификационной аттестации принятый на должность космонавта-испытателя или космонавта-исследователя.

Положением определены права и обязанности космонавта, реализуемые им в связи с осуществлением профессиональной деятельности. В частности, космонавт имеет право на жилое помещение специализированного жилищного фонда, предоставляемое на период профессиональной деятельности. В то же время одной из его обязанностей является участвовать в пропаганде достижений Российской Федерации в пилотируемой космонавтике, в расширении и укреплении международного сотрудничества в области космической деятельности.

В зависимости от количества и результатов выполнения пилотируемых космических полетов космонавту в порядке, установленном уполномоченным органом, могут присваиваться классы.

Постановление вступило в силу 24.05.2017.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 546 «О внесении изменений в Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий»**

В связи с внесенными изменениями упрощены требования к подтверждению периода ухода за инвалидами и престарелыми лицами для назначения пенсии.

Периоды ухода трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет, теперь подтверждаются сведениями индивидуального (персонифицированного) учета.

Установлены также особенности включения в страховой стаж для назначения пенсии периодов уплаты страховых взносов за другое физическое лицо, за которое не осуществляется уплата страховых взносов страхователем; периодов уплаты за себя страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации физическими лицами, добровольно вступившими в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию; периодов, в течение которого лица, необоснованно привлеченные к уголовной ответственности и впоследствии реабилитированные, были временно отстранены от должности (работы).

Постановление вступило в силу 20.05.2017.

**Федеральный закон от 01.05.2017 № 89-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 9 Федерального закона «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»**

Законом установлены дополнительные гарантии социальной поддержки безработных детей-сирот.

Впервые ищущим работу и впервые признанным безработными детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются пособие по безработице и стипендия во время прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости.

Общий период выплаты пособия по безработице и стипендии в размере среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем

субъекте Российской Федерации не может превышать шести месяцев.

По истечении шести месяцев со дня регистрации в качестве безработных, а также при достижении 23 лет пособие по безработице и стипендия выплачиваются в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Законом предусматривается также обязанность работодателя обеспечить указанным лицам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя. Закон вступил в силу 12.05.2017.

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

## ПОДПИСКА на второе полугодие 2017 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2017 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

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

### **Подписные индексы:**

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## ОБ АКТУАЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ РАЗВИТИЯ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ (ИНТЕРВЬЮ С А. М. ОГЛЫ КАСУМОВЫМ)

### Наш собеседник:

**Касумов Алыш Мамиш оглы**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и экологического права Бакинского государственного университета. Являлся секретарем сектора «Государство и право» Научно-методического совета Министерства образования Азербайджанской Республики; заместителем Экспертного совета по юридическим наукам ВАК при Президенте Азербайджанской Республики. В настоящее время является членом Научно-консультативного совета при Верховном Суде Азербайджанской Республики, членом Координационного совета правовых проблем в Азербайджанской национальной академии наук, заместителем председателя диссертационного Совета по защите кандидатских и докторских диссертаций; членом редакционных коллегий журналов «Трудовое право в России и за рубежом», «Пробелы в российском законодательстве», «QANUN» («Закон»), «Вестник Полицейской академии МВД Азербайджанской Республики», «Трудовое и социальное право» (Республика Беларусь).



**– Уважаемый, Алыш Мамиш оглы, мы традиционно просим рассказать наших собеседников о своей юности. И конечно, нашим читателям интересно, как Вы пришли в профессию.**

– Я родился в 1960 году в семье рабочего. Моя молодость и юность прошли в сельской местности, получил среднее образование в сельской школе, служил в рядах Советской Армии в Карельской АССР в г. Петрозаводске. В 1982 году поступил на юридический факультет Бакинского государственного университета (БГУ), который окончил в 1988 году. С февраля 1989 года был принят на работу в качестве методиста юридического факультета БГУ, а затем в 1991 году был избран преподавателем кафедры гражданского процесса, трудового и экологического права БГУ и в том же году поступил в аспирантуру. В 1994 году досрочно защитил кандидатскую, а в 2003 году докторскую диссертацию. В 1995 году получил ученое звание доцента, а в феврале 2010 года – ученое

звание профессора. С 1995-го по 2001 годы являлся заместителем декана юридического факультета БГУ. С 2002 года по настоящее время заведую кафедрой трудового и экологического права БГУ.

**– Насколько нам известно, Вы более 25 лет работаете на юридическом факультете Бакинского государственного университета. Что изменилось на факультете за это время и какие перспективные направления развития юридического образования в Азербайджане Вы видите?**

– Для того чтобы попытаться разобраться в проблемах, касающихся развития юридического образования в нашей стране, мы должны понимать, что данный вопрос напрямую относится к государству, в котором мы живем, а мы, как известно, живем в правовом государстве. За последние годы в нашей республике в сфере образования были достигнуты значительные успехи. Данной

области уделяется большое внимание со стороны главы государства.

Учебный процесс построен так, чтобы подготовить юриста широкого профиля, которого можно использовать на любой должности, требующей высшего юридического образования, и вместе с тем имеющего глубокие знания в определенной области юридической деятельности. Поэтому все студенты, наряду с социально-экономическими, гуманитарными и общеобразовательными дисциплинами, изучают широкий круг правовых наук.

Кроме того, студенты-очники проходят производственную практику.

На юридическом факультете функционирует юридическая клиника, которая позволяет студентам приобрести не только теоретические знания, но и практические навыки работы юриста. В то же время данная клиника оказывает бесплатную юридическую помощь малообеспеченным и нуждающимся в социальной поддержке лицам, играя большую социальную роль. Существует компьютерный зал, библиотека с иностранной литературой. Выпускается два периодических издания – одно из них студенческое, которое готовится студенческим научным обществом. В настоящее время на факультете занятия ведутся на четырех языках – азербайджанском, русском, английском (и немецком, но только в магистратуре).

В последние годы в магистратуре открылось несколько новых специальностей. В настоящее время у нас 11 специализаций. По специальности «Европейское право» с 2013 года магистрам выдается два диплома – Бакинского государственного университета и Университета Визбурга (Германия). У нас на факультете открылась специализация по морскому и энергетическому праву – единственная на территории СНГ. Существует также новая специализация – транснациональное уголовное право, подготовка по которой ведется вместе с институтом Макса Планка (Германия).

Большинство преподавателей факультета обладают учеными степенями и учеными званиями доцента и профессора.

**– Преподавательскую деятельность Вы успешно сочетаете с членством в консультативных и экспертных советах при государственных органах и организациях. Расскажите, пожалуйста, о данном направлении Вашей работы.**

– Научно-консультативный совет создается в целях оказания правовой и методической помощи в подготовке проектов постановлений Пленума Верховного Суда Азербайджанской Республики, выработке предложений по спорным вопросам применения законодательства в судебной практике, разработке методических рекомендаций по отдельным вопросам организации судебной деятельности.

В своей работе Научно-консультативный совет руководствуется законодательством и Положением.

Являясь членом Научно-консультативного совета, я участвую в рассмотрении проектов постановлений, разработанных на основании материалов обобщения судебной практики и анализа судебной статистики; вношу предложения о совершенствовании подготовленных проектов и устранении недостатков; даю научные рекомендации по вопросам применения законодательства; даю заключения о соответствии законодательству разрабатываемых Верховным Судом Азербайджанской Республики инструкций, методических писем и иных документов; участвую в обсуждении материалов обобщения судебной практики и даю консультации по вопросам правового характера, возникающим при анализе судебной практики.

Как член Научно-консультативного Совета Верховного Суда Азербайджанской Республики, наряду с участием в разработке проектов постановлений Пленума, даю заключения по указанным постановлениям. На Пленуме Конституционного Суда, выступая в качестве эксперта, даю заключения в целях проверки соответствия Конституции Азербайджанской Республики соответствующих норм различных нормативных правовых актов, в том числе Трудового кодекса Азербайджанской Республики. Наряду с заключениями по законопроектам, направленным для внесения соответствующих дополнений и изменений в Трудовой кодекс Азербайджанской Республики, принимаю участие в заседаниях рабочей группы.

**– Ваша докторская диссертация была посвящена вопросам взаимной материальной ответственности в трудовом праве Азербайджанской Республики. Какие проблемы данного института, на Ваш взгляд, являются наиболее актуальными на сегодня? Как Вы оцениваете возможность увольнения работников в Республике Беларусь за причинение в связи**

## АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ

**с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда?**

– Одной из важнейших проблем является правильное установление материального ущерба и возможность быстрого исполнения решения юрисдикционного органа.

Отношусь положительно к возможности увольнения работников в Республике Беларусь за причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда.

Главное – установить степень вины причинителя ущерба на основе учета объективных обстоятельств, при которых имел место ущерб, с целью принятия адекватного решения, используя весь арсенал средств, которым законодатель снабдил работодателя, чтобы исполнить соответствующее решение.

**– В Азербайджанской Республике по общему правилу работники несут ограниченную материальную ответственность (как и, например, в Российской Федерации), в Республике Беларусь в качестве общего правила применяется полная материальная ответственность, а ограниченная может устанавливаться Трудовым кодексом, коллективным договором и соглашением. По Вашему мнению, в ТК какой страны закреплено более рациональное правило?**

– Более рациональным представляется правило о привлечении работников к ограниченной материальной ответственности с возможностью привлечения к полной материальной ответственности в установленных законом случаях.

Вряд ли верным является решение законодателя передать вопрос о выборе вида материальной ответственности на усмотрение сторон в рамках договорного регулирования: у одной из сторон трудового договора, а именно у работодателя, всегда больше возможностей для принятия решения в свою пользу. Защитная функция трудового права как раз и заключается в возможности «нивелировать» хозяйскую власть работодателя. Поэтому перед законодателем всегда стоит непростая задача по установлению неких правил поведения относительно обеспечения реализации

прав и обязанностей обеих сторон трудового договора путем достижения баланса их интересов. Наличие строго определенного законом перечня случаев привлечения к полной материальной ответственности дисциплинирует работодателя, ограничивая его в стремлении переложить на работника риск предпринимательства, который несет работодатель.

**– Достаточно большое количество Ваших работ, в том числе монография, подготовленная в соавторстве с З. И. Джафаровым, было посвящено трудовым спорам. Можно ли утверждать, что в литературе выработан единый подход к понятию и видам способов защиты прав работников?**

– Конечно, нет. Вряд ли можно вести речь о выработке в литературе единого подхода к понятию и видам способов защиты прав работников, поскольку законодательное их закрепление в разных государствах имеет свои нюансы и особенности. В литературе в свою очередь такие нюансы и особенности получают дальнейшее развитие.

Но налицо стремление к выработке такого единого подхода, базирующегося на общепризнанных принципах, формируемых практикой международно-правового регулирования относительно прав и свобод трудящегося человека. В последние годы этот процесс получает некоторое ускорение, что на постсоветском пространстве становится особенно заметным в рамках таких региональных образований, как СНГ и ЕАЭС.

**– Какие способы разрешения индивидуальных трудовых споров, на Ваш взгляд, более эффективны: внесудебные или судебные? Есть ли объективная необходимость создания специализированных судов по трудовым спорам в Азербайджанской Республике?**

– Представляется, что судебный порядок разрешения трудовых споров более эффективен, поскольку он предполагает возможность принудительного исполнения решения по спору и позволяет защитить тем самым права стороны спора, в пользу которой принято положительное решение. Как правило, спорящим сторонам редко удается прийти к взаимовыгодному соглашению, а затем и добровольно исполнить его.

Полагаю, что в Азербайджанской Республике нет необходимости создания специализированных судов по трудовым спорам: количество рассмо-

тренных судами трудовых споров стабильно не так много и пока нет тенденции к их стремительному росту. Кроме того, введение такой специализации судей потребует значительного бюджетного финансирования их подготовки и переподготовки, что вряд ли окажет благоприятное воздействие на состояние и перспективы развития судебной системы страны в целом.

**– Как Вы оцениваете эффективность применения процедуры медиации при разрешении трудовых споров?**

– Медиация при разрешении трудовых споров как внесудебная процедура их урегулирования с участием посредника путем использования нейтрального лица (медиатора) рассматривается в качестве альтернативы судебному или административному разбирательству.

По изложенным выше соображениям отношусь несколько скептически к внесудебным процедурам при разрешении трудовых споров, в том числе к медиации. Для повышения ее эффективности необходимо наличие специально подготовленных лиц, которые могли бы выступать в качестве медиатора, обладающего познаниями в области юриспруденции, психологии и других отраслей

современной науки. «Доморощенные» медиаторы принесут больше вреда, чем пользы, попытаюсь урегулировать трудовой спор без соответствующей подготовки по всем его параметрам.

**– В этом году кафедра трудового и экологического права Бакинского государственного университета стала соучредителем Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля. Проводятся ли аналогичные конкурсы в Азербайджане и, на Ваш взгляд, насколько актуально проведение такого конкурса среди молодых ученых в настоящее время?**

– К сожалению, аналогичные конкурсы в Азербайджане не проводились, и я думаю, что проведение такого конкурса среди молодых ученых в настоящее время актуально и целесообразно, поскольку помогает студентам и магистрантам углубить теоретические знания и повысить навыки научно-исследовательской работы.

**– От имени редакции журнала выражаем Вам искреннюю благодарность за содержательное интервью и желаем творческих успехов и талантливых учеников!**

Беседовала заместитель главного редактора журнала, кандидат юридических наук, доцент **Е. А. Волк**

Д. А. Новиков, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

## ОТМЕНА РЕГУЛЯТИВНОЙ ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА – ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

### Аннотация

Статья посвящена раскрытию сущности и последствий законодательной отмены регулятивной функции оплаты труда в свете тенденции экономизации трудового права. Установлено, что с экономической точки зрения регулятивная функция оплаты труда проявляется во влиянии рыночных механизмов на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу, численность работников и уровень их занятости, оптимизацию размещения рабочей силы по регионам, отраслями хозяйства, предприятиям. С точки зрения трудового права регулятивная функция оплаты труда предполагает установление в нормах права различий по уровню оплаты труда в зависимости от квалифицированности и общественной значимости осуществляемой работы. Автор делает вывод, что вследствие либерализации отечественного трудового права, лишения правового механизма оплаты труда регулятивной функции Украина втягивается в «гонку на дно», которая предусматривает максимальное снижение социальных норм и минимальный контроль над их исполнением с целью создания рынка дешевой рабочей силы.

**Ключевые слова:** оплата труда, регулятивная функция, минимальная заработная плата, гонка на дно, прекариат.

### Введение

Социально-экономический кризис в Украине диктует государству целесообразность осуществления шагов правового характера для решения проблем трудящегося населения, в частности в сфере оплаты труда. Одним из таких шагов стало повышение минимальной заработной платы с 1 января 2017 г. до 3200 грн [1]. Необходимость обеспечения реализации этой нормы обусловило принятие Закона Украины от 6 декабря 2016 г. № 1774-VIII «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины» (далее – Закон № 1774-VIII), которым в ряд нормативных правовых актов были внесены изменения. Согласно произведенным изменениям в ст. 3 Закона Украины от 24 марта 1995 г. № 108/95-ВР «Об оплате труда» (далее – Закон об оплате труда) и ст. 95 Кодекса Законов о труде Украины от 10 декабря 1971 г. № 322-VIII (далее – Кзот) минимальная заработная плата теперь признается установленным законом минимальным размером оплаты

труда за выполненную работником месячную (часовую) норму труда [2]. Обновленное понятие потеряло таких два критерия, как простая и неквалифицированная работа, по которым ранее происходило отнесение определенной профессии к оплачиваемой по минимальному размеру. Повидимому, получение минимальной заработной платы теперь не будет зависеть от сложности выполняемой работы или требований к квалификации ее выполнения. Эти изменения ведут к так называемой уравниловке, термин которой используется украинским правительством в постановлении Кабинета Министров «Об оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» в редакции от 28 декабря 2016 г. № 1037. Только мера для избегания уравниловки предусмотрена достаточно сомнительная. Указывается следующее: «руководителям учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы обеспечить в пределах фонда оплаты труда дифференциацию заработной платы путем

установления доплат, надбавок, премий с учетом сложности, ответственности и условий выполняемой работы, квалификации работника, результатов его труда» [3].

В связи с этим в данном исследовании автор имеет целью раскрыть сущность и последствия законодательной отмены регулятивной функции оплаты труда в контексте экономизации трудового права в его формальном понимании.

### Основная часть

Следует отметить, что в украинском законодательстве понятие «дифференциация» применяется для описания назначения тарифной системы оплаты труда. И если понимать под дифференциацией различие по уровню оплаты труда, то обеспечение такого различия с помощью доплат, надбавок и премий ведет к смешению структурных элементов заработной платы – основной и дополнительной. Ведь согласно ст. 2 Закона об оплате труда основная заработная плата предполагает вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда и выражается в виде тарифных ставок и должностных окладов [4], что обуславливает различие в оплате труда. Дополнительная заработная плата является вознаграждением за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, а также за особые условия труда [4], то есть имеет прежде всего компенсирующий и стимулирующий эффект. Кроме того, доплаты, надбавки и премии устанавливаются исходя из нетипичных условий производственного процесса либо личных ситуативных успехов самого работника, тогда как основная заработная плата является выражением общественной значимости работы, квалификации работника и выполнения им норм времени, норм выработки, норм обслуживания и т. п.

В свою очередь, очевидно, что только при организации оплаты труда, учитывающей уровень квалификации работника, квалифицированные работники будут заинтересованы в постоянной связи с предприятиями, а неквалифицированные работники будут заинтересованы в продвижении в разряд квалифицированных. В противоположность этому в новациях Закона № 1774-VIII просматривается ликвидация данного фундаментального регулятивного направления в оплате труда. Другие нововведения также подтверждают обозначенную тенденцию окончательного исключения

регулятивной функции из механизма правового регулирования оплаты труда. Если в предыдущей редакции ч. 1 ст. 96 КЗоТ и ч. 1 ст. 6 Закона об оплате труда тарифная система признавалась основой определения и распределения оплаты труда, то действующая редакция переносит положение о регулятивном значении тарифной системы в ч. 3, а ч. 1 предусматривает применение других систем оплаты труда, кроме тарифной. На наш взгляд, эти изменения создают предпосылки к еще большему расслоению населения Украины и в очередной раз подчеркивают отчетливо наметившиеся тенденции экономизации формальной стороны трудового права.

Преамбула Закона «Об оплате труда» определяет две функции оплаты труда – воспроизведенную и стимулирующую [4]. О регулятивной функции оплаты труда законодатель не говорит, однако до последнего времени она была вплетена в содержание механизма оплаты труда. Этот механизм основывался на достижениях трудового права советского периода, когда в ст. 59 Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г. было закреплено, что «при определении размера вознаграждения для каждой группы и категории принимаются во внимание: тяжесть труда, опасность условий, в которых труд производится, сложность и точность производимой работы и степень самостоятельности и ответственности за ее выполнение, требуемая для ее выполнения степень обученности и опытности» [5].

Здесь следует подчеркнуть, что при первичном капитализме, неотягощенном государственным влиянием и институтами гражданского общества, понимание регулятивной функции сводится к следующим положениям, сформулированным классиками экономической мысли.

