

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»
Центр исследования профсоюзного движения
и трудового права
Научно-исследовательского института трудовых
и социальных отношений

**СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО
И СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:
ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Сборник научных трудов
по итогам IV Международной научно-практической
конференции
(Минск, 27–28 октября 2017 г.)

Минск
2017

УДК 349.3(476)
ББК 67.405.2(4Бел)
С76

Редакционная коллегия:

К. Л. Томашевский (составитель, вступительная статья), *Ю. П. Сергиенко*, *Б. Б. Синьков*, *Н. Е. Непогода*

Рецензенты:

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

Л. И. Липень, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

**Становление и развитие трудового и социально-обес-
С76 печительного законодательства: история, современность, перспективы** : сб. науч. тр. по итогам IV Междунар. науч.-практ. конф., 27–28 окт. 2017 г. / редкол.: *К. Л. Томашевский* (сост.) и [др.]. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. — 224 с.

ISBN 978-985-6421-72-6.

В сборник включены доклады и тезисы научных сообщений участников IV Международной научно-практической конференции, состоявшейся 27–28 октября 2017 г. в г. Минске и посвященной историческим аспектам, современным проблемам, а также перспективам становления и развития трудового и социально-обеспечительного законодательства в Республике Беларусь и зарубежных странах (преимущественно государств – участников Содружества Независимых Государств).

Адресуется преподавателям, научным работникам, аспирантам, практическим работникам, студентам и всем, кто интересуется трудовым правом и правом социального обеспечения.

Авторы самостоятельно обеспечивают соблюдение авторских и иных прав в отношении всех материалов. Ответственность за достоверность информации, приведенных фактов и сведений несут авторы. Материал печатается в авторской редакции.

УДК 349.3(476)
ББК 67.405.2(4Бел)

ISBN 978-985-6421-72-6 © Международный университет «МИТСО», 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Вступительная статья	7
----------------------------	---

РАЗДЕЛ 1. ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

<i>Алексеева Л. В.</i> Становление законодательства о труде на лесозаготовительных работах в дореволюционный период	10
<i>Греченков А. А.</i> Развитие положений о времени отдыха в кодифицированных законах о труде Беларуси	13
<i>Карданова И. В.</i> История и перспективы развития законодательства о социальном обеспечении многодетных семей	16
<i>Ковалёва Е. А.</i> Из истории миграции	20
<i>Купина Л. Ф.</i> Генезис представлений о методах оценки эффективности норм трудового права	24
<i>Лушников А. М.</i> Становление советского трудового законодательства (на примере РСФСР)	27
<i>Скоробагатько А. В.</i> Истоки содержания нетрудоспособных лиц на землях Украины в условиях догосударственного устройства общества	33
<i>Сынчук С. Н.</i> Развитие негосударственных пенсионных программ в Галичине (1772–1918 гг.)	37
<i>Томашевский К. Л.</i> Становление советского трудового законодательства в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Кыргызстане (1917–1921 гг.)	41
<i>Шумило М. Н.</i> Историческое наследие пенсионного обеспечения Украины и Беларуси	48
<i>Ясинская-Казаченко А. В.</i> Становление и развитие правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров: история, современность, перспективы	52

РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

<i>Амеличева Л. П.</i> Проблема правового обеспечения профессионального образования и обучения трудящихся Украины в свете концепций «зеленой» экономики и достойного труда	56
<i>Богдан И. А.</i> Правовые вопросы объективизации права человека на труд	60
<i>Вавженчук С. Я.</i> Африканская система охраны трудовых прав: иллюзия или реальность	64
<i>Венедиктов С. В.</i> Относительно некоторых тенденций	

