

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПРОГРАММЫ МОТ ПО РАЗВИТИЮ СФЕРЫ ТРУДА

В. В. Коробченко,

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

В 2017 году в рамках реализации одной из семи выдвинутых Генеральным директором Международного бюро труда инициатив столетия МОТ, а именно инициативы, касающейся будущего сферы труда [1], была образована Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, включающая видных представителей мирового бизнеса, профсоюзов, научно-исследовательских центров, правительств и неправительственных организаций. Задачей этой комиссии стало осмысление перспектив развития сферы труда с учетом тех вызовов времени, с которыми пришлось столкнуться человечеству в социально-экономической сфере (безработица, в том числе среди молодежи; бедность работающего населения; значительная доля неформальной занятости; производственный травматизм; превышение допустимой продолжительности рабочего времени; снижение темпов роста заработной платы; неравенство в доходах, включая гендерный разрыв в оплате труда, и др.), а также определение дальнейших шагов, которые следует предпринять государствам, представителям работодателей и работников с тем, чтобы обеспечить лучшее будущее сферы труда.

Результатом этой масштабной аналитической работы стал доклад под названием «Работать ради лучшего будущего» (далее – доклад Глобальной комиссии МОТ) [2], предложенный для обсуждения на 108-й сессии Международной конференции труда в июне 2019 г. и положенный в основу итогового документа, принятого на указанной сессии – Декларации столетия МОТ [3]. Упомянутые документы в их единстве можно рассматривать как своеобразную программу МОТ, включающую в себя комплекс задач, нацеленных на формирование максимально отвечающей интересам людей социально-трудовой среды. Если охарактеризовать эту программу в самом общем виде, то она предполагает, что центральное место в экономической и социальной политике должен занять человек и его труд, а в качестве основных направ-

лений, по которым должны осуществляться преобразования в сфере труда, выступают увеличение инвестиций в развитие: а) способностей человека, б) институтов рынка труда и в) достойной и стабильной занятости. Основной идеей данной программы является принципиально важный тезис о том, что в сфере трудовых отношений технологии будущего должны быть направлены на обеспечение достойного труда и призваны служить интересам человека труда, а не заменить его. При этом подход к искусственному интеллекту осуществляется на основе принципа «управляет человек», то есть окончательные решения, влияющие на организацию труда, по-прежнему должны приниматься людьми.

В силу этого трудовое право, исторически сформировавшееся как социально-ориентированная отрасль права, не нуждается (по крайней мере в настоящее время) в коренном пересмотре базовых постулатов и фундаментальных теоретических конструкций, а изменения и дополнения, которые, безусловно, будут вноситься в трудовое законодательство в соответствии с потребностями времени, должны быть направлены главным образом на восполнение объективно возникающих пробелов и адаптацию основных трудовоправовых институтов к новым социально-экономическим реалиям.

Если говорить о конкретных перспективах развития российского трудового законодательства в свете обозначенных в указанных выше программных документах МОТ задач, то в обозримом будущем первостепенными векторами соответствующих законодательных изменений должны выступать повышение качества трудовой жизни (включая стабильную занятость, достойные условия труда и социальную защиту), а также содействие развитию социального диалога между представителями работодателей и работников. Кроме того, процесс цифровизации экономики настоятельно требует формирования правовой основы для широкого применения цифровых технологий во всех сферах общественных отношений, в том числе и в трудовых отношениях.

Таким образом, в числе актуальных задач, стоящих перед отечественным законодателем в сфере регулирования трудовых отношений, как представляется, можно выделить:

- 1) развитие системы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, а так-

же создание правовой основы для реализации права работников на непрерывное обучение;

2) повышение уровня гарантий работников в области охраны труда;

3) предоставление сторонам трудовых отношений большей свободы в определении режимов рабочего времени;

4) формирование правовых механизмов вовлечения в социально-партнерские отношения лиц, занятых на основе нетипичных форм занятости, а также организаций малого бизнеса и микропредприятий;

5) создание правовой базы для применения труда на основе использования цифровых платформ.

Поскольку, как уже было сказано, одним из приоритетных направлений, по которым должны осуществляться преобразования в сфере труда, по мнению МОТ, выступает увеличение инвестиций в развитие способностей человека, что в свою очередь предполагает не только приобретение лицом необходимых профессиональных навыков, но и постоянное повышение им своей квалификации, а также – при наличии соответствующей потребности – возможность переобучения, возникает необходимость совершенствования действующего российского законодательства о профессиональном обучении. Такие изменения – в контексте программы МОТ – должны предполагать в первую очередь закрепление права работников на непрерывное профессиональное обучение независимо от того, является ли это в соответствии с законодательством необходимым условием выполнения работником соответствующего вида деятельности (благо современные цифровые технологии открывают широкие возможности для постоянного обучения), а также встречной обязанности работодателя обеспечить работнику необходимые условия для совмещения работы с прохождением профессионального обучения. При этом возможен и пересмотр системы гарантий, установленных ныне действующим законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, в направлении сокращения таких гарантий для лиц, обучающихся по собственной инициативе по профессиям (специальностям), в получении которых работодатель не заинтересован. Одновременно на работодателя можно было бы возложить обязанность по содействию работникам, высвобождаемым в связи с проведением организационно-штатных мероприятий, в прохождении переобучения,

в частности, путем предоставления возможности пройти такое переобучение с отрывом от производства.