Так, А. Смит утверждал, что «уровень заработной платы сельскохозяйственных рабочих всегда выше летом, чем зимой, хотя стоимость жизни для рабочих зимой, безусловно, выше; в разных частях страны заработная плата разная, а цены на продовольствие везде одинаковые; заработная плата и цены на продовольствие нередко двигаются в противоположных направлениях» [6]. Д. Рикардо отмечал, что «естественная цена труда существенно различается в разных странах. Жилье и одежда, необходимые в одной стране, могут быть совсем не нужны в другой. Даже в странах, расположенных в одном климате, расхождение в образе жизни часто вызывают расхождения в

естественной цене труда, настолько значительные, как и расхождения, вызванные естественными причинами» [7]. Эту мысль Ж. Б. Сей продолжал так: «...размер потребности первой необходимости изменяется в зависимости не только от более или менее переносимого образа жизни рабочих и их семейств, но и от совокупности всех затрат, которые считаются для них необходимыми в стране, где они живут» [8]. Томас Мальтус писал, что «уровень заработной платы наемного работника изменяется в зависимости от численности населения. Если численность населения возрастает, заработная плата работника снижается. Тенденция снижения заработной платы свидетельствует о «перенаселении» – появлении «лишнего населения» [9]. Обозначенные упрощенные представления экономистов начала XIX в. о регулятивных свойствах оплаты труда не пошли дальше естественного понимания, а именно распределения населения по климатическим зонам, потребностям или количеству.

Хотя если обратиться к научным исследованиям современных экономистов, то они не сильно отличаются от трактовки регулятивной функции оплаты труда своими предшественниками трехсотлетней давности. Например, Т. Н. Долинина указывает, что «регулятивная функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где они дадут наибольший эффект. Условиями эффективной реализации регулятивной функции оплаты труда является выполнение в должной мере воспроизведенной функции и принципа дифференциации заработной платы по критериями, отражающим особенности труда, его общественную значимость, расхождение в условиях труда, расхождение в спросе на труд» [10, с. 158]. Относительно очерченного принципа следует согласиться с В. А. Процевским, что «дифференциация

оплаты труда разных профессиональных групп в разных отраслях экономики все меньше обуславливается общественной необходимостью, все меньше воплощает потребности общества, а потому все меньше отражает требования экономической целесообразности. Оплата труда становится результатом уравновешенности экономической власти различных социальных групп: работодатели стараются максимизировать получаемые выгоды, обеспечивая лишь свое благосостояние, но не максимальность общественной полезности своей деятельности» [11, с. 9].

Иначе говоря, в экономической плоскости регулятивная функция оплаты труда проявляется во влиянии рыночных механизмов на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу,

на численность работников и уровень их занятости, оптимизацию размещения рабочей силы по регионам, отраслями хозяйства, предприятиям. По этой причине небесспорными выглядят замечания экономистов, что регулятивная функция оплаты труда «выполняет роль баланса интересов работников и работодателей» [10, с. 158]. Регулирование вышеуказанных процессов удобно лишь для работодателя, ведь обеспечивает максимальный эффект от инвестиций в производственную деятельность. Для работников перемещения из отрасли в отрасль, из профессии в профессию, из региона в регион конструирует неустойчивую и опасную социальную реальность с низким уровнем

■ ■ ■  
*Для работников перемещения из отрасли в отрасль, из профессии в профессию, из региона в регион конструирует неустойчивую и опасную социальную реальность с низким уровнем защиты своих интересов и высоким уровнем зависимости от обстоятельств, складывающихся на рынке труда. Уровень оплаты труда в таких условиях остается на уровне воспроизводства (обеспечения работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления трудоспособности) и ситуационного стимулирования «трудоустройства» необходимого количества рабочей силы в определенной отрасли или на определенном предприятии.*  
 ■ ■ ■

защиты своих интересов и высоким уровнем зависимости от обстоятельств, складывающихся на рынке труда. Уровень оплаты труда в таких условиях остается на уровне воспроизводства (обеспечения работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для восстановления трудоспособности) и ситуационного стиму-

лирования «трудовой мобильности» необходимого количества рабочей силы в определенной отрасли или на определенном предприятии.

В этом аспекте следует разобраться, каким образом искусственное повышение минимальной заработной платы поможет трудящемуся населению с точки зрения повышения его покупательной способности и обеспечения выполнения хотя бы воспроизведенной функции оплаты труда. Эксперты Международной организации труда на данный вопрос ответили следующим образом: «...повышение минимальной заработной платы влечет за собой уменьшение занятости в охваченном ею секторе. Трудящиеся, которые потеряли работу в охваченном законодательством секторе, будут работать в неохваченном секторе, снижая оплату труда в этой части экономики. Повышение уровня минимальной заработной платы в развивающихся странах может оказывать содействие увеличению разрыва между трудящимися в охваченных ей секторах и другими трудящимися. Поэтому оно усилит бедность, обусловленную в относительном выражении» [12]. Кроме того, нет необходимости снова обращаться к экономической трактовке последствий повышения минимальной заработной платы, чтобы понять, что без жесткого контроля государства за ценообразованием инфляционные факторы быстро обесценят реальный ее размер без повышения покупательной способности граждан. Как писал в начале XX в. Генри Форд, «секрет благосостояния Америки состоит в расширении покупательной силы путем повышения заработной платы и снижения продажных цен. Заработная плата дает людям покупательную силу, а вся промышленность зависит от людей, способных покупать и платить. Снижение заработной платы (реальной зарплаты. – *Примеч. авт.*) приводит к уменьшению работы, так как этим уменьшается спрос, от которого зависит работа» [13].

По этой причине искусственное увеличение минимальной заработной платы без надлежащего контроля над инфляцией вместе с отменой регулятивной функции оплаты труда приведет к следующей цепи последствий: уменьшение реальной заработной платы, уменьшение покупательной способности граждан, уменьшение прибыли предприятий приведет к увеличению уровня безработицы. Еще раз обратимся к мыслям Г. Форда, который констатировал, что «в обществе не может быть действительного благосостояния, пока ра-

ботники, которые производят предметы повседневного потребления, не могут их купить» [13]. Несколько иная реальность вырисовывается в Украине, когда удешевление стоимости рабочей силы, увеличение количества безработных граждан вместе со снижением уровня образования (неминуемым последствием коммерциализации) и упадком отечественных предприятий, в скором времени создаст в государстве рынок низкокачественной и дешевой рабочей силы в прекарной [14] социальной ситуации.

Как отметил немецкий социолог У. Бек, «высокий уровень безработицы в посткоммунистических странах Европы заставляет правительства этих стран вести экономическую политику, ориентированную на экспорт, в ущерб социальным и экологическим стандартам. Благодаря низкой заработной плате, чаще всего плохим условиям труда и «зонам, свободным от профсоюзов», эти страны конкурируют друг с другом и с богатыми западными странами в стремлении привлечь зарубежный капитал» [15, с. 204]. С. Скот указывает: «если национальные государства уже не играют прежней роли в принятии решений в сфере бизнеса, поскольку инвесторы ищут наиболее высокие прибыли по всему миру, то отдельным странам, находящимся под сильным экономическим и политическим давлением, придется принимать участие в глобальной системе отношений» [16, с. 7]. Действительно, большинство посткоммунистических стран, в том числе Украина, сейчас более или менее активно стремятся получить инвестиции, необходимым условием для чего является подчинение корпоративным интересам иностранных инвесторов. Неизбежно получение инвестиций достигается благодаря наиболее уязвимому слою общества – работникам, а точнее выбору вместо основополагающего принципа трудового права – приоритета интересов работников (*in favorem*) – пути уменьшения социальных затрат на наемный труд и снижения социальных стандартов, из-за чего государство может быть втянуто в так называемую «гонку на дно».

Сущность этой гонки можно показать на таком примере. В конце 1990-х г. Китай вступил в конкурентное соревнование, заманивая американские компании низкими затратами на оплату труда. В результате около 250–300 тысяч мексиканских рабочих мест перекочевали за Тихий океан. Э. Тоффлер приводит рассказ о менеджере фирмы по производству телефонных аксессуаров,

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

которому было приказано конкурировать за получение каждого заказа наравне с другими. Но менеджер платил своим работникам в среднем 2,20 доллара за час, а должен был соперничать с китайскими производителями, чьи работники получали в среднем только по 60 центов [17, с. 111]. Логично, что все усиления менеджера были напрасны. Ведь, как указывает З. Бауман, «глобальные инвесторы, желая сократить ожидаемые убытки, упаковывают вещи и переводят свои активы, поручая местной власти расчищать руины и вытягивать жертвы из еще большей бедности» [18, с. 200–201].

Другими словами, государства, зависимые от иностранных инвестиций, вступают в конкуренцию для привлечения денежных потоков международных инвесторов. Выигрывают в этой конкуренции те страны, которые предлагают более комфортные условия для размещения капитала. Эти условия укладываются в концепцию сокращения социальных затрат. Чем более дешевый труд работника в той или другой стране, тем выгоднее там осуществлять производство. В итоге между государствами, которые развиваются, начинается соревнование по максимальному снижению социальных норм и минимальному контролю над их исполнением. В этот алгоритм действий четко вписываются изменения в действующее трудовое законодательство согласно Закону № 1774-VIII. Отмена

регулятивной функции оплаты труда является одним из многих ходов прекаризации и декартизации украинских работников.

### Заключение

Итак, в связи наличием сложных социально-экономических условий в Украине значение государства в управлении распределением материальных благ возрастает. Государство должно взять на себя роль «ночного сторожа» и гарантировать достойную

жизнь, здоровье и другие человеческие добродетели каждому члену общества, как это провозглашается Конституцией Украины. Для выполнения такой задачи право выступает эпицентром воплощения общественной воли, а принятые нормы права должны обеспечить каждому справедливую оплату труда. В правовом механизме должны быть созданы положительные стимулы для повышения заработной платы при низком уровне инфляции, чем будет обеспечен платежеспособный спрос граждан, без которого рыночная система впадает экономическую депрессию. Вместе с тем законодатель продолжает либерализацию и экономизацию отечественного трудового права, теперь лишь согласно Закону № 1774-VIII правовой механизм оплаты труда регулятивной функции, тем самым втягивая страну все глубже в «гонку на дно».

### Список цитированных источников

1. О Государственном бюджете Украины на 2017 год [Электронный ресурс] : Закон Украины, 21 дек. 2016 г., № 1801-VIII // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=92415](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92415). – Дата доступа: 02.02.2017.
2. О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины [Электронный ресурс] : Закон Украины от 6 дек. 2016 г., № 1774-VIII // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=92499](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92499). – Дата доступа: 02.02.2017.
3. Об оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы [Электронный ресурс] : постановление Кабинета Министров Украины, 28 дек. 2016 г., № 1037 // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=92810](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=92810). – Дата доступа: 02.02.2017.
4. Об оплате труда [Электронный ресурс] : Закон Украины, 24 марта 1995 г., № 108/95-ВР // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: [http://base.spininform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=9484#B3I00XHP72](http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=9484#B3I00XHP72). – Дата доступа: 02.02.2017.

5. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. [Электронный ресурс] // Основные законодательные и правовые материалы. – Режим доступа: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm). – Дата доступа: 02.02.2017.
6. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит // Библиотека Гумер – гуманитарные науки. – Режим доступа: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Econom/smit/smit\\_1.pdf](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf). – Дата доступа: 02.02.2017.
7. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения [Электронный ресурс] / Д. Рикардо // Библиотека экономической и деловой литературы. – Режим доступа: <http://ek-lit.narod.ru/ric005.htm>. – Дата доступа: 02.02.2017.
8. Сэй, Ж. Б. Трактат политической экономии [Электронный ресурс] / Ж. Б. Сэй // Библиотека экономической и деловой литературы. – Режим доступа: <http://ek-lit.narod.ru/say007.htm>. – Дата доступа: 02.02.2017.
9. Мальтус, Т. Опыт о законе народонаселения [Электронный ресурс] / Т. Мальтус // Журнал нетрадиционной экологической ориентации. – Режим доступа: <https://ecocrisis.wordpress.com/1-2/suprapopulatia/malthus/>. – Дата доступа: 02.02.2017.
10. Долинина, Т. Н. Сущность заработной платы: функциональный подход / Т. Н. Долинина // Науковий вісн. Полтавського ун-ту споживчої кооперації України. – 2010. – № 4. – С. 156–159.
11. Процевський, В. О. Деякі питання щодо реалізації права громадян на одержання винагороди за працю / В.О. Процевський, Ю.В. Грицай // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2016. – Вип. 24. – С. 5–25.
12. Саже, К. Служит ли минимальная заработная плата эффективным инструментом для содействия достойной работе и уменьшению бедности? Опыт некоторых развивающихся стран [Электронный ресурс] / К. Саже // Международное бюро труда, Женева. Материалы о сфере занятости. – 2001. – Вып. 13. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_142312.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142312.pdf). – Дата доступа: 02.02.2017.
13. Форд, Г. Сегодня и завтра [Электронный ресурс] / Г. Форд // – Режим доступа: <http://about-ford.at.ua/index/0-33>. – Дата доступа: 02.02.2017.
14. Новіков, Д. О. Pluralitas non est ponenda sine necessitate або місце теорій прекаріату у науці трудового права / Д. О. Новіков // Науковий вісн. Ужгородського національного ун-ту. Серія «Право». – 2015. – Вип. 34. – Том. 2. – С. 22–26.
15. Бек, У. Что такое глобализация? / У. Бек. – М. : Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.
16. Scott, J. Capitalist Property and Financial Power / J. Scott. – Brighton : Wheatsheaf, 1986. – 224 p.
17. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер. – М. : АСТ, 2008. – 569 с.
18. Бауман, З. Текущая современность / З. Бауман. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.

### Summary

The article is devoted to disclosing the nature and consequences of the abolition of regulatory function of wage in sense of the trend of the economization of labour law. It was established that from an economic point of view, the regulatory function of wage suggests the influence of market mechanisms in the relationship between supply and demand for labour force, in the number of employees and their level of employment, optimizing the placement of the labour force by regions, sectors of the economy, businesses. From the point of view of labour law regulatory function of wage involves establishing by the rules of law the differences in the pay level, depending on qualification and social significance of the work. The author concludes that because of liberalization of the domestic labour law, deprivation of regulatory function of wage, Ukraine is drawn into the “race to the bottom”, which provides maximum reduction of social standards and minimum control over its implementation with a goal to creating a “market” of cheap labour force.

**Keywords:** wage, regulatory function, minimum wage, race to the bottom, prekarariat.

Статья поступила в редакцию 02.02.2017

**Н. С. Пилипенко**, кандидат юридических наук, доцент кафедры теории и истории права Гродненского филиала ЧУО «БИП-Институт правоведения»,

УДК: 316.334.2

**Г. Б. Шишко**, кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета, заслуженный юрист Республики Беларусь,

**А. В. Ясинская-Казаченко**, кандидат юридических наук, доцент кафедры «Экономика и право» Белорусского национального технического университета, доцент

## ИЗМЕНЯЮЩИЕСЯ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ И СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

### Аннотация

В статье анализируются современные тенденции и особенности изменений в распределении рабочей силы между видами экономической деятельности и профессиональными группами. Высказывается мнение о развитии нестандартных форм занятости как одного из главных каналов, обеспечивающих гибкость нанимателя: гибкая численность (аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала); гибкое рабочее место (работа на дому на базе использования ИТ-технологий, дистанционные рабочие места, работа по вызову); гибкий график работы и гибкость часов работы (сокращенный рабочий день, сезонная работа, совместительство). Авторы указывают, что должным образом необходимо сохранить функции профсоюзных организаций в отношении гибких форм занятости и управления трудовой миграцией.

**Ключевые слова:** рынок труда, нестандартная занятость, сверхзанятость, самозанятость, трудовые мигранты, защита прав и интересов.

### Введение

Базовые человеческие ценности и эффективность использования функций профсоюзных организаций как в отношении гибких форм занятости, так и в отношении управления трудовой миграцией необходимо сохранить. Среди ключевых проблем миграционной политики особое место, по мнению авторов, занимает проблема управления процессом трудовой миграции в рамках ЕАЭС. Являясь неотъемлемой частью экономики, процесс трудовой миграции требует управления со стороны государственных органов в форме конкретных мер, в том числе при помощи профессиональных союзов, прежде всего, в рамках заявленной темы – в области защиты прав свобод и законных интересов работников с нестандартной занятостью и трудовых мигрантов. Цель настоя-

щей статьи – исследование изменяющихся форм занятости в условиях трансформации рынка труда, способов защиты прав трудовых мигрантов и роли профсоюзов в этом процессе.

### Основная часть

#### Развитие гибких форм занятости в условиях трансформации рынка труда

Основным конституционным принципом формирования заработной платы при нестандартных формах должно стать положение о том, что каждый имеет право на достойный уровень жизни, включая достаточное питание, одежду, жилье и постоянное улучшение необходимых для этого условий (ст. 21 Конституции Республики Беларусь) [1]. Именно базовые человеческие ценности на

рабочем месте при нестандартных формах занятости – основная забота профессиональных союзов. Сюда включаются достойная заработная плата, условия труда, безопасность труда, режим труда и отдыха, карьерный рост, профессиональное развитие, морально-психологическая обстановка на рабочем месте. Однако не следует забывать, что новые формы нестандартной занятости способствуют усилению гибкости рынка труда, рациональному использованию рабочего времени, развитию инновационной экономики (банкоматы, автоматы для продажи, инфокиоски, электронная регистрация билетов и т.д.).

Использование гибких форм занятости открывает новые возможности для нанимателя, позволяет выстроить эффективную политику управления трудом и персоналом, отвечающую современным требованиям трудовых отношений. Существуют различные взгляды на классификацию гибкой занятости [2, с. 20–21]. При этом Е. В. Чичина отмечает: «Нестандартная занятость представляет собой комплекс трудовых правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»: работа у одного нанимателя; работа в производственном помещении с орудиями труда, принадлежащими нанимателю; стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года; бессрочный трудовой договор; нахождение в сфере трудового права» [3, с. 41].

К традиционным нестандартным формам занятости в настоящее время можно отнести: непостоянную (временную) занятость (*temporary or fixed-term employment*); непостоянно занятые работники – это сезонные работники, работники, выполняющие определенный объем работ или разовую работу; сверхзанятость (*overtime employment*); сверхзанятыми считаются работники с продолжительностью рабочего времени больше определенной установленной величины; самостоятельную занятость (*selfemployment*); она складывается из нанимателей-работников, само-

стоятельных хозяев, членов производственных кооперативов, самозанятых работников (*own-account workers*) и т. д.

Развитие нестандартных форм занятости является одним из главных каналов, обеспечивающих гибкость трудовых отношений. Для нанимателя гибкость означает повышение конкурентоспособности в кратко- и среднесрочной перспективе, сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест. Для работника гибкость рынка труда ассоциируется с отсутствием социальной защиты, перспектив вертикальной карьеры, низкой оплатой.