дальнейшего развития правового регулирования труда	66
<i>Вишновецкая С. В.</i> Систематизация понятийного аппарата как перспективное направление развития трудового законодательства Украины	69
<i>Гетьманцева Н. Д.</i> Трудовые отношения как содержательное отражение метода трудового права	72
<i>Головина С. Ю.</i> Правовое обеспечение трудовой мобильности как современная задача трудового права	74
<i>Головки И. И.</i> Некоторые проблемы правового регулирования порядка разрешения трудовых споров	79
<i>Дзюбак А. В.</i> Труд домашних работников	82
<i>Завгородний А. В.</i> Противодействие допингу всемирным антидопинговым агентством и Российской Федерацией	86
<i>Зыкина Т. А.</i> Особенности индивидуальных увольнений в странах Арктического региона	90
<i>Ковалёва Т. В.</i> Злоупотребление безработными своими правами	92
<i>Коробченко В. В.</i> Конституционные ограничения свободы усмотрения сторон трудового договора при определении его условий	96
<i>Костевич К. С.</i> Медиация как альтернативный способ разрешения трудовых споров	100
<i>Кудрин А. С.</i> О некоторых аспектах регулирования трудовых отношений Международной организацией труда	103
<i>Куренной А. М.</i> Современная экономика и трудовое право: вызовы и ответы	107
<i>Курылёва О. С.</i> Освобождение работника от уплаты судебных расходов по трудовым спорам: соотношение норм трудового, гражданского процессуального и налогового права в Республике Беларусь	110
<i>Лазарчук Е. А.</i> К вопросу применения ограничений, установленных законом о борьбе с коррупцией, к педагогическим работникам учреждений высшего образования	112
<i>Молчанов К. А.</i> Об особенностях правоотношений по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде	116
<i>Мотина Е. В.</i> Отцовский отпуск: значение и перспективы правового регулирования	119
<i>Оспанова Б. А.</i> Трудовой договор по законодательству Республики Казахстан	122
<i>Панасюк О. Т.</i> Методологическая роль термина «законодательство» в развитии трудового права	126
<i>Пилипенко Н. С.</i> К вопросу о совершенствовании правового регулирования деятельности комиссии по трудовым спорам	129
<i>Романовский Г. Б., Романовская О. В.</i> Ограничения трудовых прав в целях противодействия терроризму	133

<i>Саурин С. А.</i> Перспективы правового регулирования использования в Российской Федерации объективных методов определения ценности труда	137
<i>Сафонов В. А.</i> Пределы усмотрения сторон в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений	140
<i>Синьков Б. Б.</i> Продолжительность трудового отпуска: история современность и перспективы	144
<i>Скачкова Г. С.</i> Социальная ответственность бизнеса в России	148
<i>Скобелев В. П.</i> Взыскание невыплаченной заработной платы в нотариальном порядке: плюсы и минусы	151
<i>Суханова М. Г.</i> Современные тенденции в изменении роли труда в обществе	154
<i>Тимофиев Р. М.</i> К вопросу об организации работ временного характера за счет работодателя	157
<i>Харитонов М. М.</i> Отдельные проблемы, связанные с реализацией имущественной составляющей права на ежегодный оплачиваемый отпуск	161
<i>Хныкин Г. В.</i> Проблемы правового регулирования труда работников здравоохранения	163
<i>Храбатиц О. В.</i> Сущность коллективного договора с позиций реформирования трудового законодательства Украины	167
<i>Шилов В. П.</i> Локальное нормотворчество как один из способов участия работника в управлении организацией	170
<i>Шишко Г. Б.</i> Роль и место мастера в организации труда работников и соблюдение законодательства о труде на производственном участке	173
<i>Шуралева С. В.</i> Поколение миллениум (поколение Y): как оно влияет на развитие трудового законодательства?	180
<i>Котова С. И.</i> Проблема прекаризации рынка труда и перспективы трудового права	184

РАЗДЕЛ 3. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

<i>Мачульская Е. Е.</i> Становление системы социального страхования России в постсоветский период	186
<i>Tavits G.</i> Development of legal regulation of pension insurance in Estonia	189
<i>Абдалян Л. Н.</i> Правовые основы предоставления государственной социальной помощи: анализ зарубежного опыта и рекомендации по внедрению в отечественной практике	191
<i>Безрукова О. В.</i> Социальная защита жертв террористических актов	194

<i>Блажко А. П., Козюк И. А.</i> К вопросу о понятии абилитации инвалидов	199
<i>Волошин И. П.</i> Право на осведомленность как предпосылка реализации малообеспеченными лицами права на социальную защиту	203
<i>Гуцко П. А.</i> Правоотношения по подтверждению профессионального стажа	207
<i>Касьянова Е. В., Козюк И. А.</i> Отдельные вопросы применения пенсионного законодательства Республики Беларусь	210
<i>Личко А. И.</i> По вопросу о дееспособности пострадавшего от несчастного случая на производстве	214
<i>Павловская О. Ю.</i> Адресная социальная помощь: актуальные проблемы и пути решения	217
<i>Петрова Е. И.</i> Международные договоры в области пенсионного обеспечения с участием Российской Федерации: проблемы реализации	221

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ СТАТЬЯ

В данном сборнике научных трудов вниманию читателей представлены доклады и тезисы научных сообщений, заслушанных в рамках **IV Международной научно-практической конференции «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы»**, проведенной в г. Минске 27–28 октября 2017 г. Ее организатором выступил Центр исследования профсоюзного движения и трудового права Научно-исследовательского института трудовых и социальных отношений Международного университета «МИТСО» совместно с Национальным центром правовой информации Республики Беларусь и общественным объединением «Сообщество трудового права».