В области охраны труда – в свете обозначенной в Докладе Глобальной комиссии МОТ всеобщей трудовой гарантии, осуществление которой является неотъемлемым элементом ориентированной на человека повестки дня, – первоочередной задачей государственной политики должно стать повышение эффективности профилактических мероприятий, направленных на предотвращение причинения вреда здоровью работников, а также принятие правовых мер, обеспечивающих управление профессиональными рисками. Так, например, нуждается в пересмотре существующий подход к предоставлению работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, средств индивидуальной защиты. На сегодняшний день применяется так называемый «списочный» подход, то есть в зависимости от наименования профессии (должности) работника, занятого в той или иной сфере производства, хотя более целесообразным представляется обеспечение средствами индивидуальной защиты исходя из конкретных неблагоприятных производственных факторов, воздействующих на того или иного работника. Это позволит не только повысить эффективность данной гарантии, но и решить проблему ее предоставления работникам отсутствующих в соответствующих перечнях новых профессий, которые появились в связи с изменениями технологий производства, развитием автоматизации, роботизации и т. п.

Еще одним трудовым институтом, который, скорее всего, затронут грядущие преобразования в сфере труда, является рабочее время. Как в докладе Глобальной комиссии МОТ, так и в Декларации столетия отмечается, в частности, необходимость предоставления работникам большей свободы в распоряжении своим рабочим временем при условии обеспечения удовлетворения потребностей работодателя, достижения баланса личной и трудовой жизни. В связи с этим, принимая во внимание расширение сферы применения цифровых технологий и распространение дистанционных форм занятости, представляется целесообразным предусмотреть на законодательном уровне возможность установления в трудовом договоре «смешанного» режима работы, предполагающего возможность работать как на стационарном рабочем месте работодателя в течение полного (или) неполного рабочего времени, так и удаленно – один или

несколько дней в неделю, разумеется, если этому не препятствуют характер и специфика выполняемой работы. Такой режим позволит работнику по меньшей мере сократить количество времени, ежедневно затрачиваемое на проезд к месту работы и обратно, освободив это время для семьи, домашних забот, личного профессионального и творческого развития, а работодателю – уменьшить производственные издержки. Вместе с тем подобный режим работы обуславливает определенную специфику трудовых отношений, которая проявляется, в числе прочего, в особенностях организации труда работников, включая контроль за исполнением ими трудовых обязанностей и обеспечение охраны их труда, при этом оформляющий соответствующие трудовые отношения трудовой договор фактически должен включать в себя элементы как «классического» договора, так и договора о дистанционной работе, разделение которых действующим российским законодательством на самостоятельные виды создает формальные препятствия для заключения такого договора в настоящее время.

В условиях чрезвычайно разнородной структуры бизнеса и расширения сферы применения нетипичных форм занятости следует ожидать определенных изменений и в законодательном регулировании отношений социального партнерства. Так, требует правовой регламентации вопрос о представительстве интересов дистанционных работников при проведении коллективных переговоров с работодателем о заключении коллективного договора, об участии их в управлении организацией (в частности, с применением информационных технологий) и т. д. Кроме того, весьма актуальной задачей является разработка комплекса мер, направленных на вовлечение организаций малого бизнеса и микропредприятий в отношения социального партнерства, а также обеспечение учета их интересов при проведении коллективных переговоров на уровнях выше локального.

Одной из приоритетных задач, обозначенных в докладе Глобальной комиссии МОТ, выступает разработка международной системы регулирования труда с использованием цифровых платформ. На сегодняшний день так называемая «платформенная» занятость получила широкое распространение и в России, однако специальной правовой регламентации этот вид занятости пока не получил. Судебная практика в большинстве случаев квалифицирует договорные правоотношения, складывающиеся

между агрегатором, потребителем и исполнителем услуг, как агентские. Между тем фактические исполнители услуг нередко состоят в трудовых отношениях (хотя и не оформленных должным образом) с номинальным исполнителем услуг, зарегистрированным на интернет-платформе, при этом они не пользуются теми правами и гарантиями, которые предоставляет работнику трудовое законодательство (в том числе в сфере рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, охраны труда и т. д.). Очевидно, их труд обладает определенной спецификой и в целях защиты прав данной категории работников нуждается в правовом регулировании посредством специальных норм трудового законодательства.

В целом же те задачи, которые обозначены в докладе Глобальной комиссии МОТ и в Декларации столетия как приоритетные, во многом совпадают с мерами государственной политики в сфере занятости населения, предусмотренными Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, которые были утверждены 29 сентября 2018 г. и направлены на реализацию положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Остается надеяться, что реализация этих мер будет способствовать повышению эффективности трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Инициативы столетия МОТ [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang-en/index.htm>. – Дата доступа: 23.07.2019.
2. Работать ради лучшего будущего [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662472/lang-en/index.htm. – Дата доступа: 23.07.2019.
3. Итоговый документ столетия МОТ [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_701800/lang-ru/index.htm. – Дата доступа: 23.07.2019.