***Развитие нестандартных форм занятости является одним из главных каналов, обеспечивающих гибкость трудовых отношений. Для нанимателя гибкость означает повышение конкурентоспособности в кратко- и среднесрочной перспективе, сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест. Для работника гибкость рынка труда ассоциируется с отсутствием социальной защиты, перспектив вертикальной карьеры, низкой оплатой.***

Зарубежный опыт показывает, что новые нестандартные формы занятости начинают доминировать в условиях трансформации рынка труда. Новыми явлениями нестандартной формы занятости стали применение заемного труда и распространение дистанционной занятости. Под заемным трудом понимаются трудовые отношения, в которых участвуют три стороны: наемный работник, рекрутинговое агентство или посредник и предприятие-за-

казчик, которое фактически использует труд наемного работника. Наемный работник заключает трудовой договор не с предприятием-заказчиком, а с посредником. Выделяют такие виды заемного труда, как лизинг персонала, подбор временного персонала, аутсорсинг и аутстаффинг. Дистанционная занятость предполагает *занятость на основании трудового договора с условием о выполнении работы вне места нахождения нанимателя*. Преимуществами дистанционного труда являются возможность работника распределять рабочее время по своему усмотрению, отсутствие контроля со стороны нанимателя, возможность сочетать профессиональную жизнь и обучение. Использование дистанционной занятости имеет свои перспективы: позволяет создавать рабочие места для работников удаленных районов, повышает гарантии занятости социально уязвимых слоев населения.

Представляются интересными такие формы занятости, как нулевые трудовые контракты, работа по вызову, хотдескинг. *Нулевые трудовые контракты (zero contract hours)* – схема частичной занятости. Наниматель привлекает работника для выполнения обязанностей лишь при возникновении такой необходимости. Нет фиксированных часов работы, определенного графика работы. Оплата производится только за проделанную работу. *Работа по вызову (on-call working)* предполагает работу по гибкому контракту, работника вызывают на рабочее место и уведомляют о необходимости выполнения работы. Данная работа может предусматривать указание срока или периода времени. В настоящее время такая работа по вызову применяется в системе образования. В частности, в договоре об оказании образователь-

ных услуг устанавливается, что исполнитель выполняет работу согласно учебному расписанию. *Хотдескинг (hotdesking)*, или система подвижных («горячих») рабочих мест, подразумевает, что несколько сотрудников пользуются одним рабочим местом в разное время.

Для нанимателя такая система является экономически выгодной: позволяет арендовать меньшие площади, сократить потребление электроэнергии. Такая система наиболее эффективна в сферах, в которых работник большую часть рабочего времени (более 70 %) находится вне офиса, поэтому нет необходимости обеспечивать всех индивидуальным рабочим столом (например, консультант, аудитор и др.) [4].

Не следует упускать из виду и то, что во всех этих формах занятости человеческие ценности на рабочем месте, конечно, могут повсеместно игнорироваться. **Главная задача профессиональных союзов в данных условиях:** представление, выявление и защита интересов работников; коллективные переговоры, обучение, солидарность и, наконец, управление и регулирование. Понятно, что эффективность реализации этих функций в каждой профсоюзной организации разная, но если повышать эффективность использования слабых функций, то повысится эффективность всех остальных функций за счет одной.

Таким образом, под *гибкой формой занятости* в условиях трансформации рынка труда следует понимать такой способ занятости, при котором происходит отклонение от традиционной формы занятости (неполное рабочее время, нестандартный режим работы, самостоятельная занятость, занятость на дому, выполнение работы вне организации, схема частичной занятости, выполнение работы по необходимости, подвижные рабочие места).

### **Защита прав и интересов трудовых мигрантов**

В Республике Беларусь к настоящему времени в сфере международной трудовой миграции пока не создан системный пакет законов, направленных

на максимальную защиту прав и интересов трудовых мигрантов. Особенностью правовой системы в области защиты прав и интересов трудовых мигрантов на территории Республики Беларусь является ее взаимодействие с международным правом: действует примат международного права, ратифицированные конвенции

Международной организации труда (далее – МОТ) и межправительственные соглашения. На государственном уровне цели защиты прав и интересов трудовых мигрантов служат Конституция Республики Беларусь [1], Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [5] миграционное законодательство [6–9] и трудовой договор. Процесс реформирования миграционного и трудового законодательства не закончен. Среди основных недостатков действующих в Республике Беларусь норм, направленных на защиту прав и интересов трудовых мигрантов: фрагментарность, раздробленность и декларативность. Многие положения трудового законодательства Республики Беларусь представляют собой лозунги, не отвечающие требованиям конкретности и определенности [10].

Анкетный опрос 104 мигрантов, трудоустроенных на территории Республики Беларусь, из которых 88 мужчин и 16 женщин, выявил, что в основном трудовыми мигрантами являются мужчины в возрасте 30–50 лет; самыми распространенными сферами осуществления трудовой деятельности

---

*Среди основных недостатков действующих в Республике Беларусь норм, направленных на защиту прав и интересов трудовых мигрантов: фрагментарность, раздробленность и декларативность.*

---

являются занятость в строительстве, сельском хозяйстве, транспорте, торговле и общественном питании. Трудовые мигранты в большей степени осведомлены в вопросах миграционного, но не трудового законодательства. В процессе осуществления трудовой деятельности на территории Республики Беларусь трудовые мигранты часто заняты на малооплачиваемых или вытесняемых с рынка труда работах, могут подвергаться дискриминации, например, в виде неисполнения отдельными нанимателями условий трудовых договоров в части периодичности и сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, необеспечения средствами индивидуальной защиты. Нередко трудовые мигранты сталкиваются с разнообразными вычетами, принуждением к сверхурочной работе.

В связи с этим следует поставить вопрос: могут ли трудовые мигранты быть субъектами коллективных трудовых споров в случае нарушения их прав и интересов? В соответствии с конвенциями МОТ легальные трудовые мигранты имеют право вступать в профессиональные союзы по месту работы, и профсоюзным организациям следует это поощрять.

Если трудовые мигранты имеют право вступать в профессиональные союзы, то соответственно все, что относится к сфере коллективных трудовых отношений, должно быть им предоставлено: право вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры, разрешать коллективные трудовые споры, иными словами, все положения социального партнерства.

Порядок урегулирования коллективных трудовых споров установлен в гл. 36 ТК. Данный порядок разрабатывался в соответствии с конвенциями и рекомендациями МОТ, в которых определено, что органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов должны создаваться таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам.

Основная цель системы примирения – усадить стороны коллективного трудового спора за стол переговоров и найти компромиссное решение по возникшему неурегулированному разногласию или противостоянию интересов, предупредив тем самым более радикальные варианты развития конфликтных ситуаций, в том числе незаконные забастовки и акции протеста.

**Профессиональные союзы могут взять на себя ряд функций в системе управления международной трудовой миграцией.** Например, функцию доведения до сведения трудовых мигрантов их прав, которые не менее благоприятны в рамках социально-трудовых отношений, чем у граждан Республики Беларусь; функцию оказания помощи в оформлении соответствующих документов, функцию защиты прав и интересов от дискриминации, мошенничества и иных форм ущемлений и различий. Кроме того, в процессе осуществления трудовой деятельности задачей профессиональных союзов может стать борьба за условия и оплату труда, безопасность труда, режим труда и отдыха, создание нормальных жилищно-бытовых условий, профессиональное развитие, адаптацию в трудовом коллективе.

## Заключение

Повышение гибкости рынка труда в современных условиях становится важной прикладной задачей, продиктованной, с одной стороны, необходимостью построения инновационной экономики, а с другой – сохранением в этих условиях социальной стабильности и защищенности работников. Необходимо определить *факторы* изменяющихся форм занятости, а также допустимые *границы* и *пределы* гибкости рынка труда. Названные в статье формы занятости позволяют снизить остроту незанятости, давая возможность наиболее уязвимым на рынке труда категориям населения получать доход, поддерживать уровень своей квалификации и трудоспособности, а юридическому лицу манипулировать объемом используемой рабочей силы, не создавая социальной напряженности из-за увольнений работников при изменении потребностей производства.

Необходим комплексный подход к улучшению ситуации в сфере трудовой миграции на территории Республики Беларусь, нацеленный на усиление работы организаций различных уровней, повышение степени взаимодействия институциональных структур, профессиональных союзов, преодоление фрагментарности, раздробленности и декларативности нормативных правовых актов, направленных на защиту прав и интересов трудовых мигрантов.

### Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2017. – 62 с.
2. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство микро- и макроподходов : моногр. / Е. В. Ванкевич. – Витебск : Витебский ГТУ, 2014. – 198 с.
3. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : Право и экономика, 2004. – 142 с.
4. Гибкие формы занятости в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=ПРОДУКТ&id=3529>. – Дата доступа: 20.09.2016.
5. 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. № 305-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2016 г. № 353-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
7. Об утверждении Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 марта 2016 г., № 200 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
8. Договор о Евразийском экономическом союзе : от 29 мая 2014 г. – Минск : Амалфея, 2015. – 687 с.
9. Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов [Электронный ресурс] // Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174603>. – Дата доступа: 24.12.2016.
10. Защита социальных и трудовых прав мигрантов на пространстве СНГ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://moscow.iom.int/russian/publications/CARMP/mirpal%20pubs/MIRPAL%20sbornik\\_blok\\_print.pdf](http://moscow.iom.int/russian/publications/CARMP/mirpal%20pubs/MIRPAL%20sbornik_blok_print.pdf). – Дата доступа: 24.12.2016.

#### Summary

The article analyzes modern trends and peculiarities of changes in the distribution of labor between sectors of the economy, economic activities, and professional groups. An opinion is expressed about the development of non-standard forms of employment as one of the main channels ensuring the flexibility of the employer: flexible numbers (out staffing, outsourcing, personnel leasing); Flexible workplace (work at home based on the use of IT technology, remote workplaces, work on a call); Flexible work schedule and flexibility of working hours (reduced working day, seasonal work, part-time work). The authors point out that it is properly necessary to preserve the functions of trade union organizations in relation to flexible forms of employment and the management of labor migration

**Keywords:** labor market, precarious employment, overemployment, self-employment, labor migrants, the protection of labor rights and interests.

Статья поступила в редакцию 20.01.2017

**А. В. Скоробагатько**, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского и трудового права Национального университета «Одесская морская академия»

УДК 349.3:369

## ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ (АНАЛИЗ ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА)

### Аннотация

В статье анализируется проект Трудового кодекса Украины, аккумулирующий нормы не только действующих законов, но и новые нормы, регламентирующие отношения, не урегулированные действующим Кодексом. В целом автор оценивает проект позитивно, но вместе с тем делает анализ его отдельных спорных положений, требующих осмысления и усовершенствования. Высказывается мнение, что новый Трудовой кодекс станет основой для дальнейшего реформирования и развития трудового законодательства Украины.

### Введение

Став на путь европейской интеграции, Украина прилагает определенные усилия относительно обновления законодательной базы, регулирующей сферу труда, но, к сожалению, данный процесс протекает инертно и до сих пор общество не получило нового Трудового кодекса. Безусловно, с изменением социально-экономических условий формирование современного трудового законодательства является очень важной для украинского общества проблемой, а интерес ученых-юристов к его теоретическим и практическим аспектам целиком оправдан.

Принимая новое трудовое законодательство, прежде всего необходимо учитывать, что действующие его нормы неоднородны, характеризуются множественностью и сложностью, как и отношения, ими регулируемые.

До настоящего времени его основой остается Кодекс законов о труде Украины, принятый еще в 1971 году в совершенно других исторических условиях. Разумеется, структура и многие нормы его значительно устарели, что часто приводит к нарушению трудовых прав наемных работников. Вносимые неоднократно изменения в нормы действующего КЗоТ (из 265 статей и преамбулы, составляющих первую его редакцию, существенно изменились 235 статей, а некоторые из них менялись неоднократно), но эти изменения не улучшили правовое регулирование отношений в сфере

труда. Негативно влияет на регулирование трудовых отношений и то обстоятельство, что до сих пор в Украине продолжают применяться отдельные законодательные акты давно несуществующего советского государства или их отдельные нормы. Все это дает основание утверждать, что сегодня одной из первоочередных задач для законодателя является кодификация законодательства о труде.

Данными обстоятельствами и объясняется актуальность и своевременность исследования, рассматриваемого Верховной Радой Украины проекта нового Трудового кодекса Украины.

### Основная часть

Одной из главных функций государства является защита прав его граждан. Эту первоочередную задачу может обеспечить только эффективное законодательство. Принятие современного Трудового кодекса станет важным этапом развития трудового права в Украине, так как он призван стать главным регулятором трудовых отношений и закрепить основные механизмы реализации предусмотренных в Конституции Украины трудовых прав и гарантий, обеспечить защиту интересов как рабочих, так и работодателей. В Кодексе должны соединиться нормы, воплощающие особенности как национального трудового законодательства, так и нормы, включающие международный опыт регулирования трудовых отношений. Он,

безусловно, призван выполнить особую миссию по усовершенствованию отраслевого законодательства. В связи с этим актуальным является суждение, высказанное С. В. Вышневецкой, что первоочередными задачами кодификации трудового законодательства должны стать согласование трудового законодательства с международными нормами о труде, закрепление основных принципов трудового права, отвечающих объективным закономерностям современного развития системы трудовых и связанных с ними отношений [1, с. 28]. Соглашаясь с таким пониманием роли нового Трудового кодекса, добавим, что он должен комплексно осуществить кодификацию всего правового массива, максимально унифицировав законодательные акты, регулирующие отношения в сфере труда и одновременно взвешенно и обоснованно использовать дифференциацию в регулировании трудовых отношений.

Без сомнения, кодификация должна стать не только качественным шагом в развитии и становлении отрасли права, но и, как аргументирует Ю. П. Дмитренко, позволит устранить противоречия, возникающие в процессе развития системы права, с одной стороны, и системы законодательства – с другой, а также устранить коллизии между различными нормативными актами [2, с. 30]. Соглашаясь с таким мнением, полагаем, что указанные факторы обуславливают необходимость создания эффективной правовой модели трудового законодательства, которая может быть реализована в новом Трудовом кодексе Украины. Следовательно, возникает вопрос, является ли таким представленный в законодательный орган проект Трудового кодекса Украины от 27.12.2014 № 1658, доработанный по состоянию на 20.05.2015 (далее – Проект) [3; с. 30]. Следует отметить, что данный Проект подготовлен депутатами VIII созыва В. Б. Гройсманом – ныне Премьер-министр Украины, Л. Л. Денисовой, М. Н. Папиевым – в азные годы возглавляли Министерство труда и социальной политики Украины.

Предваряя содержание статьи, заметим, что, как и большинство законопроектов, предложенный Проект имеет ряд спорных положений, которые требуют осмысления и усовершенствования. Анализ норм Проекта и публикаций, в которых исследовались его отдельные положения, подтверждает наличие как позитивных факторов, так и определенных недостатков, допущенных его разработчиками.

Остановимся более подробно на некоторых из них.

1. Формирование рыночных отношений в Украине, создание предприятий на базе разных форм собственности определили новые виды отношений в сфере наемного труда и, к сожалению, увеличили число правонарушений в данной области. В этом смысле, подчеркивает В. Я. Бурак, настоятельной является потребность улучшения института защиты трудовых прав рабочих и других субъектов трудового права. Потребность реформирования этого механизма также определена низкой эф-

фективностью защиты трудовых прав и законных интересов работников [4, с. 77]. Считаем правильной позицию ученого, аргументированно доказывающего необходимость изменения акцентов с судебной или административной формы защиты на альтернативные способы защиты трудовых прав. В первую очередь это касается внедрения механизмов социального партнерства. К возможным альтернативным способам защиты трудовых прав В. Я. Бурак относит проведение переговоров, применение посредничества и третейских процедур.

К сожалению, в Проекте отсутствуют нормы, предусматривающие возможность применения указанных ученым процедур при защите трудовых прав работников, поскольку акцент в его нормах больше сделан на судебную защиту работников от неправомερных действий или бездействия работодателей либо иных должностных лиц. На наш взгляд, это значительное упущение, сделанное разработчиками Проекта, потому что в современных условиях указанные способы защиты трудо-

*Соглашаясь с таким пониманием роли нового Трудового кодекса, добавим, что он должен комплексно осуществить кодификацию всего правового массива, максимально унифицировав законодательные акты, регулирующие отношения в сфере труда и одновременно взвешенно и обоснованно использовать дифференциацию в регулировании трудовых отношений.*

вых прав часто являются более действенными, нежели решение их в суде (сделать такое предположение автору позволяет собственный опыт работы в отделении Национальной службы посредничества и примирения Одесской области).

В частности, в нормах Проекта не предусмотрена возможность привлечения посредника (медиатора) для разрешения трудовых споров (так, в п. 4 ст. 388 определено право комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) приглашать на ее заседание только третьих лиц и специалистов). Между тем такой способ защиты, как привлечение посредника, предусмотрен Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [5, с. 30]. На наш взгляд, целесообразно было бы в Проекте предусмотреть норму о возможности привлечения к разрешению индивидуальных трудовых споров независимых посредников и трудовых арбитров, подготовленных НСПП.

Недостатком проекта, с нашей точки зрения, является отсутствие отдельной книги, регламентирующей порядок разрешения коллективных трудовых споров. В Проекте этому вопросу посвящена только ст. 343, устанавливающая, что порядок функционирования системы мер по разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов) и взаимодействие сторон социально-трудовых отношений в процессе урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), возникших между ними, определяется Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Некоторые критические замечания вызывает и позиция, предложенная в Проекте, относительно определения полномочий КТС. В соответствии с п. 2 ст. 381 Проекта по желанию работник может обратиться за защитой своих прав в КТС в случае ее создания в юридическом лице по месту работы работника. Словосочетание «в случае ее создания» свидетельствует о необязательности ее создания. В то же время нормы Проекта (п. 2 ст. 382) позволяют блокировать создание КТС, поскольку Проектом предусмотрено создание КТС по согласованию между работодателем и выборным органом пер-

вичной профсоюзной организации, а именно – по их взаимной договоренности, которая не всегда может быть достигнута.

Как значимое следует отметить положение, указанное в ст. 392 Проекта, о том, что решение КТС является обязательным для сторон индивидуального трудового спора и подлежит добровольному исполнению в срок, установленный решением. Наряду с этим в ст. 389 Проекта заложено довольно жесткое условие принятия решения КТС, поскольку в случае несогласия хотя бы одного члена комиссии с принимаемым решением оно считается непринятым. Достичь такого единства при урегулировании конфликтной ситуации, когда у членов комиссии различные интересы решения проблемы, будет чрезвычайно сложно. Считаем также ошибочным уход от механизма, определенного в ст. 230 действующего КЗоТ Украины, обеспечивавшего исполнение решения КТС в принудительном порядке с помощью государственной исполнительной службы [6, с. 30].

Позитивной является новация о возможности подписания мирового соглашения во время рассмотрения трудового спора в КТС (п. 1 ст. 388 Проекта), свидетельствующая о попытке преобразования ее с юрисдикционного в примирительный орган.

2. С нашей точки зрения, следует признать ошибочной позицию, предложенную в Проекте, относительно определения роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений, поскольку в отличие от действующего КЗоТ Украины существенно сужен круг их прав и полномочий по защите трудовых прав работников. В частности, в Проекте предусмотрен только ряд статей, касающихся полномочий профессиональных союзов: это

ст. 19, 111, 112, п. 3 ст. 383, п. 4 ст. 293 и некоторые другие. Но в Проекте, в отличие от действующего Кодекса (в нормах которого кроме положений, закрепленных в ряде статей, деятельности данной организации посвящена глава XVI КЗоТ Украины), отсутствует отдельная книга или

...  
*На наш взгляд, отсутствие в Проекте отдельной главы с четко определенными правами и полномочиями профессиональных союзов понизит возможность этой организации защищать трудовые права работников.*  
 ...