Тема данной конференции не случайна. Во-первых, символично, что конференция, затрагивающая прежде всего исторические аспекты развития трудового и социально-обеспечительного законодательства, проводится в год 950-летия города Минска. Во-вторых, 100 лет, прошедших с Октябрьской революции (переворота) в России, дают повод осмыслить опыт исторического развития законодательства о труде и социальном обеспечении в советскую эпоху и наметить перспективы его совершенствования в будущем.

Напомним, что три предыдущие трудовые конференции, также проведенные на базе Международного университета «МИТСО», по итогам которых изданы сборники, были посвящены следующим темам:

- «Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве» (14–15 октября 2011 г.);
- «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (1–2 ноября 2013 г.);
- Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества (23–24 октября 2015 г.).

Таким образом, стало хорошей традицией проводить раз в два года осенью в г. Минске (Республика Беларусь) крупные международные научно-практические конференции по трудовому и смежным отраслям права на базе Международного университета «МИТСО», не считая республиканских и межвузовских семинаров, конференций и круглых столов.

В работе конференции и *серии открытых лекций ведущих ученых по трудовому и социальному праву*, проходивших в рамках Недели трудового права, наряду с белорусскими учеными, преподавателями, представителями Парламента приняли участие ученые-юристы из Германии, Казахстана, России, Украины и Эстонии. В частности, в конференции приняли участие представители ведущих российских вузов и научных учреждений (Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургского государственного университета, Института государства и права Российской академии наук, Уральского государственного юридического университета, Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова и др.), известных украинских научных учреждений и вузов (Института государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Киевского национального университета имени Т. Шевченко, Львовского национального университета им. И. Франко), ряда европейских университетов и научных центров (Института имени Макса Планка (г. Мюнхен, Германия), Университета г. Тарту (Эстония)).

В работе конференции приняли участие и представители белорусских вузов: Академии МВД Республики Беларусь, Белорусского государственного университета, Белорусского национального технического университета, Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины, Международного университета «МИТСО» и др.

В пленарном заседании и работе круглых столов участвовали представители общественного объединения «Сообщество трудового права» и Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

Характерно, что участниками конференции обсуждались не только исторические и теоретические проблемы трудового права и права социального обеспечения, но и многие практические вопросы применения трудового, пенсионного законодательства, законодательства о социальном страховании, ставились вопросы и предлагались варианты их решения, в том числе по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Конференция проходила в форме пленарного заседания и **трех круглых столов**: 1) исторические аспекты становления и развития трудового и социально-обеспечительного законода-

тельства; 2) современные проблемы трудового законодательства и перспективы его совершенствования; 3) актуальные проблемы социально-обеспечительного законодательства и перспективы его развития.

При подготовке к публикации настоящего сборника редколлегия ориентировалась на вышеуказанные три блока проблем, увязав с ними разделы данного издания.

Остается надеяться, что идеи и предложения, высказанные ведущими учеными и практиками из шести государств Евразийского континента (Беларуси, Германии, Казахстана, России, Украины и Эстонии) с учетом более чем векового исторического опыта развития трудового (а до этого фабричного) законодательства, будут со временем восприняты представителями государственных органов в целях совершенствования трудового и социально-обеспечительного законодательства.

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права», кандидат юридических наук, доцент

Раздел 1

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО И СОЦИАЛЬНО- ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

СТАНОВЛЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НА ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ В ДЕРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД

Л. В. Алексеева, председатель Белгородской областной организации профсоюза работников лесных отраслей

В течение всей истории существования России лес был одним из главных ее богатств. В Средние века лес был для русских и домом, и защитой, он давал пропитание, обеспечивал строительными материалами, топливом и т. д., но о правовом регулировании использования леса не могло быть и речи, поскольку леса было так много, а населения так мало, что никто и не думал оспаривать право каждого свободно использовать лесные ресурсы. Поэтому до середины XIX в. можно говорить лишь о возникновении предпосылок для формирования законодательства о труде на лесозаготовительных работах.