глава, регламентирующая деятельность профессиональных союзов. На наш взгляд, отсутствие в Проекте отдельной главы с четко определенными правами и полномочиями профессиональных со-

юзов понизит возможность этой организации защищать трудовые права работников.

3. Статья 362 Проекта устанавливает дисциплинарные взыскания, применяемые в отношении работников. На наш взгляд, расширение видов взысканий, применяемых к работникам, совершившим дисциплинарные проступки, а именно введение замечания, является логичным предложением. Наличие дополнительного вида дисциплинарного взыскания (замечания), наряду с выговором и увольнением, усилит воспитательную функцию трудового законодательства. Вместе с тем не воспринимается как позитивная норма новация, изложенная в ч. 1 ст. 363 Проекта, относительно сроков применения дисциплинарного взыскания, а именно не позднее чем в течение одного месяца со дня выявления дисциплинарного проступка без учета времени отсутствия работника на работе независимо от причин, а также времени производства в уголовном деле или в деле об административном правонарушении в связи с его противоправными действиями. На наш взгляд, целесообразно оставить сроки, установленные в ст. 148 действующего КЗоТ Украины, в которой указано, что дисциплинарное взыскание к работнику может применяться работодателем непосредственно по выявлению проступка, но не позднее чем в течение одного месяца со дня его выявления, но не позднее чем в течение шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. Целесообразность такого решения, отмечает Т. Н. Лежнева, обуславливается и тем, что шестимесячный срок предусмотрен также в актах, регулирующих отношения дисциплинарной ответственности государственных служащих и работников ОВД [7, с. 123]. Уместно напомнить, что законами Украины определен и более длительный срок наложения дисциплинарного взыскания со дня совершения проступка, например, для работников прокуратуры – один год без учета времени ограниченной нетрудоспособности или пребывания прокурора в отпуске.

4. Одним из преимуществ данного Проекта является определение понятия рабочего времени. Следует отметить, что определение рабочего времени предложено авторами впервые, дефиниция этой правовой категории не была закреплена в действующем КЗоТ Украины. Статья 129 определяет рабочее время как время, на протяжении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями

трудового договора выполняет трудовые обязанности. Согласно трудовому законодательству к рабочему времени могут относиться и иные периоды времени. Данное предложение является существенным для науки трудового права, ведь, как известно, в юридической литературе не существует единого мнения относительно содержания понятия «рабочее время».

К сожалению, Проект не содержит какого-либо регламентирования вопросов о нестандартных режимах рабочего времени, хотя, по мнению исследователей, реалии современных производственных отношений, связанных с появлением новых способов, видов и условий выполнения работы, требуют введения такого понятия, как нестандартный режим рабочего времени [8, с. 119]. Мы также считаем, что разработчикам целесообразно дополнить Проект отдельной статьей, регламентирующей режим нестандартного рабочего времени.

5. В целом, если сравнивать правовое регулирование трудовых отношений в нормах действующего КЗоТ Украины с предложенным регулированием их в Проекте, можно утверждать, что Проект выглядит привлекательнее в регулировании трудовых отношений, заключаемых на определенный срок. В нем более подробно регламентированы порядок и условия заключения срочного трудового договора (этому вопросу посвящена отдельная глава), устанавливается исчерпывающий перечень случаев, когда разрешено заключать трудовые отношения на определенный срок. В связи с этим совершенно верной является точка зрения И. И. Олексив, что срочные трудовые отношения в предложенном Проекте получили более детальную регламентацию [9, с. 176].

6. Уместно отметить как правильное и позитивное решение, направленное на усовершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие международным нормам, – выделение в Проекте обособленной категории работников с семейными обязательствами и закрепление целого ряда гарантий для этих лиц. Дифференцированный подход в регулировании труда этой категории работников будет способствовать дальнейшему успешному сочетанию их семейных и профессиональных обязанностей.

## Заключение

Подводя итог сказанному выше, следует согласиться с точкой зрения С. В. Вышневецкой,

которая сегодня актуальна для законодателя. Она отмечает, что проблема кодификации трудового законодательства является одной из методологических проблем науки трудового права. Поскольку кодексы суть системообразующие правовые акты, то в процессе кодификации важно четко уяснить их систему и достигнуть того, чтобы она имела заверченный вид. К сожалению, при разработке нового Трудового кодекса Украины не нашли надлежащего отражения доктринальные предложения украинских ученых относительно концепции предмета трудового права, теории непостоянной занятости, гибкости правового регулирования трудовых отношений, учитывающих нормотворчество как международных организаций, так и развитие национального трудового законодательства зарубежных стран в эпоху построения постиндустриального общества [1, с. 29–31]. Трудно не согла-

ситься с таким суждением; более того, законодателю необходимо к нему прислушиваться, ибо недостаточный учет законодателем объективных процессов развития общества порождает негативные тенденции в правотворчестве – направляет его на исполнение ближайших, а иногда и не основополагающих задач [10, с. 132].

К тому же при кодификации трудового законодательства непременно должны быть сохранены все имеющиеся гарантии и нормативные достижения социальной защиты работников, закрепленные в действующем законодательстве, и учтены предлагающиеся сегодня учеными и практиками. Учитывая значительную роль Трудового кодекса Украины для развития социально-экономической сферы государства, полагаем, что его принятие целесообразно только после широкого общественного обсуждения.

### Список цитированных источников

1. Вишновецька, С. В. Методологічні проблеми кодифікації трудового законодавства України / С. В. Вишновецька // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 28–31.
2. Дмитренко, Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
3. Проект Трудового кодексу України : 27 груд. 2014 р. № 1658, доопрацьований станом на 20.05.2014 [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>. – Дата доступу: 01.03.2017.
4. Бурак, В. Я. Питання захисту трудових прав працівників у проекті Трудового кодексу / В. Я. Бурак // Актуальні проблеми соціального права Матеріали всеукраїнського «круглого столу», присвяченого 40-річчю кафедри соціального права, 1 квіт. 2016 р. – Львів, 2016. – С. 77–79.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>. – Дата доступу: 01.03.2017.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII із змінами та доповненнями // Голос України. – 2016. – № 108. – 11 черв.
7. Лежнєва, Т. М. Строки притягнення до дисциплінарної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / Т. М. Лежнєва // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 27 лист. 2015 р. ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 120–123.
8. Красюк, Т. В. Окремі питання робочого часу в проекті Трудового кодексу України / Т. В. Красюк // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 27 лист. 2015 р. ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 116–119.
9. Олексів, І. І. Строковий трудовий договір у проекті трудового кодексу України / І. І. Олексів // Актуальні проблеми соціального права : матеріали всеукраїнського «круглого столу», присвяченого 40-річчю кафедри соціального права, 1 квіт. 2016 р. – Львів, 2016. – С. 174–176.
10. Нестерцова-Собакар, О. В. Ефективність норм трудового права як головний фактор його розвитку / О. В. Нестерцова-Собакар // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали XV Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 27 лист. 2015 р. ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 129–132.

### Summary

The draft of Labour Code of Ukraine having accumulated rules of not only valid laws but also new ones, governing relations indetermined by currently in force Code is being analyzed in the present article. In general, the project is positively estimated by the author, but at the same time the assessment of separate controversial regulations demanding consideration and improvement is provided. It has been suggested that new Labour Code will form the basis for the reforming and development of Labour Legislation of Ukraine.

Статья поступила в редакцию 01.03.2017

**И. О. Опанасюк**, магистр права, преподаватель Минского филиала учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

УДК 349.2

## ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ТРУДОВУЮ ДИСЦИПЛИНУ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

### Аннотация

В статье раскрываются проблемы влияния психологического климата на трудовую дисциплину в коллективе работников и роль нанимателя в создании оптимального социально-психологического климата, связанного со стимулированием труда работников организации. Дается подробное описание климатообразующих факторов, способствующих формированию благоприятного психологического климата в рабочей среде. Автором предложены механизмы сплочения коллектива с целью правильного применения нанимателем стиля руководства.

**Ключевые слова:** трудовой коллектив, социально-психологический климат, трудовая дисциплина, роль нанимателя, стимулирование труда.

### Введение

Взаимосвязь между стилем руководства в организации и психологическим климатом в трудовом коллективе – важнейшая проблема для нанимателя. По этой причине так важно знание внешних и внутренних факторов психологического климата организации. Благоприятный социально-психологический климат – это итог совместной систематической работы руководителя и сотрудников организации. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов коллектива, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в социальной группе развивается своя система межличностных отношений.

Анализ управленческой деятельности руководителя в настоящее время позволяет сделать вывод о том, что одним из решающих условий успеха является необходимость обеспечить эффективное влияние руководителя на трудовое поведение своих подчиненных с целью их самореализации в сфере труда и выполнения работы с полной отдачей.

Актуальность данной проблемы обусловлена ростом текучести кадров, а также ролью нанима-

теля в управлении людьми и регуляции развертывающихся между ними отношений, использовании стимулирующих, воспитательных и психотерапевтических воздействий для формирования благоприятного психологического климата.

Влияние стиля руководства на трудовой коллектив рассматривали как отечественные, так и зарубежные исследователи (Н. И. Порубов, В. Н. Кивайко, Э. Мейо, К. Аргирис и др.). Однако до сих пор существует ряд нерешенных проблем. Результаты, которые должны быть достигнуты с помощью определенного стиля, включают многие компоненты, и их нелегко свести к какой-либо одной величине и сопоставить с результатами применения других стилей. Стили руководства обнаруживают свою эффективность лишь при определенных условиях, но и эти условия не остаются неизменными.

### Основная часть

В общей психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата (далее – СПК). Представители первого подхода (Л. П. Бужева, Е. С. Кузьмин, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов) под СПК понимают отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их

взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Сторонники второго подхода (А. А. Русалинова, А. Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой СПК является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В. М. Шепель, В. А. Покровский, Б. Д. Парыгин) анализируют СПК через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Представители четвертого подхода (В. В. Косолапов, А. Н. Щербань, Л. Н. Коган) определяют СПК в терминах социальной и психологической совместности членов группы, их морального единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [1, с. 45–46].

При изучении климата в трудовом коллективе Э. Мейо выделяет два его уровня. Первый уровень – постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне СПК понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация. Второй уровень – меняющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от СПК психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение, работоспособность личности в течение рабочего дня [2].

К. Аргирис дал понятие климата как организационного влияния на мотивацию и поведение сотрудников, которое включает в себя такие аспекты, как организационная структура, система вознаграждения, а также ощутимая поддержка и дружеское участие руководителей и коллег [3].

Существенным элементом в общей концепции СПК является характеристика его структуры. Не только в социологии, но и в психологии утвердилась точка зрения, согласно которой главной

структурой, образующей СПК, является настроение. В структуре СПК существуют два основных подразделения: 1) отношение людей к труду; 2) их отношение друг к другу. На наш взгляд, необходимым структурным элементом в СПК также является отношение к самому себе, так как каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей. В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между коллегами и отношения в системе руководства и подчинения [4, с. 44–45].

На формирование определенного СПК влияние оказывают различные факторы. Климатообразующие факторы В. В. Шпалинский подразделяет на внешние и внутренние. Внешние факторы порождаются событиями, происходящими за пределами организации. К ним относят проблемы в семьях, социальные проблемы региона, катастрофы и тому подобное, поэтому они находятся за пределами прямого контроля руководителя. К внутренним факторам относятся:

1) отлаженность трудового процесса, где речь идет о субъективно оцениваемых организационно-управленческих, экономических и материально-технических условиях, в которых трудится человек. Недовольство работников отрицательно сказывается на СПК;

2) личные качества работников, которые следует изучать нанимателю путем проведения собеседования, анкетирования, запроса характеристики с последнего места работы. Через них преломляются все обстоятельства трудовой деятельности и личной жизни. Лица, склонные конфликтовать, нетерпимые к мнению других, с завышенной самооценкой, необоснованным уровнем притязаний и низкой культурой поведения провоцируют ухудшение СПК;

3) социальная (групповая) культура, непосредственно связанная с корпоративной этикой, которая, будучи фактором группового сознания, утверждает определенные межличностные отношения в коллективе в качестве общей ценности. На наш взгляд, правила корпоративной этики следует закрепить на локальном уровне и ознакомливать с ними работников при приеме на работу, вменив это в обязанность нанимателя;

4) психологическая совместимость, которая означает способность людей к взаимодействию

в связи с их социальными и психофизиологическими качествами. Психологическая совместимость определяется совокупностью личностных качеств. Трудности взаимодействия порождают стресс, который сказывается на общем настрое отдельных людей и группы в целом;

5) соотношение мужчин и женщин в коллективе, которое иногда также оказывает влияние на климат. Психологи рекомендуют при возможности смешанные по половому составу коллективы. Женские коллективы более подвержены колебаниям СПК, чем мужские;

6) размеры первичного коллектива. Оптимальными психологи считают средние коллективы от 10 до 20 человек. Большие первичные коллективы (более 25 человек) склонны распадаться на отдельные группировки, в меньших затрудняется нахождение психологически совместимых лиц по причине ограниченности выбора;

7) возрастная структура коллектива. Опытным установлено, что для большей стабильности коллектива желательно комплектовать его разными по возрасту работниками. Сочетание в трудовом коллективе людей разного опыта, профессионального мастерства, как правило, дает положительный результат, «размыкая» это сосредоточие работников на себе самих и своей деятельности;

8) физическая удаленность работающих членов коллектива. Человек, работающий рядом, чаще воспринимается как лучший друг, чем тот, кто работает дальше;

9) сплоченность коллектива, которая означает единство поведения

его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива;

10) коллективное мнение и настроение;

11) традиции, которые формируются по мере накопления опыта совместной жизни и олицетво-

ряют устойчивость, относительную независимость культуры организации от смены персонального состава. Внешне они проявляются через комплекс групповых и межличностных действий, которые направлены на удовлетворение коллективных и индивидуальных потребностей [5, с. 51–54].

Одним из основных внутренних факторов, по нашему мнению, является стиль руководства, который непосредственно влияет на настроение, поведение людей, на их взаимоотношения. Степень удовлетворенности стилем и его мотивационные последствия формируют отношение к работе.

Как отмечает А. М. Умаров, роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей. Так, демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанных решений извне, «сверху». Демократические условия делают нетерпимыми случаи проявления недисциплинированности, так как именно дисциплина обеспечивает эффективность информационных связей, превращает решение задачи

в акт коллективной деятельности, обеспечивает необходимый режим работы, взаимодействие людей. Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК.

Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как, например, в спорте

или в армии. Даже если руководитель использует авторитарный стиль управления, он может быть позитивным, если, принимая решение, учитывает интересы сотрудников, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчиненными.

...  
***Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и тому подобным, ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, он формирует нездоровую рабочую атмосферу.***  
 ...

Попустительский (либеральный) стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах [6, с. 22–23].

Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и тому подобным, ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, он формирует нездоровую рабочую атмосферу.

Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции [7, с. 48].

Выявив факторы, влияющие на психологический климат, руководитель должен применять эффективные механизмы сплочения коллектива, такие как умение применять психологическую совместимость в группе, налаживать и укреплять дисциплину, правильно применять стиль руководства.

Одним из факторов, влияющих на СПК, является психологическая совместимость, поэтому, на наш взгляд, руководителю организации следует обратить внимание на адаптацию нового работника еще на стадии предварительного испытания при приеме на работу.

Механизмом сплочения коллектива также выступает сработанность. При этом согласованность действий каждого из участников трудового процесса характеризуется его индивидуальными качествами. Узнать личные качества каждого из сотрудников представляется возможным из его

характеристики с предыдущего места работы или в процессе анкетирования на стадии трудоустройства.

Немаловажным механизмом сплочения коллектива выступает дисциплина. Она является важным средством и в то же время обязательным условием развития производственного коллектива. Ее отсутствие не только снимает возможность оптимального взаимодействия, но и делает проблематичным само существование коллектива. По этой причине, на наш взгляд, дисциплина – это такая форма связи между людьми, которая обуславливает создание доверительной, доброжелательной, комфортной обстановки в коллективе. Методы

формирования и поддержания дисциплины в решающей степени определяются стилем руководства коллективом. Руководители должны стремиться создавать и поддерживать в коллективе твердую, сознательную дисциплину, которая устанавливается не наказаниями, не заменой подчиненных, не грубостью, а справедли-

Одним из факторов, влияющих на СПК, является психологическая совместимость, поэтому, на наш взгляд, руководителю организации следует обратить внимание на адаптацию нового работника еще на стадии предварительного испытания при приеме на работу.

вой требовательностью, умением побуждать людей к деятельности, воспитанием, справедливостью, личным имиджем руководителя [8, с. 69].

Для налаживания дисциплины, повышения производительности труда и создания благоприятного СПК руководителю необходимо знать межличностные отношения в коллективе. Один из методов исследования межличностных отношений, доступных каждому руководителю, – углубленное изучение различных социальных фактов, а также конкретных поступков и действий людей, входящих в состав данного коллектива, что позволит руководителю изучить межличностные отношения подчиненных. Руководителю необходимо учитывать интересы и запросы каждого работника, его характерные особенности, эмоционально-психологическое поведение, чтобы в дальнейшем учесть их при проведении аттестации и тем самым наилучшим образом адаптировать его в коллективе, побудить лучше и производительнее трудиться [9, с. 148].

Механизмом сплочения коллектива является также стимулирование коллектива через поощре-

ния. Е. Л. Драчева подчеркивает, что в поощрении хорошей работы, поведения, в наказании за отрицательные поступки заложена психологическая сущность воспитания и стимулирования трудящихся. Предпочтение в воспитательной работе должно отдаваться поощрениям. Наказание же следует рассматривать как крайнюю меру воспитательного воздействия, и его нужно уметь очень осторожно применять.

Вообще, говоря о стимулирующей деятельности руководителя, необходимо помнить, что ни один из приемов, будь то убеждение или порицание, поощрение или наказание, используемый в отдельности, не принесет положительного эффекта. Поэтому, чтобы трудовая дисциплина стала выше, руководитель должен уметь пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных мер воздействий [8, с. 78].

Психологический механизм оценки личности состоит в том, что похвала руководителя повышает авторитет работника и тем самым влияет на отношение к нему членов коллектива. Давая оценку подчиненному, необходимо стремиться к тому, чтобы он чувствовал, что руководитель и коллектив замечают и одобряют его личные достоинства, успехи в работе и общественной деятельности. В результате человек стремится стать еще лучше, добиться более высоких показателей в работе [9, с. 148–180].

На основании вышеизложенного, к важнейшим признакам благоприятного СПК, по нашему мнению, следует отнести: 1) доверие и высокую требовательность членов коллектива друг к другу; 2) доброжелательную и деловую критику; 3) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; 4) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для них решения; 5) достаточную информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; 6) удовлетворенность принадлежностью к коллективу; 7) высокую степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации (обмана, расстройств, разрушения планов) у кого-либо из членов коллектива; 8) принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из ее членов; 9) активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму само-

управления; 10) высокую продуктивность коллективной работы; 11) положительную установку коллектива на нововведения. В эпоху научно-технической революции, бурного развития техники и технологии производства нововведения неизбежны в любом коллективе.

## Заключение

Формирование положительного СПК является одним из механизмов сплочения любого коллектива. При этом поведение руководителей, стиль их руководства, преобладание определенных установок служат исходным моментом в формировании благоприятного СПК. От его состояния зависит как психологическое самочувствие педагогов, так и эффективность исполнения ими своих обязанностей.

Статья 54 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определяет обязанности нанимателя при приеме на работу, поэтому особое значение, на наш взгляд, следует уделять вопросу эмоционально-психологического состояния будущего работника на стадии трудоустройства. Так, ст. 28 ТК определяет цель предварительного испытания при приеме на работу – проверка соответствия работника поручаемой ему работе, которое следует дополнить еще и проверкой его социально-психологической уравновешенности и совместимости с коллективом.

Пункт 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» предусматривает право нанимателя при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы. Если наниматель запрашивает такую характеристику, необходимо обратить внимание на личностные качества будущего работника, которые могут содержаться в характеристике. В то же время надо учитывать, что сведения в характеристике о характере работника могут не соответствовать действительности.

Согласно п. 7 постановления Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26.03.2004 № 2 при формировании личных дел отдельных категорий работников в них дополнительно могут включаться анкеты, в которых следует предусмотреть перечень вопросов, связанных с межличностными отношениями в коллективе.

Кроме того, представляется целесообразным закрепить на локальном уровне и включить в квалификационные требования должностной инструкции работника обязанность быть уравновешенным и сдержанным, уважать интересы других работников. Разработать и утвердить руководителем правила корпоративной этики, с которыми следует ознакомить вновь принимаемого работника при приеме на работу. Учитывать эмоционально-психологическое поведение работника и отражать его в аттестационной характеристике при проведении очередной аттестации на подтверждение или получение его соответствующей квалификации.

Таким образом, руководитель играет ключевую роль в создании СПК, так как именно он строит, управляет и направляет все потоки взаимодействия в нужное русло, тем самым выстраивает благоприятную атмосферу в коллективе. Если руководитель будет учитывать интересы, характерные особенности индивида, он сможет адаптировать его в коллективе, побудить его лучше и производительнее трудиться. Создавая в коллективе благоприятный СПК, организация становится более конкурентоспособной, возрастает производительность труда, что существенно влияет трудовую дисциплину в целом.

### Список цитированных источников

1. Зборовский, Г. Е. Социология управления : учеб. пособие / Г. Е. Зборовский, Н. Б. Костина. – М. : Изд-во Гардарики, 2004. – 592 с.
2. Экономика фирмы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-meyo-i-kontseptsiya-chelovecheskikh-otnosheniy/>. – Дата доступа: 19.03.2017.
3. Обучение персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://obucheniepersonala.com/2013/06/typy-obucheniya-ro-argirisu-i-shonu/>. – Дата доступа: 19.03.2017.
4. Индина, Т. Рациональность принятия решений / Т. Индина // Экспериментальная психология. – 2010. – № 3. – С. 44–45
5. Шпалинский В. В. Психология менеджмента : учеб. пособие. / В. В. Шпалинский. – 2-е изд. – М. : Изд-во УРАО, 2012. – 183 с.
6. Умаров, А. М. Руководитель: размышление о стиле управления : учеб. пособие. / А. М. Умаров. – 2-изд., доп. – М. : Полит. издат., 1987. – 54 с.
7. Игнатъева, А. В. Исследование систем управления : учеб. пособие для вузов // А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов. – М. : Изд-во ЮНИТИ – ДАНА, 2012. – 167 с.
8. Драчёва, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Драчёва, Л. И. Юликов. – 3-е изд., стереотип. – М. : Изд-во Академия, 2012. – 304 с.
9. Шекшня, С. В. Управление персоналом в современной организации : учеб.-метод. пособие. / С. В. Шекшня – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

### Summary

The article deals with the problems of psychological climate influence on labour discipline in the work collective and the role of an employer in creating optimal social and psychological climate connected with employees' stimulation of labour. The article considers the detailed description of climate-generating factors promoting the formation of favorable psychological climate in the working environment. The author proposes the mechanisms of the collective unity for the purpose of proper using by the employer his leadership style.

**Keywords:** work collective, social and psychological climate, labour discipline, the role of an employer, stimulation of labour.

Статья поступила в редакцию 19.03.2017

**И. П. Чикирева**, кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры трудового права и предприниматель-  
ства Тюменского государственного университета

УДК 331.105

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

### Аннотация

Социально-партнерские отношения дают возможность работникам с помощью коллективного договора повысить уровень социальных гарантий по сравнению с действующим трудовым законодательством. Нормам права, регулирующим понятие и формы социального партнерства, а также содержание коллективного договора, процедуру его заключения и ответственность сторон социального партнерства в Российской Федерации и Республике Беларусь, присущи как достоинства, так и недостатки, что свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства о социальном партнерстве. Сравнительный анализ правового регулирования позволяет выработать правильные пути решения.

**Ключевые слова:** социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор, содержание и порядок заключения коллективного договора в Российской Федерации и Республике Беларусь.

### Введение

Согласно ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на справедливые и благоприятные условия труда [1].

Коллективный договор на основе социально-партнерских отношений предоставляет работникам возможность повысить уровень социальных гарантий по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Название отношений «социально-партнерские» предполагает сотрудничество, добровольное взаимодействие, объединенное общей целью.

Анализ международных нормативных актов, законодательства Российской Федерации, межрегиональных нормативных актов и законов субъектов Российской Федерации, регулирующих социально-партнерские отношения, свидетельствует о том, что существуют различия в идеологии и формах социального партнерства.

Международной организацией труда приняты Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.) [2], Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) [3], в которых констатируется, что там, где это необходимо, с целью регулирования условий труда путем

заключения коллективных договоров на добровольной основе между организациями трудящихся с одной стороны и предпринимателями или организациями предпринимателей с другой стороны принимаются меры в целях поощрения и содействия развитию процедуры ведения переговоров.

В указанных документах применяется понятие «социальный диалог», который представляет собой комплекс правовых норм, регулирующих статус профсоюзов и предпринимателей, органы их сотрудничества, коллективные переговоры, участие работников в делах предприятий, разрешение трудовых споров и конфликтов. Социальное партнерство не упоминается.

В трудовом законодательстве Российской Федерации понятие социального партнерства закреплено в ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России). Оно представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [4].

В научных исследованиях отмечается роль социального партнерства в решении социально-экономических проблем в современной России [5], значение коллективных договоров как правовых актов социального партнерства [6], проблемы правового обеспечения социального партнерства в Российской Федерации [7], субъекты и объекты коллективного договора как формы социального партнерства в Республике Беларусь [8], особенности социального партнерства в системе высшего образования Беларуси [9]. Но хотелось бы обратить внимание на сравнительный анализ правового регулирования понятия и форм социального партнерства, содержания коллективного договора в Российской Федерации и Республике Беларусь, а также на проблему процедуры заключения коллективного договора и ответственности сторон социального партнерства.

### Основная часть

Согласно ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) социальное партнерство – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов. В отличие от российского понятия социального партнерства в нем указаны формы социального партнерства. В ТК России они конкретизируются в отдельной ст. 27, на основании которой социальное партнерство осуществляется в формах:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Отказ от конфронтации и социальных конфликтов не упоминается.

В Республике Беларусь коллективный договор имеет статус локального нормативного правового акта, регулирующего трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361 ТК Беларуси).

На основании ст. 40 ТК России коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Другими словами, в Российской Федерации коллективный договор имеет особый статус, отличающийся от локального нормативного акта по порядку принятия, изменения, регистрации, сроку действия и ответственности за его неисполнение.

Статья 362 ТК Беларуси предписывает, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Статья 50 ТК России указывает, что такие условия не только недействительны, но и не подлежат применению.

Статья 364 ТК Беларуси по сравнению со ст. 41 ТК России содержит расширенный перечень положений, которые могут быть включены в коллективный договор, например, о предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; об улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих

*В Российской Федерации коллективный договор имеет особый статус, отличающийся от локального нормативного акта по порядку принятия, изменения, регистрации, сроку действия и ответственности за его неисполнение.*

или работавших у нанимателя; о создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки. В отличие от белорусского законодательства в коллективный договор в России могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников.

Особо следует отметить Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2017–2019 гг., лидирующий по уровню социальных гарантий. Он предусматривает систему социальной поддержки работника, состоящую из пяти элементов, в том числе индивидуальный социальный пакет – элемент системы социальной поддержки персонала, представляющий собой набор социальных благ (гарантий, компенсаций и льгот), предоставляемых работникам с целью их привлечения, мотивации, воспитания чувства гордости за работу на железнодорожном транспорте, стремления к повышению эффективности своего труда [11].

В коллективном договоре Тюменского государственного университета на 2014–2017 гг. в дополнение к перечню оснований, предусмотренных

трудовым законодательством, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в университете при равной производительности труда и квалификации обладают:

- работники, проработавшие в университете более 10 лет, которым до достижения возраста выхода на пенсию по старости на дату предполагаемого увольнения остается менее двух лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении – до достижения им 23-летнего возраста;
- работники университета, имеющие государственные награды.

В нем расширен перечень категорий работников, которым предоставляются основные оплачиваемые отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные основные отпуска). При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей определено, что Университет обеспечивает предоставление следующих социальных гарантий и льгот, например, в целях обеспечения дополнительной социальной поддержки оказавшимся в трудной жизненной ситуации работникам университета (в том числе в связи со смертью близких родственников), утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением в университете своих трудовых обязанностей, нуждающимся в дорогостоящем лечении, имеющим иные уважительные причины, на основании приказа ректора университета может выплачиваться разовая ма-

териальная помощь; производится выплата работникам разовой материальной помощи в размере месячной заработной платы в связи с рождением ребенка, сочетанием браком и в иных случаях; частично возмещаются работни-

кам расходы на пребывание их детей, не достигших возраста 16 лет, в оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях [12].

Следует обратить внимание на проблему процедуры заключения коллективного договора и ответственности сторон социального партнерства.

---

*Следует обратить внимание на проблему процедуры заключения коллективного договора и ответственности сторон социального партнерства.*

---

До принятия в 2001 г. ТК России ныне утративший силу Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» более четко регулировал порядок заключения коллективного договора: предусматривалась стадия выдвижения инициативы по заключению коллективного договора, ведения коллективных переговоров, стадия урегулирования разногласий, при наличии таковых, стадия обсуждения проекта коллективного договора работниками организации и стадия принятия коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации и регистрации коллективного договора.

В настоящее время порядок заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом, который регулирует лишь выдвижение инициативы по заключению коллективного договора, ведение коллективных переговоров и урегулирование разногласий. Возможность обсуждения проекта коллективного договора работниками организации лишь косвенно допускается ст. 53 ТК России, стадия принятия коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации не упоминается вообще. Вследствие этого работники организации могут оставаться в неведении по поводу содержания коллективного договора. Конечно, пробелы ТК России в регулировании процедуры заключения коллективного договора могут быть преодолены в организационном порядке соглашением сторон, но более целесообразно определить в ТК России правило обсуждения проекта коллективного договора работниками организации и принятие коллективного договора на общем собрании или конференции работников. Статья 368 ТК Беларуси предусматривает, что проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке. Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати. Статья 369 ТК Беларуси определяет, что коллективный договор, соглашение

подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения. В ТК России отсутствует и правило об информировании работников, от имени которых они заключены, об исполнении коллективного договора, предусмотренное ст. 374 ТК Беларуси.

Следует обратить внимание и на правовой статус субъектов социального партнерства. Классически он включает в себя три составляющих: права, обязанности и ответственность, но таковым является только для работодателей. В отношении представителей работников и государства определены в основном права без четкого закрепления обязанностей и ответственности. Например, в соответствии со ст. 54 и 55 ТК России представители сторон, допустившие правонарушения в сфере социального партнерства, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. ТК России определяет основания ответственности для представителей и работников, а также работодателей, но по поводу размера штрафа и порядка его наложения отсылает к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях, который предусматривает ответственность за невыполнение социально-партнерских обязательств только для представителей работодателя [13].

## Заключение

Таким образом, нормам права, регулирующим понятие и формы социального партнерства, а также содержание коллективного договора, процедуру его заключения и ответственность сторон социального партнерства в Российской Федерации и Республике Беларусь, присущи как достоинства, так и недостатки, что свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства о социальном партнерстве. Сравнительный анализ правового регулирования позволяет выработать оптимальные пути решения.

## Список цитированных источников

1. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : [принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
2. Конвенция Международной организации труда о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров № 98 [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 01.07.1949 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
3. Конвенция Международной организации труда о содействии коллективным переговорам № 154 [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 19.06.1981 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
5. Сошникова, Т. А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России / Т. А. Сошникова // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 176–181.
6. Сафонов, В. А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства / В. А. Сафонов // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 2. – С. 77–83.
7. Черногорцева, Г. В. Правовое обеспечение социального партнерства / Г. В. Черногорцева // Социум и власть. – 2016. – № 3. – С. 98–105.
8. Савко, Е. Социальное партнерство в системе высшего образования Беларуси [Электронный ресурс] / Е. Савко // Экспертное сообщество Беларуси «наше мнение». – Режим доступа: <http://nmnby.eu/news/analytics/5037.html>. – Дата доступа: 21.04.2017.
9. Шишко, А. И. Субъекты и объекты коллективного договора как формы социального партнерства в Республике Беларусь / А. И. Шишко // Проблемы правотворческой и правоприменительной практики в условиях развития информационного общества : сб. науч. ст. : в 2 ч. / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол. : С. Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГМУ, 2015. – Ч. 2. – 364 с.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
11. Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2017–2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://rosprofzhel.rzd.ru/article\\_files/art\\_853\\_1.pdf](http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/art_853_1.pdf). – Дата доступа: 21.04.2017.
12. Коллективный договор Тюменского государственного университета на 2014–2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.utmn.ru/upload/medialibrary/bdb/Kol\\_dogovor\\_27.11.2014.pdf](https://www.utmn.ru/upload/medialibrary/bdb/Kol_dogovor_27.11.2014.pdf). – Дата доступа: 21.04.2017.
13. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 195-ФЗ : принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 17.04.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.

**Summary**

Social partnership gives the chance to workers by means of the collective agreement to increase the level of social guarantees in comparison with the existing labor legislation. Merits and demerits, are inherent also in rules of law, regulating a concept and forms of social partnership, and also contents of the collective agreement, the procedure of his conclusion and the responsibility of the parties of social partnership in the Russian Federation and Republic of Belarus it testifies about of need of further improvement of the legislation on social partnership. The comparative analysis of legal regulation allows to develop the correct solutions.

**Key words:** social partnership in the labor sphere, the collective agreement, contents and the order of the conclusion of the collective agreement in the Russian Federation and Republic of Belarus.

Статья поступила в редакцию 21.04.2017

## ОБЗОР МЕРОПРИЯТИЙ НЕДЕЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЕСЕННИЙ ЦИКЛ) 26–29 апреля 2017 г.

**В** Учреждении образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» с 26 по 29 апреля 2017 г. проходила ставшая уже традиционной Неделя трудового права, которая включала в себя цикл научных мероприятий: открытое заседание научного кружка по трудовому праву, открытые лекции зарубежных ученых по трудовому праву, Международную научную конференцию студентов и молодых ученых, а также Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова.

26 апреля 2017 г. было проведено первое мероприятие в рамках Недели трудового права – открытое заседание научного кружка по трудовому праву, посвященное Всемирному дню охраны труда на тему: **«Оптимизация сбора и использования данных по охране труда»**, где с сообщениями выступили руководитель научного кружка, профессор кафедры трудового и хозяйственного права кандидат юридических наук, доцент Кирилл Леонидович Томашевский, а также студентка 5-го курса специальности «Правоведение» Вероника Подолянчик.

В этот же день состоялись две открытые лекции зарубежных ученых по трудовому праву. Первым перед студентами и сотрудниками университета с лекцией на тему «Новые виды труда и обеспечение трудовых прав – как это делать. Опыт Эстонии» выступил **Габриэль Тавитс**, доктор права, профессор права социального обеспечения Университета Тарту, эксперт Европейского центра экспертиз в сфере трудового права (Эстония). Лекцию на тему «Актуальные вопросы трудового права Израиля» прочел Луи Зрейк, кандидат юридических наук, юрисконсульт муниципалитета г. Эйлабун, заведующий комиссией и научный руководитель курсов повышения квалификации по трудовому праву коллегии адвокатов Израиля, нотариус (Израиль).

Продолжением Недели трудового права стало проведение 27 и 28 апреля 2017 г. VII Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом» и VI Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2017.

Конференция и Конкурс проходили при поддержке Национального центра правовой информации Республики Беларусь, ООО «ЮрСпектр» (правовые системы «КонсультантПлюс»), общественного объединения «Сообщество трудового права», научно-практического журнала «Трудовое и социальное право».

На открытии с приветственными словами выступили проректор по инновационной и научной работе Международного университета «МИТСО» доктор политических наук, кандидат социологических наук **Леонид Семенович Мальцев**, а также профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент **Кирилл Леонидович Томашевский**.

В рамках торжественного открытия был награжден **победитель заочного тура VI Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова среди**



## КОНФЕРЕНЦИИ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ / СЕМИНАРЫ

абитуриентов. Победителем стала **Марина Викторовна Автушко**, учащаяся Минского филиала УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». Эссе на тему «Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними в Республике Беларусь» признано лучшим и в качестве приза абитуриентка получила право бесплатно обучаться на 1-м курсе в Международном университете «МИТСО» по специальности «Правоведение» в течение 2017/2018 учебного года.



Пленарным заседанием конференции руководили доктор политических наук, кандидат социологических наук **Леонид Семенович Мальцев** и кандидат юридических наук, доцент **Елена Анатольевна Волк**. На пленарном заседании были заслушаны шесть научных докладов. Выступления были посвящены особенностям рассмотрения индивидуальных трудовых споров судом, актуальным вопросам медиации, проблемам продолжительности трудовых отпусков по законодательству Республики Беларусь и зарубежных государств, дистанционной работе, роли нанимателя в поддержании благоприятного психологического климата в трудовом коллективе, возрасту приема на работу. Студенты и молодые ученые, выступившие на пленарном заседании, были награждены дипломами и ценными подарками.

28 апреля 2017 г. конференция приходила в рамках двух круглых столов. Работой **Круглого стола «Проблемы общей части трудового права и социального партнерства в Беларуси и за рубежом»** руководила профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент Елена Анатольевна Волк. Модератором

Круглого стола «Вопросы индивидуально-трудового права в Беларуси и за рубежом: взгляд молодых ученых» выступил профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент Кирилл Леонидович Томашевский.

В целом в работе конференции приняли участие более 40 студентов, аспирантов и соискателей из 9 высших учебных заведений Беларуси и России. По итогам конференции 12 участников получили дипломы и ценные подарки за лучшие выступления.