В период с середины XIX до начала XX в. правовое регулирование труда на лесозаготовках существенно отличалось от регулирования труда других работников лесной промышленности.

Лесозаготовительная промышленность в конце XIX – начале XX в. с точки зрения характера труда – это своеобразный вид хозяйственной деятельности, скорее способ диверсификации крестьянского хозяйства, чем собственно промышленность. Заняты здесь были преимущественно крестьяне, степень механизации была крайне низка, регулирование труда осуществлялось «неписаными» нормами обычного права.

Как известно, в экономике Российской империи периода начала развития капитализма широко использовалось отходничество членов крестьянских общин, что характерно и для

лесозаготовок. По словам В. П. Воронцова, важность участия в заготовке леса для земледельческого населения заключается в том, что работа производится зимой, т. е. в свободное от сельскохозяйственных занятий время, и что эта работа дает возможность употребить в дело лошадь домохозяина, «которая при других обстоятельствах ни в чем бы не окупала ее прокормление в зимнее время» [2, с. 78].

Лесозаготовительные работы были исключительно сферой кустарного труда, который фактически совсем никак не регулировался нормами позитивного права. Если на этапе переработки дерева действовали нормы фабрично-заводского законодательства, то на этапе заготовки древесины они не применялись.

Для труда лесозаготовителей характерна была регламентация его нормами обычного права, понятие которого во все времена являлось дискуссионным [5, с. 19].

Автор О. В. Малова говорит о том, что значение термина «обычное право» в юридическом плане – это «правовой обычай». Она отмечает, что генезис обычного права начинается с обычной нормы, которая на определенном этапе развития общества выступает индикатором важнейших социальных ситуаций, действующая в отношении всех, кто подпадает под ее содержание, и что в дальнейшем она переходит в разряд норм позитивного права [2, с. 10].

И. Н. Миронова отмечает, что в российской правовой системе дореволюционного периода правовой обычай не являлся традиционно востребованным источником публичного права в формально-юридическом смысле, ему отводилась вспомогательная роль. В то же время фактическая роль обычая как источника права была значительной, поскольку на любом историческом этапе развития правовой системы эффективное законодательство основывается на правовых убеждениях общества, базирующихся на обычно-правовых воззрениях людей [3, с. 9].

Таким образом, вопрос о содержании обычного права является дискуссионным. Подводя итог изложенному выше, полагаем возможным предложить следующее определение: правовой обычай – это регулярно применяемая норма «неписаного» права, использование которой санкционировано государством.

В дореволюционном гражданском законодательстве мы можем найти ряд примеров санкционирования государством

применения норм общего права. Так, Свод законов гражданских, устанавливая правила толкования договоров, определяет, в частности, что «когда выражения, в договоре помещенные, не определяют предмета во всех его частях с точностью, тогда принадлежности оного изъясняются обычаем, если, впрочем, не определены они законом» [4, ст. 1539].

Труд лесозаготовителей регулировался в основном нормами договора найма, структура и правила заключения которого формировались стихийно и официально никак не регламентировались.

По словам В. П. Воронцова, крестьяне-лесопромышленники поселялись на всю зиму в лесах, где велась их работа. Они устраивали себе из валежника избушки или землянки в 2–2,5 аршина высоты. В центре избушки ставили очаг, в котором подерживался неугасимый огонь, а по стенам располагались нары для ночлега. Для выхода дыма служила дверь или окно, вследствие чего жилище постоянно было переполнено дымом и чадом [1, с. 86].

Забота о безопасности работ была делом исключительно самих работников. Страхование работников осуществлялось лишь по инициативе некоторых лесопромышленников. Травмы и гибель работников были в порядке вещей. По рассказу «Костромского Листка», например, на пристани лесопромышленника Т. нагружали беляну, к ней были построены двое мостков: по одним входили, по другим сходили. Случилось так, что те и другие одновременно подломились, и все люди, находившиеся на них, полетели вниз. Многие работники получили травмы, вследствие чего должны были лечь в больницу. Двое – мать с дочерью – упали в воду и утонули, к их спасению не было принято никаких мер [5, с. 25].

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что работники на лесозаготовках были самыми бесправными, а условия их труда (тяжелый ручной труд, опасные условия на лесосеке и на лесосплаве при отсутствии обязанности нанимателя по охране труда и др.) – наихудшими в лесной промышленности.