Кульминацией Недели трудового права стали **полуфиналы и финал VI Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2017**, состоявшиеся 27 и 28 апреля 2017 г.

Конкурс проводится среди команд студентов 2–4-х курсов юридических факультетов учреждений высшего образования Республики Беларусь. По итогам заочного тура в очные туры вышли четыре команды из Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Международного университета «МИТСО» (г. Минск) и Полоцкого государственного аграрно-экономического колледжа.

В состав экспертного жюри конкурса входили авторитетные юристы:

Длужневский Александр Николаевич – судья суда Центрального района г. Минска;

Котова Светлана Васильевна – начальник управления юридической работы главного управления юридической работы и правового обеспечения аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси;





Шаршун Виктор Александрович – заместитель директора Национального центра правовой информации Республики Беларусь, кандидат юридических наук (участвовал в заочном туре конкурса);

Ященко Алла Владимировна – судья суда Первомайского района г. Минска.

По итогам очных туров в финал вышли две команды, набравшие наибольшее количество баллов – команда Белорусского государственного университета и Международного университета «МИТСО» (г. Минск).

28 апреля 2017 г. состоялся финал конкурса в форме деловой игры по рассмотрению трудового спора в кассационной инстанции. По результатам вынесенного решения и итогам финала победу в конкурсе одержала команда Международного университета «МИТСО» (г. Минск)! Следует отметить, что последний раз команда нашего университета побеждала четыре года назад.

**В состав команды – победителя Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова – 2017 вошли студенты 3-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО»: Алексей Подупейко, Анастасия Салтыкова, Анастасия Мицкевич.**

Тренером команды была преподаватель кафедры трудового и хозяйственного права Междуна-

родного университета «МИТСО» магистр юридических наук **Карина Сергеевна Костевич.**

Второе место заняла команда Белорусского государственного университета, третье место разделили между собой команды Академии управления при Президенте Республики Беларусь и Полоцкого государственного аграрно-экономического колледжа.

По итогам конкурса все участники были поощрены дипломами и научной литературой от оргкомитета и информационных партнеров, а победителям также был вручен кубок.

Благодарим всех участников Недели трудового права за активную и продуктивную работу! Поздравляем тренера команды нашего университета – преподавателя кафедры трудового и хозяйственного права Карину Сергеевну Костевич и желаем дальнейших побед и удачи!



**Справочно.** Победителем конкурса в 2012 г. стала команда Белорусского государственного университета, в 2013 г. – команда Международного университета «МИТСО», в 2014 г. – команда Могилевского государственного университета им. А. А. Кулешова, в 2015 г. – команда Белорусского государственного экономического университета, в 2016 г. – команда Белорусского государственного университета, в 2017 г. – команда Международного университета «МИТСО».

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

**А. А. Бушуева**, магистрант 2-го курса юридического факультета Южно-Уральского государственного университета

УДК 349.331.103.248

## ПЕРЕВОДЫ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ И ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

### Аннотация

В статье исследуется понятие «перевод на другую работу». Рассматриваются особенности правового регулирования переводов на другую работу по законодательству Российской Федерации и других стран – членов ЕАЭС. Проводится также разграничение понятий «перевод» и «перемещение». В статье даны некоторые рекомендации по внесению изменений в действующее трудовое законодательство Российской Федерации и других государств – членов ЕАЭС на основе исследуемого теоретического и практического материала.

**Ключевые слова:** изменение трудового договора; перевод на другую работу; перевод к другому работодателю; трудовая функция; простой; производственная необходимость.

### Введение

В настоящее время организации России, как и других государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС), функционируют в условиях экономической нестабильности, изменчивости внешней среды. Несмотря на стремление как работников, так и работодателей к сохранению стабильности трудовых отношений и условий трудового договора для эффективной организации труда, это становится невозможным. Данная тенденция подтверждается следующими статистическими данными:

- численность занятого населения России в феврале 2017 года уменьшилась по сравнению с январем на 368 тыс. человек, или на 0,5 %, по сравнению с февралем 2016 года – на 264 тыс. человек, или на 0,4 %;
- в конце февраля 2017 года в государственных учреждениях службы занятости населения России состояло на учете в качестве безработных 927 тыс. человек, что на 3,4 % больше по сравнению с январем и на 13,3 % меньше по сравнению с февралем 2016 года [3].

Таким образом, численность занятого населения России сокращается, уровень безработицы, хоть и уменьшился по сравнению с 2016 годом, продолжает оставаться на высоком уровне. Для преодоления негативных последствий рыночной экономики предприятия вынуждены проводить

переводы и иные организационные изменения, однако не всегда успешно.

Несмотря на то что как в советской науке (И. Б. Морейн, Е. А. Голованова, Г. С. Гончарова), так и в современной доктрине трудового права (К. Л. Томашевский [12], Е. П. Циндяйкина [7]) проводились монографические и диссертационные исследования, касающиеся переводов, вопросы совершенствования законодательства о переводах все еще актуальны, особенно в условиях трудовправовой интеграции, происходящей в рамках ЕАЭС. Некоторых из этих вопросов коснемся в данной статье.

### Основная часть

Важным инструментом управления персоналом, посредством которого осуществляется кадровая расстановка, ротация персонала, является перевод, который рассматривается как один из основных видов изменения трудового договора. О том, что перевод является наиболее распространенным случаем изменения условий трудового договора свидетельствует также тот факт, что правовому регулированию переводов на другую работу посвящено три статьи в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) и в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), а изменению определенных сторонами условий трудового договора (существенных

условий труда) посвящена лишь одна статья в ТК России и в ТК Беларуси.

На практике вопросы о переводах работников остаются актуальными, поскольку они касаются как интересов работодателя, так прав и интересов работника. Интерес работодателя в переводе работника на другую работу всегда определен конкретными обстоятельствами и заключается в рациональной оптимизации численности и эффективном распределении персонала с сохранением квалифицированных сотрудников. Однако зачастую работодатель обязан в силу прямого предписания закона осуществить перевод работника. Интерес работника в переводе на другую работу может быть вызван стремлением к карьерному росту, а может быть и единственным способом сохранения трудовых отношений (например, при сокращении или ухудшении состояния здоровья).

**Нормы трудового права в регулировании переводов на другую работу в России и государствах – членах ЕАЭС достаточно различаются при своей на первый взгляд схожести.**

В первоначальной редакции ТК России в соответствии с ч. 1 ст. 72 перевод на другую работу предполагал «изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора». Так, законодатель отделял изменение трудовой функции от изменения существенных условий трудового договора. В свою очередь на основании ст. 15 и 57 ТК России трудовая функция являлась одним из существенных условий трудового договора. В последующем постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 определило, что переводом на другую постоянную работу в той же организации следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора [6].

После вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ в ТК России была введена ст. 72.1, определившая понятие «перевод на другую работу» как «постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем». Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК России. Данная

норма действует наряду с самостоятельной ст. 74 ТК России, что не характерно для ТК Беларуси. В целом в ст. 30 ТК Беларуси раскрывается дефиниция понятия «перевод» в таком же, как и в ТК России, плане. Принципиально другое понятие перевода зафиксировано в ТК Казахстана, включающее поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси определение перевода включает узкое понятие «работа по другой профессии, специальности, квалификации, должности», которое не учитывает всего многообразия трудовых функций, например, совмещение профессий или возложение на работника дополнительных обязанностей в рамках должности. Это позволяет нанимателю изменять трудовые функции работников в одностороннем порядке. В свою очередь формулировка ч. 1 ст. 72.1 ТК России является более удачной, так как содержит термин «трудовая функция». Согласимся с мнением К. Л. Томашевского о целесообразности введения в ТК Беларуси в легальную дефиницию перевода термина «трудовая функция» с учетом положительного опыта России [12, с. 100].

Схожая ситуация характерна и для ТК Казахстана и ТК Кыргызстана. В ч. 1 ст. 37 ТК Казахстана закреплено, что переводом на другую работу является «изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации». Однако легальная дефиниция трудовой функции в ТК Казахстана отсутствует.

Статья 69 ТК Кыргызстана о переводах на другую работу фиксирует, что перевод – это «изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора...», но определения трудовой функции в ТК Кыргызстана нет.

Целесообразно отметить, что после принятия Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ за пределами понятия перевода работника остался перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, который был выделен законодателем в ч. 2 ст. 72.2 ТК России.

М. О. Буянова [1, с. 54], Е. Б. Хохлов и В. А. Сафонов [18, с. 288], Л. А. Чиканова [9, с. 175, 188], формулируя научное понятие перевода работника на другую работу, не включают в его содержание

переход работника на постоянную работу к другому работодателю, ввиду этого не считают его переводом на другую работу. По мнению А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, рассматриваемое правовое явление не является переводом, так как перевод к другому работодателю предполагает прекращение прежнего трудового договора [4, с. 323]. Они также считают, что переход работника к другому работодателю следует классифицировать «как особый случай прекращения» и назвать его следует «прекращением трудового договора в порядке перехода работника по его просьбе или с его согласия на работу от одного работодателя к другому по соглашению между работодателями» [4, с.323]. Таким образом, перевод к другому работодателю, законодательно закрепленный в п. 5 ст. 77 ТК России, следует понимать не как изучение, а как прекращение трудового договора.

Однако большинство исследователей, с которыми мы согласны, выделяют перевод работника к другому работодателю как один из видов переводов. Поэтому **считаем необходимым закрепить в легальном определении в ч. 1 ст. 72.1 ТК России данный вид перевода.** Эта мера позволит беспрепятственно классифицировать все переводы на другую работу. Следует также отметить, что в ч. 1 ст. 30 ТК Беларуси в понятие перевода включено «поручение работы у другого нанимателя». Пункт 4 ч. 2 ст. 35 ТК Беларуси в качестве основания прекращения трудового договора закрепляет перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю. **В связи с этим система классификации переводов по законодательству Беларуси является более прозрачной.** В условиях нестабильной внешней среды актуальность вопроса о переводе работника к другому работодателю увеличивается, особенно для холдингов и корпораций, когда в связи с решением стратегических задач и организационных изменений требуются кадровые перестановки.

Итак, исследуя проблемы переводов, обратимся к их классификации. Ученые-трудовики выдвигают различные критерии для классификации переводов. Так, А. М. Лушников и М. В. Лушниковы считают, что юридически значимыми критериями классификации переводов являются: основание и цель переводов на другую работу, порядок перевода, который включает источник инициативы, наличие согласия работника, характер и место предлагаемой другой работы, а также срок перевода [4, с. 325]. К. Л. Томашевский в качестве

критерия для классификации переводов, опираясь на ТК Беларуси, – характер изменяющихся условий и субъектный состав трудового договора, а также срок перевода и источник инициативы. А. М. Куренной подразделяет переводы по таким критериям, как продолжительность перевода и место выполнения другой работы в рамках организации либо за ее пределами [19]. Многообразие классификаций переводов в трудовом праве обусловлено отсутствием единой законодательно закрепленной легальной классификации.

Подробнее остановимся на поручении работнику работы в другом структурном подразделении. Согласно ч. 3 ст. 72.1 ТК России поручение работнику работы в другом структурном подразделении будет переводом, если структурное подразделение, куда был принят работник, было согласовано сторонами и письменно зафиксировано в трудовом договоре в качестве существенного условия, а также если обособленное структурное подразделение обладает статусом работодателя, что допускается ч. 3 ст. 20 ТК России. Если же структурное подразделение, а также определенное рабочее место, механизм или агрегат не были установлены в трудовом договоре, то имеет место перемещение.

Таким образом, следует разграничивать перевод и перемещение ввиду того, что они имеют разные основания и правовые последствия. Перемещение по ТК России предполагает изменение рабочего места, другого структурного подразделения, расположенного в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Основным изменяющимся условием при перемещении является рабочее место, однако ст. 72.1 не содержит определения «рабочее место». Законодательно данное определение зафиксировано в главе 33 ТК России, которая посвящена охране труда, при этом данная правовая категория используется в других институтах трудового права. Подобная ситуация характерна и для ТК Кыргызстана. В ч. 6 ст. 209 ТК России установлено, что рабочее место – это «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». Ученые-трудовики высказываются различные мнения о преимуществах и недостатках данных определений. Однако наиболее удачным для совершенствования ТК России и ТК Кыргызстана видится определение, которое дает В. Г. Сойфер:

«рабочее место – это определенное трудовым договором производственное или иное территориальное пространство, предоставляемое или допускаемое работодателем, на котором реализуется трудовая функция работника в интересах работодателя и (или) иных лиц» [11, с. 26]. Данное определение подразумевает, что работник может иметь другое рабочее место на период командировки, а также учитывает, что надомник имеет рабочее место на дому. К. Л. Томашевский высказывает мнение о том, что дефиницию рабочего места целесообразно включить в отдельную статью ТК России или предлагает использовать подход, избранный в ТК Беларуси, и закрепить определение в статье, посвященной перемещениям, то есть в ст. 72.1 [12, с. 129]. Считаем данную позицию обоснованной, поскольку реализация вышеуказанного предложения позволит упорядочить нормы, регулирующие перемещение и предотвратить смешение понятий «перевод» и «перемещение».

Следует отметить, что определение рабочего места в ТК Казахстана содержится в ст. 1, в которой закреплены основные понятия, используемые в Кодексе. Рабочее место по ТК Казахстана – это «место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности» [15]. Указанное определение связывает рабочее место с местом осуществления работником трудовых обязанностей, что является более удачным, чем в ТК Беларуси. В ТК Казахстана, как и в ТК Беларуси в отличие от ТК России перемещениям посвящена отдельная статья.

По срокам переводы, как известно, делятся на постоянные и временные. Особыми подвидами временных переводов, которые являются проявлением директивной власти работодателя, так как могут осуществляться без письменного согласия работника на установленный законом срок, являются переводы в связи с производственной необходимостью и в случае простоя. Данные разновидности временных переводов регулируются ст. 33 и 34 ТК Беларуси, ст. 41 и 42 ТК Казахстана, ст. 72 и 73 ТК Кыргызстана, ст. 106 и 107 ТК Армении. По трудовому законодательству России временные переводы осуществляются без согласия работника «в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части» [13]. Срок такого перевода по ТК России составляет до одного месяца для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Данный подвид временного перевода в ТК России регулируется ст. 72.2. Эта же статья устанавливает перевод в связи с простоем. Таким образом, российский законодатель не выделяет данный подвид временных переводов в отдельную статью, как в других государствах – членах ЕАЭС, и отказался от использования термина «производственная необходимость». Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ понятие «производственная необходимость» было исключено из Трудового кодекса России.

Указанный подвид временных переводов работников регулируется ч. 2 ст. 33 ТК Беларуси, в которой производственная необходимость определяется как «необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника».

В связи с тем что ТК Беларуси содержит отдельную ст. 34, посвященную временным переводам в случае простоя, считаем необходимым исключить термин «простой» из ст. 33 ТК Беларуси. В ТК России перечень «исключительных случаев» ограничен, а в ТК Беларуси данный перечень является открытым. Схожая ситуация в ТК Армении, где в ч. 1 ст. 106 упоминаются «иные обстоятельства чрезвычайного характера», при этом они не конкретизируются законодателем. В ч. 2 ст. 72 ТК Кыргызстана перечень «других исключительных случаев», относящихся к производственной необходимости, тоже остается открытым. В ч. 62 ст. 1 ТК Казахстана, содержащей определение производственной необходимости, также указывает на «другие исключительные случаи», относящиеся к производственной необходимости. Подход, закрепленный в ТК России, является наиболее удачным, так как на практике оценочные понятия «производственная необходимость» и «другие исключительные случаи», к ней относящиеся, могут трактоваться с разных позиций. Следует

отметить, что п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 предусмотрено, что при применении ч. 2 ст. 72.2 ТК России, допускающей временный перевод на другую работу без согласия работника, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя [7].

**Материалы судебной практики показывают, что со стороны работодателей наблюдаются нарушения, связанные с переводом работника без его согласия.** Так, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в порядке надзора было рассмотрено гражданское дело от 08.04.2010 № 53-В11-1 по иску работника Муниципального учреждения здравоохранения «Боготольская центральная районная больница» о признании приказа о переводе незаконным. В результате было установлено, что работодателем был осуществлен незаконный перевод под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о реальной необходимости такого перевода, в связи с чем данный перевод был признан незаконным [5].

Следующим подвидом временного перевода является перевод для замещения временно отсутствующего работника. В ТК Беларуси данный вид перевода рассматривается как разновидность временного перевода в связи с производственной необходимостью, который не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Статья 72.2 ТК России закрепляет, что подобный перевод может быть осуществлен только с письменного согласия работника.

В ТК Беларуси отсутствует норма, ограничивающая переводы квалифицированных работников на неквалифицированную работу при простое и для замещения временно отсутствующего работника. Часть 3 ст. 72.2 ТК России закрепляет, что «перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. В связи с этим согласимся с мнением К. Л. Томашевского о том, что ТК Беларуси необходимо дополнить новой ст. 34 «Ограничение временного перевода на неквалифицированные работы», в которой закрепить, что «при простое и в случае замещения временно отсутствующего работника временный перевод квалифицированного работника на неквалифицирован-

ные работы не допускается без письменного согласия работника» [12, с.112].

В свою очередь, ТК России не учитывает трудовую функцию работника при переводах при простое, в связи с чем ст. 74 ТК России следует дополнить нормой, в которой закрепить, что временный перевод работника в связи с простоем должен производиться работодателем с учетом трудовой функции работника. Такие же дополнения нужно внести в ст. 42 ТК Казахстана. Так, например, ч. 2 ст. 73 ТК Кыргызстана закрепляет, что «временный перевод работника в связи с простоем производится с учетом профессии, специальности, должности, квалификации работника» [15].

Считаем несовершенным законодательство Российской Федерации в части процедуры временных переводов работников. В частности, ч. 4 ст. 66 ТК России не устанавливает обязанности работодателя вносить в трудовую книжку сведения о переводе на временную работу. Пункт 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек также обязывает работодателя знакомить с каждой вносимой в трудовую книжку записью о переводе на другую постоянную работу. При временном переводе работника на другую работу у того же работодателя трудовой договор не расторгается, продолжает действовать, а трудовой стаж не прерывается. Однако на практике временный перевод работников часто осуществляется на вышестоящие должности, например с должности специалиста на должность руководителя, пока основной сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком, срок такого перевода может составлять 3 года и более. У сотрудника меняется объем должностных обязанностей, уровень выполняемых задач, а иногда и профиль работы. В случае увольнения работнику сложно подтвердить свой стаж в вышестоящей должности, не предоставляя дополнительных подтверждающих документов, которые не всегда имеются у работника.

По данному вопросу на практике возникают проблемы. Так, Верховным Судом Российской Федерации было рассмотрено дело по административному исковому заявлению о признании частично недействующих п. 10 и 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках». В результате Верховный Суд России принял решение от

01.02.2017 № АКПИ16-1221 в удовлетворении искового требования отказать, аргументируя его тем, что положения Правил соответствуют принципу правовой определенности, не допускают неоднозначного или неясного толкования, п. 10 и 12 Правил не противоречат положениям действующего законодательства и не нарушают прав административного истца [10].

В связи с этим считаем необходимым внести изменения в ТК России и Правила ведения и хранения трудовых книжек, закрепив обязательность внесения записи в трудовую книжку о временном переводе работника. Однако сложность заключается в том, что в законодательстве остается неурегулированным вопрос о механизме возвращения работника к выполнению прежних трудовых обязанностей. В настоящее время приказ о допуске работника к прежней работе не издается, работник автоматически возвращается к выполнению прежних обязанностей со дня, следующего за днем истечения срока временного перевода. Считаем необходимым, когда стала известна дата выхода на работу замещаемого работника, в день фактического выхода этого работника на работу, издавать приказ о возложении с того же дня на переведенного работника прежних трудовых обязанностей с прежними условиями труда.

Перевод работников в соответствии с медицинским заключением урегулирован ст. 73 ТК России, ч. 1 которой предписывает работодателю перевести на другую работу работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, при условии письменного согласия этого работника на перевод. При этом ТК России не закрепляет процедуры, каким образом работодателю следует оформлять временный или постоянный перевод после получения согласия работника. Только ст. 72 ТК России дает общие указания о необходимости оформления любого изменения трудового договора соглашением сторон в письменной форме. В ст. 45 ТК Казахстана, посвященной временным переводам на другую работу по состоянию здоровья, данные переводы подразделяются на два вида в зависимости от причины ухудшения здоровья работника. В ч. 2 ст. 41 ТК Казахстана закреплены общие положения оформления переводов, которые распространяются в том числе на перевод в соответствии с медицинским заключением и требуют внесения изменений в трудовой договор, а также составления специального акта работодателем.

Так как ТК России не содержит точных формулировок и по существу не закрепляет императивных норм об оформлении переводов в соответствии с медицинским заключением, возникают многочисленные правовые проблемы, связанные с различными способами оформления подобных переводов работодателем. Распространенным способом такого вида переводов является расторжение прежнего трудового договора с заключением нового, но данный способ неблагоприятен для работника. Материалы судебной практики показывают, что работодатель, расторгая прежний трудовой договор, как правило, по заявлению работника зачастую отказывается заключать новый, в связи с отсутствием заинтересованности в возобновлении трудовых отношений с работником, состояние здоровья которого ухудшилось. Работник, соглашаясь на такой порядок оформления и добровольно подавая заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, фактически лишается впоследствии возможности доказать недобросовестное поведение работодателя.

По нашему мнению, в законодательстве Республики Казахстан процесс регулирования данного вопроса наиболее рационален, что прямо закрепляет единственно возможный способ оформления перевода на другую работу, включающий внесение изменений в действующий трудовой договор. В части данного вида перевода в трудовом законодательстве Российской Федерации имеются недостатки, которые связаны, во-первых, с невозможностью отнесения к переводам большинства случаев, при которых в соответствии с медицинским заключением изменяются отдельные условия труда, во-вторых, с отсутствием унифицированной процедуры выдачи медицинских заключений.

## Заключение

Процедура переводов в законодательстве Беларуси более подробно регламентирована, чем в России. В связи с этим нужно учесть опыт Беларуси при совершенствовании трудового законодательства в России.

Итак, на основании проведенного анализа понятия перевода, его основных видов можно сделать вывод, что перевод является сложной правовой категорией, требующей совершенствования в законодательстве государств – членов ЕАЭС с учетом происходящих изменений и накопленного опыта.

### Список цитированных источников

1. Буянова, М. О. Трудовое право России: учеб. пособие / М. О. Буянова. – 2009. – 240 с.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С. Ю. Головина, А. В. Гребенщиков, Т. В. Иванкина [и др.]; отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М. : Городец, 2007. – 736 с.
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2017 года [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d02/57.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/57.htm). – Дата доступа: 01.04.2017.
4. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 1. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
5. Определение Верховного суда Рос. Федерации по иску о признании приказа незаконным от 08.04.2010 № 53-В11-1 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. – 2004. – № 6.
7. Циндяйкина, Е. П. Перевод в трудовом праве : учеб.-практ. пособие / Е. П. Циндяйкина. – М. : Проспект, 2003. – 48 с.
8. О трудовых книжках [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Федерации, 16 апр. 2003 г., № 225 : в ред. от 25.03.2013 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
9. Права работодателей в трудовых отношениях / О. В. Абрамова [и др.]; под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. – М. : Эксмо, 2010. – 480 с.
10. Об отказе в признании частичного недействующими пунктов 10,12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 16.04.2003 №225 «О трудовых книжках» [Электронный ресурс] : решение Верховного Суда Рос. Федерации, 1 февр 2017 г., № АКПИ16-1221 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
11. Сойфер, В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. Г. Сойфер. – Екатеринбург, 2005. – 48 с.
12. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы / К. Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.07.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
15. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V : с изм. и доп. от 06.04.2016. – Режим доступа: <http://online.zakon.kz>. – Дата доступа: 21.04.2017.
16. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г. № 106 : с изм. от 25.02.2017. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru>. – Дата доступа: 21.04.2017.
17. Трудовой кодекс Армении [Электронный ресурс] : 09.11.2004. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>. – Дата доступа: 21.04.2017.
18. Трудовое право России : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов ; под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М., 2008. – 673 с.
19. Трудовое право России : учебник / А. М. Куренной [и др.]; под ред. А. М. Куренного. – М. : Юрист, 2004. – 493 с.

#### Summary

The article studies the meaning of the transfer to another job. The article examines the features of legal regulation of transfers to another job existing labor legislation of the Russian Federation and other state-members of the EAEU. Also it's carried out the separation of the transfer to another job and movement to another job. The article provides some recommendations to make some changes in the existing labor legislation of the Russian Federation and other state-members of the EAEU, based on the theoretical and practical materials investigated in the article.

**Keywords:** change of the employment contract; transfer to another job; transfer to another employer; employment function; downtime; industrial necessity.

Статья поступила в редакцию 10.02.2017

В. П. Сухопаров, студент 4-го курса факультета права Белорусского государственного экономического университета

УДК 349.22

## ПОНЯТИЕ РАБОТНИКА И НАНИМАТЕЛЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

### Аннотация

В статье обосновывается, что объем понятия «субъект трудового правоотношения» составляют работник и наниматель, а не физическое и юридическое лицо. Этот подход имеет не только трудовое, но и соответствующее общетеоретическое значение. На основе системного анализа норм трудового законодательства Республики Беларусь выявлены материальные и формальные (юридические) признаки работника и нанимателя. Обозначены недостатки легальных определений понятий работника и нанимателя, предложены перспективы их совершенствования. В статье дается характеристика сознательно-волевого критерия субъекта правоотношения, затрагивается проблема правовой роли, что представляет потенциал для развития теории правоотношения (трудового правоотношения). Исследование вносит свой вклад в понимание субъекта трудового правоотношения как лица, реализующего нормы трудового права посредством осуществления трудовых прав и обязанностей, за которым признается трудовая правосубъектность.

**Ключевые слова:** субъект трудового правоотношения, материальные признаки работника, формальные (юридические) признаки работника, материальные признаки нанимателя, формальные (юридические) признаки нанимателя, трудовая правосубъектность.

### Введение

Статья 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит определения понятий работника и нанимателя. Однако легально установленные в них признаки противоречат друг другу, несколько не согласуются с иными трудовыми нормами, что обуславливает необходимость научного исследования указанных понятий. Как отмечала еще советский теоретик права Р. О. Халфина, «точное определение взаимосвязанных понятий необходимо не только для строгости теоретических построений, но и для правовой практики – как нормотворческой, так и правоприменительной» [1, с. 114]. Соглашаясь с данным мнением, в статье предпринята попытка обосновать признаки работника и нанимателя как участников трудового правоотношения и выработать предложения по корректировке их легальных дефиниций.

### Основная часть

Трудовое право не создает «нового» по сравнению с другими отраслями права субъекта право-

отношения: реализация трудовых предписаний легально признается за лицами физическими и юридическими. Работником и нанимателем именуется субъекты трудового правоотношения, а не физическое и юридическое лицо. С нашей точки зрения, этот дедуктивный вывод является верным, несмотря на то что он противоречит устоявшимся общетеоретическим положениям, определяющим объем понятия «субъект правоотношения».

В общей теории права субъектов правоотношений дифференцируют на физических лиц, организации (в числе которых юридические лица), социальные общности и государство, определяя при этом указанных лиц в качестве видов родового (но не единственного) признака субъекта правоотношения (лицо) [2, с. 314–318]. Однако физические лица, организации, социальные общности и государства могут быть субъектами одних и не быть субъектами других правоотношений (либо вовсе ими не являться: например, народ, уже самоопределенный в государство, в период принятия им непосредственного участия в осуществлении политической власти), в связи с чем

участие в правоотношении не является неотъемлемой частью их бытия (на теоретическом уровне – признаком соответствующих им понятий). Этот пример отражает допущенную логическую ошибку при устоявшемся в юридической науке определении объема понятия «субъект правоотношения». В то же время законодатель подобной ошибки не допускает, причисляя некоторые из перечисленных понятий к роду лица, а не субъекта правоотношения (имеется в виду наименование подраздела 2 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), в котором выражены общие признаки физических, юридических лиц, Республики Беларусь и ее административно-территориальных единиц, соответствие которым определяет их участие в гражданских правоотношениях [3]).

Физические и юридические лица, будучи родовыми признаками субъектов трудового правоотношения, являются видами общетеоретического родового понятия «лица», что объективно вызывает придание им трудовым правом видовой формы. Удаляясь от привязки к отрасли права, отметим, что определяемые правом видовые признаки физического лица, участвующего в правоотношении, не связаны с такими индивидуальными особенностями человека, как раса, цвет кожи, пол, язык, религиозная принадлежность, политическая убежденность, национальное или социальное происхождение, имущественное положение и иными подобными особенностями. Для правоотношения как облеченного в правовую форму общественного отношения, состоящего в обмене актами поведения, из всего многообразия признаков лиц определяющую роль имеет сознательно-волевой критерий. Сознательно-волевой критерий является также существенным признаком участников общественных отношений, поскольку в социологии под общественным отношением понимается сознательно-волевой обмен индивидами либо их группами поведенческих актов [4, с. 214].

Следует учитывать, что сознательно-волевой критерий лица как субъекта правоотношения несколько отличается от сознательно-волевого признака участников общественных отношений. В отличие от общественных отношений, участниками которых выступают индивиды либо их объединения, правовые отношения имеют место между субъектами, лица которых, равно как и их признаки, определяются правом, что вовсе не всегда «совпадает» с индивидами и их объединениями (например, установление правом в качестве

лиц субъектов правоотношений организации, государства). В то же время право «признает» за последними правореализацию «по образу и подобию» признания реализации правовых норм физическими лицами, закрепляя за ними юридические права и обязанности, допустимые и должные поведенческие акты, что позволяет говорить о сознательно-волевых действиях организаций (государственных органов, юридических лиц), государства в рамках правоотношений. Лицо должно осознавать акты поведения, подлежащие выраженному волевому «обмену» с другим лицом в рамках того или иного отраслевого правоотношения.

Сознательно-волевая черта, «материально» связываемая правом с возрастом физических лиц и их пониманием значения или руководством определенных действий в соответствующей социальной среде, легально признается, в частности, и за лицами юридическими, что формально следует из их государственной регистрации и составляет правовую фикцию. Указанные материальные и (или) формальные (юридические) признаки соответствия лица сознательно волевому критерию наряду с отраслевой правосубъектностью и его участием в отраслевом правоотношении определяются соответствующими отраслями права. Материальные и формальные признаки лиц, выступающих в роли работника и нанимателя, представляются по следующей текстуальной схеме: *субъект трудового правоотношения / вид лица – субъекта трудового правоотношения / материальные признаки лица – субъекта трудового правоотношения / формальные признаки лица – субъекта трудового правоотношения.*

*1-А. Работник / физическое / достижение шестнадцатилетнего возраста; понимание значения своих действий и руководство ими / – .*

*1-Б. Работник / физическое / достижение четырнадцатилетнего возраста; понимание значения своих действий и руководство ими / «согласованность» воли этого лица на занятие трудовой деятельностью с волей одного из родителей (усыновителей, попечителей), выражаемой письменным согласием последнего.*

*2-А. Наниматель / физическое / достижение восемнадцатилетнего возраста / государственная регистрация в качестве индивидуального предпринимателя; предоставленное законодательством право заключения и прекращения трудового договора с работником.*

2-Б. Наниматель / физическое / достижение восемнадцатилетнего возраста; наличие у лица потребности в оказании работником помощи в домашнем хозяйстве, технической помощи в литературной, иной творческой деятельности и других видов услуг, предусмотренных законодательством / предоставленное законодательством право заключения и прекращения трудового договора с работником.

2-В. Наниматель / юридическое / – / государственная регистрация юридического лица; предоставленное законодательством право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Одним из формальных (юридических) признаков лиц, выступающих в роли нанимателя, представленных в схеме 2-А, 2-Б, 2-В, в соответствии с нормами трудового права является предоставленное законодательством право заключения и прекращения трудового договора с работником. Этот признак лица нанимателя, установленный в абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК, несколько не согласуется с иными трудовыми нормами. Так, в ст. 12 ТК право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками установлено за нанимателем [5]. Парадокс (и одновременно тавтология) заключается в том, что «правом заключать и расторгать трудовые договоры с работниками» (по ст. 12 ТК) обладают те юридические и физические лица, которые обладают «правом заключать и расторгать трудовые договоры с работниками» (по ст. 1 ТК). Некорректное определение видовых признаков лица нанимателя очевидно. Кроме того, даже если расширительно толковать «продолжение» установленного в ст. 12

ТК права нанимателя заключать и расторгать трудовые договоры, закладывая «в установленный законодательством порядок» смысл и «непосредственного» законодательного установления рассматриваемого права напрямую за лицом нанимателя, то акцентируем внимание на отсутствии в

законодательстве последнего (исключение составляет предоставленное индивидуально-предпринимателю право привлечения физических лиц для осуществления предпринимательской деятельности на основании трудовых договоров в соответствии с п. 1 ст. 22 ГК [3]).

Не соответствует закрепленное в ст. 1 ТК содержание понятия «наниматель» и поня-

тию работника, установленному этой же статьей (и наоборот), поскольку наниматель есть лицо, которому *лишь* предоставлено право *заключить* трудовой договор с работником – лицом, которое состоит с ним в трудовых отношениях на основании уже заключенного трудового договора.

Возвращаясь к юридическому признаку лица нанимателя (предоставленное законодательством право заключения и прекращения трудового договора с работником), некорректность установления которого обусловлена «буквальным непредоставлением» такого права конкретно юридическому и физическому лицу (за исключением индивидуального предпринимателя), акцентируем внимание на его «формализованном»

отсутствии. При этом если «одно из лиц, выступающее в роли нанимателя» (речь идет о физическом лице, достигшем восемнадцатилетнего возраста и имеющем потребность в оказании работником

**Парадокс (и одновременно тавтология) заключается в том, что «правом заключать и расторгать трудовые договоры с работниками» (по ст. 12 ТК) обладают те юридические и физические лица, которые обладают «правом заключать и расторгать трудовые договоры с работниками» (по ст. 1 ТК). Некорректное определение видовых признаков лица нанимателя очевидно.**

**Не соответствует закрепленное в ст. 1 ТК содержание понятия «наниматель» и понятию работника, установленному этой же статьей (и наоборот), поскольку наниматель есть лицо, которому лишь предоставлено право заключить трудовой договор с работником – лицом, которое состоит с ним в трудовых отношениях на основании уже заключенного трудового договора.**

помощи в домашнем хозяйстве, технической помощи в литературной, иной творческой деятельности и других предусмотренных законодательством видов услуг), несмотря на отсутствие указанного формального признака, все же не утрачивает как субъект трудового правоотношения видовые материальные признаки лица, то юридическое лицо и даже индивидуальный предприниматель, выступающие в роли нанимателя, утрачивают трудовую специфику. Так, юридическое лицо и индивидуальный предприниматель (суть физическое лицо), участвующие в трудовом правоотношении, оказываются ничем не отличающимися от таких же лиц, участвующих, например в различных гражданских правоотношениях. Это положение является очередным аргументом в поддержку вывода о недопустимости рассмотрения самих субъектов правоотношений, существующих в отраслевой форме, лицами, в частности физическими и юридическими. Вместе с тем это указывает на существенную роль фигурирующих в понятии субъекта правоотношения наряду с родовым (лицо) признаком, связанных с правосубъектностью и участием в правоотношении. Придание видовой формы этим признакам преимущественно обуславливает существование субъектов отраслевых правоотношений, применительно к трудовому праву – работника и нанимателя.

## Заключение

Субъект трудового правоотношения – это лицо, реализующее нормы трудового права посредством осуществления трудовых прав и обязанностей, за которым признается трудовая правосубъектность. Субъектами трудового правоотношения являются работник и наниматель. Трудовая правосубъектность признается за реализующим трудовые нормы работником, сознательно-волевая способность которого соответствует следующим *материальным и (или) формальным (юридическим) признакам*:

– достижение шестнадцатилетнего возраста, понимание значения своих действий и руководство ими;

– либо достижение четырнадцатилетнего возраста, понимание значения своих действий, руководство ими и «согласованность» воли этого лица на занятие трудовой деятельностью (не являющейся вредной для его здоровья и развития, не препятствующей получению общего среднего,

профессионально-технического и среднего специального образования) с волей одного из родителей (усыновителей, попечителей), выражаемой письменным согласием последнего.

Трудовая правосубъектность признается за реализующим трудовые нормы нанимателем, сознательно-волевая способность физического или юридического лица которого соответствует следующим *материальным и (или) формальным (юридическим) признакам*:

– достижение восемнадцатилетнего возраста, государственная регистрация в качестве индивидуального предпринимателя;

– либо достижение восемнадцатилетнего возраста, наличие у лица потребности в оказании работником помощи в домашнем хозяйстве, технической помощи в литературной, иной творческой деятельности и других видов услуг, предусмотренных законодательством;

– либо государственная регистрация юридического лица.

Обоснованный нами подход, согласно которому объем понятия «субъект трудового правоотношения» составляют работник и наниматель, также решает научную проблему правовой роли, перегружающую и без того разнообразный ряд терминов, связанных с субъектом трудового правоотношения. Отечественный ученый-юрист О. С. Курылева, признавая субъектов трудового отношения физическими и юридическими лицами, в силу закрепления терминов «работник» и «наниматель» на законодательном уровне была вынуждена соотносить их значение с правовой ролью [6, с. 384]. Рассматриваемые термины действительно указывают на соответствующую трудовым правам и обязанностям «роль» («функцию») субъекта, однако лишь косвенно, «одушевляя» мыслимое за ними содержание субъекта трудового правоотношения с его признаками (физическое и (или) юридическое лицо, трудовая правосубъектность, участие в трудовом отношении), не обозначая тем самым правовые роли.

*Изложенные теоретические положения о субъектах трудового правоотношения могут быть учтены при совершенствовании законодательства о труде (в частности, ст. 1 ТК), позволяя устранить выявленные в рамках настоящей статьи недостатки правового регулирования трудовых отношений, в том числе логические ошибки.*

### Список цитированных источников

1. Халфина, Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 340 с.
2. Сырых, В. М. Теория государства и права : учебник / В. М. Сырых. – 4 е изд. – М. : Юстицинформ, 2005. – 704 с.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Гревцов, Ю. И. Социология : курс лекций / Ю. И. Гревцов. – СПб. : Юрид. центр-пресс, 2003. – 467 с.
5. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.

#### Summary

The article explains that the scope of the concept “subject of the labor relationship” is made by an employee and an employer, but not by the natural or legal person. This approach has labor-law value as well as corresponding general theoretical value. On the basis of systematic analysis of the rules of labor law of the Republic of Belarus material and formal (legal) features of employee and employer are identified. Disadvantages of legal definitions of employee and employer are revealed, prospects for improving them are offered. The article describes conscious-volitional characteristic of a person of legal relations, addresses the issue of the legal role that represents the potential for the development of theory of legal relations (labor-law relations). The study contributes to the understanding of the subject of labor-law relations as a person that implements rules of labor law through realization of labor rights and duties, for which labor-law capacity was recognized.

**Keywords:** Subject of labor-law relations, material features of employee, formal (legal) features of employee, material features of employer, formal (legal) features of employer, labor-law capacity

Статья поступила в редакцию 20.02.2017

## ПОДПИСКА

### на второе полугодие 2017 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. В 2017 г. журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

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

#### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Евразийское трудовое право : учебник /  
 Е. А. Волк [и др.] / под общ. ред.  
 М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова  
 и К. Л. Томашевского. – М., 2017

В последние годы развитие правовых систем в различных регионах мира и в глобальном масштабе характеризуется тенденцией расширения и углубления интеграционных процессов (особенно в аспекте региональной интеграции). Особый импульс этому процессу на континенте Евразия придало создание в мае 2014 года и начало функционирования с 1 января 2015 г. Евразийского экономического союза (ЕАЭС), объединившего Российскую Федерацию, Республику Беларусь, Республику Казахстан, к которым присоединились Республика Армения и Кыргызская Республика.

В этих условиях стала очевидной необходимость изучать трудовое право в сравнительном аспекте с учетом формирующегося надгосударственного права ЕАЭС, а также зарубежного опыта правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений в указанных странах. Изучение международного и зарубежного опыта способствует получению наиболее фундаментального юридического образования.

Вышеуказанные интеграционные процессы в условиях глобализации приводят к сближению национальных систем трудового права различных государств, позволяют учесть лучшие модели регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, усовершенствовать национальное трудовое законодательство, унифицировать понятийный аппарат отрасли трудового права.

Нет сомнений, что евразийское право представляет собой новый феномен правовой действительности, в рамках которого в последние годы стало постепенно обособляться и евразийское трудовое право. За 25 лет, прошедших с момента распада СССР, обретения независимости и провозглашения государственного суверенитета Ре-

спубликой Беларусь и другими странами – участниками СНГ, между ними накоплен значительный опыт международно-правового регулирования труда, сформировались самостоятельные национальные системы трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

Все это делает актуальным и практически значимым преподавание сравнительного трудового права в целом и евразийского трудового права в частности. Эту задачу призвана решить учебная дисциплина «Евразийское трудовое право», которая уже стала преподаваться в некоторых университетах (например, в Международном университете «МИТСО»).

Судя по авторскому коллективу рецензируемой книги, в нем представлены широко известные своими трудами в области трудового права ученые и преподаватели из ведущих университетов не только Беларуси, но также из Российской Федерации, Казахстана и Кыргызстана. Благодаря этому сформированный международный авторский коллектив смог подойти к рассмотрению тем данной дисциплины с глубоким знанием как международного права, национального трудового законодательства, так и правоприменительной практики отдельных стран.

Учебник «Евразийское трудовое право» основан на учебной программе, разработанной одним из соредкторов и соавторов данной работы К. Л. Томашевским, а также учитывает положения образовательных стандартов и типовых учебных программ по дисциплине «Трудовое право» в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России.

Положительно следует оценить то, что в предисловии его авторы указали цель, задачи учебной дисциплины, а также на основе компетентностного подхода и государственных образовательных

стандартов – требования к знаниям, навыкам, приобретаемым студентами в ходе освоения данного курса. Целью изучения дисциплины «Евразийское трудовое право» является обеспечение получения и усвоения студентами фундаментальных знаний в области формирующегося евразийского трудового права, а также трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с государственными образовательными стандартами по направлению подготовки «Юриспруденция» («Правоведение») и приобретение необходимых профессиональных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности как на I ступени высшего образования (как дисциплина по выбору или дисциплина специализации «Правовое регулирование трудовых отношений» или «Сравнительное правоведение»), так и на II ступени высшего образования (в магистратуре) на основании учебных планов учреждений высшего образования.

Настоящий учебник рассчитан на подготовку профессиональных юристов, которые должны владеть не только основами трудового законодательства в государствах – членах ЕАЭС, но и теоретическими знаниями, позволяющими разрешать актуальные практические вопросы (например, находить коллизионные нормы, толковать и применять нормы иностранного права, грамотно пользоваться правовыми источниками). При написании учебника авторами был обобщен и проанализирован обширный объем монографической литературы, изданной в странах СНГ и дальнего зарубежья, что позволило сочетать как классические представления, сложившиеся в науке трудового права, так и оригинальные авторские подхо-

ды. Последнее обстоятельство способствует достижению цели данной книги и расширяет круг ее потенциальных читателей: студенты, аспиранты, преподаватели юридических вузов, научные работники, а также практические работники, занимающиеся проблемами трудового права.

Рецензируемый учебник представляет собой концептуально целостное произведение, посвященное проблемам миграционного права ЕАЭС, сравнению отдельных институтов трудового права. Данная работа характеризуется внутренней логичной системой изложения материала. Последовательное изложение разделов и глав в учебнике позволяет отразить состояние как международного, так и национального правового регулирования социально-партнерских (коллективных), индивидуальных трудовых и процессуальных (конфликтных) отношений. Указанный системный подход в изложении материала учитывает необходимость формирования у читателей книги целостного представления о современной системе трудового права, имеющей наряду с общей частью достаточно сложную особенную часть.

Достоинство учебника состоит и в том, что каждый раздел завершается перечнями рекомендуемой литературы и контрольными вопросами (заданиями).

Изложенное позволяет утверждать, что учебник написан на высоком теоретическом и учебно-методологическом уровне, структура и последовательность тем курса являются логически продуманными, стилистически грамотными, методически обоснованными. Рецензируемая книга, соответствующая требованиям, предъявляемым к учебникам, рекомендуется для использования в процессе преподавания и изучения учебной дисциплины «Евразийское трудовое право», а также как дополнительное учебное издание по курсу «Трудовое право».

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

## РЕЦЕНЗИЯ

## На книгу: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017

Рецензируемая книга представляет собой первое издание учебника по дисциплине «Актуальные проблемы трудового права», подготовленное для студентов магистратуры. Причем это первый учебник по данной дисциплине не только в Российской Федерации, но и в Республике Беларусь. Уместно напомнить, что в Беларуси до настоящего времени было издано всего два пособия (учебно-методических комплексов) по одноименной дисциплине, но ориентированных на студентов специальности «Правоведение», получающих I ступень высшего образования<sup>1</sup>.

Рецензируемый учебник можно оценить как фундаментальный не только в плане его объема (688 страниц), но и по охвату тем (21 глава, охватывающая собой многие проблемы общей и особенной частей трудового права) и по широте авторского коллектива (20 соавторов).

Идейным вдохновителем, ответственным редактором и соавтором данного учебника выступил известный российский ученый в сфере международного, сравнительного и российского трудового права, доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА) Никита Леонидович Лютов.

Как следует из предисловия к рецензируемой книге, авторы не ставили перед собой цель расширенно повторить учебник по трудовому праву для бакалавров, а стремились ознакомить читателей с проблемными аспектами курса, связанными со сложностями в доктрине трудового права, судебной и иной правоприменительной практике. По этой причине не все институты и нормы трудо-

вого права России нашли отражение в тексте учебника (очевидно, что это и невозможно), а только те из них, обсуждение которых, по мнению авторского коллектива, имеет наибольший смысл в отношении их проблемного характера. На взгляд рецензента, авторам в значительной степени удалось достичь поставленной перед собой цели.

В главе 1, посвященной истории развития трудового законодательства России, профессор А. М. Лушников рассматривает предпосылки формирования трудового законодательства России; трудовое законодательство России в досоветский период и затем советское трудовое законодательство и развитие постсоветского трудового права в 1990-е гг. Правда, из названий § 3 и исторического обзора почти выпал период 2000-х гг., за которые не только был принят Трудовой кодекс Российской Федерации 2001 г., но в последующем коренным образом реформировался в 2006 г. и многократно корректировался, не считая принятия обычных законов в этот продолжительный отрезок времени.

Глава 2, написанная доцентом В. В. Фединым, посвящена краткому анализу таких традиционных проблем общей части трудового права, как предмет, метод, система, функции, источники и субъекты трудового права. Оставляем риторическим вопрос о том, насколько глубоко можно осветить эти шесть фундаментальных проблем общей части трудового права в рамках одной главы учебника на 32 страницах. Для сравнения в ранее изданных в России и Беларуси курсах трудового права общая часть курса занимала, как правило, от 500 до 600 страниц текста<sup>2</sup>. Кроме того, часть проблем общей части трудового права оказалась

<sup>1</sup> См., например: Мищенко, М. С. Актуальные проблемы трудового права : учеб.-метод. комплекс для студентов специальности 1-24 01 02 «Правоведение» / М. С. Мищенко. – Минск : МИУ, 2010. – 209 с.; Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права : учеб.-метод. комплекс / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 232 с.

<sup>2</sup> См., например: Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1. Общая часть. – 573 с.; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М. : Статут, 2009 (общая часть – на 533 с. (с. 344–877)); Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.

за пределами главы 2, например: один из принципов трудового права, имеющий прямое отношение к проблеме источников трудового права, – в главе 4 «Дискриминация в сфере труда», в главе 6 «Локальное нормативное регулирование в трудовом праве», в § 3 главы 8 «Акты социального партнерства». Возможно, авторам вообще не стоило выделять в отдельную главу «проблемы общей части трудового права», а рассматривать в отдельных главах только те проблемы общей части, которые, на их взгляд, наиболее актуальны в настоящее время.

Новаторский характер носят такие междисциплинарные темы, рассматриваемые в учебнике, как «Рынок труда: экономические и правовые аспекты» (глава 3, автор – профессор П. Е. Морозов), «Правовое обеспечение управления персоналом» (глава 7, соавторы профессора П. Е. Морозов, О. А. Шевченко, доцент Ф. О. Сулейманова), которые находятся на стыке трудового права, экономических и управленческих дисциплин.

Относительно важных и значимых для трудового права проблем дифференциации в трудовом праве (глава 5) и особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (глава 14) представляется, что их не стоило отделять друг от друга, поскольку это привело к частичному дублированию учебного материала (анализ субъективных и объективных факторов дифференциации оказались и в § 5 главы 5 и в главе 14).

Достаточно интересны и познавательны другие главы учебника, из которых особо выделим главы 8 «Договоры и соглашения в трудовом праве» и 9 «Правовое регулирование рабочего времени

и времени отдыха» (автор обеих глав – профессор Э. Н. Бондаренко), главу 12 «Охрана труда: международный опыт и российское законодательство» (автор – доцент Д. В. Черняева), главы 15–17, посвященные проблемам защиты трудовых прав работников, рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров (среди авторов – ст. преподаватель А. А. Андреев, зав. кафедрой Н.Л. Лютов, профессор В.Н. Соловьев). Большую научную ценность представляют проблемы международного трудового права и социального обеспечения, рассматриваемые в главах 18–21 (среди авторов: Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов, С. А. Егоров, М. И. Акатнова).

Несомненным достоинством рецензируемой книги является широкое обращение авторов как к монографическим и научным работам российских и зарубежных ученых, так и к анализу правоприменительной практики (судов, органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства).

В заключение укажем, что авторскому коллективу удалось в данном учебнике выйти на постановку многих актуальных проблем трудового права, характерных не только для российской правовой действительности, но и для других стран мира.

Рецензируемая книга написана на высоком теоретическом уровне и будет полезна не только магистрантам и студентам, но также аспирантам, соискателям, преподавателям юридических вузов и факультетов, ученым и всем, кто интересуется проблемами современного трудового права.

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

## АЛЕКСАНДРУ МИХАЙЛОВИЧУ КУРЕННОМУ, ВЕДУЩЕМУ РОССИЙСКОМУ УЧЕНОМУ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА – 70 ЛЕТ



**Куренной Александр Михайлович – заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации.**

### Биография и профессиональная карьера

Александр Михайлович родился 26 мая 1947 года в г. Клинцы Брянской области. В 1965 году окончил Клинцовский техникум легкой промышленности; в 1966–1968 годах служил в Советской Армии.

В 1974 году с отличием окончил юридический факультет Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, в 1977 году – аспирантуру по кафедре трудового права.

С 1977 года преподавал на юридическом факультете университета (младший научный сотрудник, старший преподаватель, доцент, профессор). В 1990–2008 годы преподавал в Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, заведовал кафедрой хозяйственного права и психологии, кафедрой права, кафедрой правового обеспечения государственного управления. Одновременно был деканом (1995–2008) факультета руководящих работников органов го-

сударственной власти и местного самоуправления (факультета государственной службы), профессором кафедры трудового права Московского университета (1996–2008). В 1992 г. стажировался в юридической фирме *Linklaters & Paines* (Лондон), окончил Слоунскую школу управления Массачусетского технологического института (Program for Senior Executives MIT); в 1992–1997 годах участвовал за рубежом в семинарах по банковскому и страховому праву, по проблемам государственной службы, управления персоналом.

С декабря 2002 г. А. М. Куренной заведует кафедрой трудового права юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, а также является директором Центра трудового права и права социального обеспечения «Труд и право» при юридическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова. Читает лекционные и специальные курсы «Трудовое право», «Правовое регулирование оплаты труда».

### О научной деятельности и участии в законотворчестве

В 1978 году Александр Михайлович защитил кандидатскую, в 1990 году – докторскую диссертацию. В 1990–2006 годы участвовал в разработке Трудового кодекса Российской Федерации (2001), проекта постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (от 17.03.2004), раздела «Труд и занятость населения» проекта Классификатора правовых актов (одобрен Указом Президента Российской Федерации от 15 марта 2000 № 511 «О классификаторе правовых актов» и рекомендован органам государственной власти для использования при формировании банков данных правовой информации и при автоматизированном обмене правовой информацией).

А. М. Куренной является главным редактором журнала «Трудовое право в России и за рубежом», членом редакционных коллегий журналов «Вестник Московского университета. Серия "Право"»; членом редакционных советов журналов «Служба занятости», «Вестник Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова. Серия „Экономика. Юриспруденция“», «Трудовое и социальное право» (Минск).

Он также является членом Ученого совета юридического факультета, Диссертационного совета при МГУ имени М. В. Ломоносова, Ученого совета Международного центра МГУ имени Ломоносова; председателем комиссии по социальному законодательству Ассоциации юристов России; сопредседателем секции трудового права Учебно-методического объединения по юридическому образованию; третейским судьей Третейского суда для разрешения экономических споров при Торгово-промышленной палате Российской Федерации.

Александр Михайлович подготовил одного доктора и 14 кандидатов наук, по существу сформировал собственную научную школу.

Ученый является автором более 100 научных работ, в том числе монографий и учебников.

#### Среди единоличных трудов А. М. Куренного выделим следующие:

- Куренной А. М. Право рабочих и служащих на участие в управлении производством и его гарантии : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1978. – 19 с.
- Куренной А. М. Активная жизненная позиция советского рабочего: участие трудящихся в управлении производством. – М. : Профиздат, 1983. – 95 с.
- Куренной А. М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 96 с.
- Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
- Куренной А. М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1989. – 48 с.
- Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. – М. : Дело, 1995. – 304 с.
- Куренной А. М. Трудовые споры : практ. коммент. – М. : Дело, 2001. – 447 с.
- Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : науч.-практ. пособие. – М. : Юстицинформ, 2010. – 189 с.

При его соавторстве и под общим редактированием выходили многочисленные комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации, учебники «Трудовое право», практикумы по трудовому праву.

Александр Михайлович имеет награды: медаль «В память 850-летия Москвы» (1997), знак «Почетный железнодорожник (2000), почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации» (2003).

*Редакция журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет Александра Михайловича с юбилеем и желает ему здоровья, жизненного и научного долголетия, а также процветания руководимой им научной школе трудового права!*

## ЮБИЛЕЙ ЭЛЬВИРЫ ГАЛИМОВНЫ ТУЧКОВОЙ, ВЕДУЩЕГО РОССИЙСКОГО СПЕЦИАЛИСТА ПО ПРАВУ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



**Эльвира Галимовна Тучкова – профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации**

Родилась в г. Москве 10 мая 1937 года. В 1959 г. окончила юридический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова. В 1970 г. поступила в очную аспирантуру Всесоюзного юридического заочного института по кафедре трудового права и права социального обеспечения.

В 1974 г. под научным руководством В. С. Андреева защитила кандидатскую диссертацию на тему «Участие профсоюзов в правовом регулировании пенсионного обеспечения рабочих и служащих». В 1990 г. защитила докторскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда и социального обеспечения пожилых граждан в СССР». С 1960-го по 1961 г. работала в районном отделе

социального обеспечения, а затем в Министерстве социального обеспечения РСФСР (1962–1964) и в Министерстве финансов СССР (1965–1970). Практическая работа в области социального обеспечения пробудила в ней интерес к научному осмыслению многих нерешенных проблем в данной сфере. С 1974 г. по настоящее время работает на кафедре трудового права и права социального обеспечения Всесоюзного юридического заочного института (ныне Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА)) преподавателем, старшим преподавателем, доцентом, а с 1990 г. – профессором.

В круг ее научных интересов входят проблемы права социального обеспечения, социального страхования, трудового права. Ею опубликовано более 60 работ, среди которых монографии, научные статьи, учебные пособия, учебники, практические по праву социального обеспечения, комментарии к Трудовому кодексу и новому пенсионному законодательству, экспертные оценки пенсионных законов. Особо следует отметить подготовленный в соавторстве с М. Л. Захаровым учебник «Право социального обеспечения России», который был по существу первым учебником по данной учебной дисциплине в новых социально-экономических условиях в стране и выдержал ряд переизданий. Данный учебник рекомендован Министерством образования Российской Федерации для подготовки студентов по специальности «Юриспруденция». Он хорошо известен специалистам по праву со-

циального обеспечения не только в России, но и в Беларуси и других странах – участницах СНГ.

Э. Г. Тучкова – один из разработчиков Закона Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации», который был принят в ноябре 1990 г. и действовал до 1 января 2002 г. Вместе с другими учеными-трудоуками в составе рабочей группы, созданной Комиссией по труду и социальной политике Государственной Думы, принимала участие в разработке альтернативного проекта Трудового кодекса. В настоящее время – член экспертных советов Конституционного Суда Российской Федерации и Государственной Думы.

*Редакция журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет Эльвиру Галимовну с юбилеем и желает ей здоровья, научного долголетия и благополучия!*

## 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) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

### Оформление статей

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

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

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

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту [ctp@mitso.by](mailto:ctp@mitso.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 513а с пометкой «Центр 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) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

### Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

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

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

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

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

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

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