Список использованных источников

1. Воронцов, В. П. Артели для подрядных и наемных работ / В. П. Воронцов // Новое слово. – 1895. – № 1. – С. 78–86.

2. Малова, О. В. Правовой обычай как источник права : дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Малова. – Екатеринбург, 2002. – С. 10.
3. Миронова, И. Н. Правовой обычай как источник современного российского публичного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И. Н. Миронова. – М., 2009. – С. 9.
4. Свод законов гражданских // СЗ РИ. – 1857. – Т. X. – Ч. 1. – Ст. 1539.
5. Трофимов, Я. В. Понятие «обычное право»: современные тенденции, перспективы развития в цивилистической и других юридических науках / Я. В. Трофимов, С. Ю. Краснов // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 5. Юриспруденция. – 2011. – № 2 (15). – С. 19.

РАЗВИТИЕ ПОЛОЖЕНИЙ О ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В КОДИФИЦИРОВАННЫХ ЗАКОНАХ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ

А. А. Греченков, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент

По сравнению с законодательством дореволюционной России первые советские кодифицированные законы о труде, действовавшие в Беларуси (Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г., Кодекс о труде БССР 1929 г.), отличались более подробной и имеющей тенденцию к расширению и углублению регламентацией времени отдыха.

Так, в Кодексе законов о труде РСФСР 1918 г. о времени отдыха речь шла в разделе VII «О рабочем времени», включающем в себя 32 статьи (15 из которых непосредственно относились ко времени отдыха). Кодексом предусматривались такие виды времени отдыха, как перерыв для отдыха и принятия пищи, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни, отпуска. В частности, устанавливалось, что всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев, независимо от того, производилась ли работа в одном и том же или в различных предприятиях, учреждениях и хозяйствах, должен быть предоставлен двухнедельный отпуск, а проработавшим непрерывно не менее одного года – месячный отпуск.

В Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. о времени отдыха говорилось уже в специальном разделе XI «О времени отды-

ха», включающем в себя 12 статей. Кодексом предусматривались такие виды времени отдыха, как перерыв для отдыха и приема пищи, еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), праздничные дни, очередные и дополнительные отпуска, отпуска по болезни и материнству. В частности, определялось, что всем лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее 5,5 месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск, продолжительностью не менее двух недель, а для лиц, не достигших 18 лет, – продолжительностью не менее одного месяца. Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предусматривались, кроме очередных отпусков, дополнительные отпуска сроком не менее двух недель. Аналогичные положения нашли закрепление в Кодексе о труде БССР 1929 г.

Тенденция к расширению и углублению регламентации времени отдыха получила дальнейшее развитие в Кодексе законов о труде БССР 1972 г. (далее – КЗоТ 1972 г.), в котором времени отдыха посвящалась специальная глава V «Время отдыха», включающая в себя 17 статей (10 из которых касались отпусков). КЗоТом 1972 г. предусматривались и весьма подробно регламентировались такие виды времени отдыха, как перерыв для отдыха и питания, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), праздничные дни, ежегодные и дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска в связи с обучением в различных учебных заведениях, отпуск по беременности и родам и дополнительный отпуск без сохранения заработка матерям, имеющим детей в возрасте до одного года. В частности, устанавливалось, что ежегодный отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 15 рабочих дней, с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности; ежегодные дополнительные отпуска предоставляются: 1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда; 2) рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) в других случаях, предусмотренных законодательством.

В целом советская модель правового регулирования времени отдыха оценивается современными исследователями как

достаточно удачная применительно к государственной социалистической системе хозяйствования. Вместе с тем признается, что она была излишне централизована, что делало ее негибкой. Кроме того, начиная с 1970-х гг. Советский Союз начал отставать от западных стандартов времени отдыха, прежде всего в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков. К тому же с конца 1970-х – начала 1980-х гг. право работников на отдых ограничивалось дополнительными мерами правового воздействия, применявшимися на основе подзаконных нормативных правовых актов [1, с. 510].

Современный этап развития кодифицированных законов о труде Беларуси связан с принятием действующего Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК). ТК по сравнению с КЗоТом 1972 г. отношения в сфере времени отдыха регламентирует значительно подробнее. Так, главы 11 и 12 ТК, непосредственно посвященные времени отдыха, включают в себя 48 статей (по сравнению с 17 статьями в КЗоТ 1972 г.); при этом существенно увеличился объем нормативного материала, содержащегося в соответствующих статьях. Кроме того, нормы о времени отдыха содержатся в статьях целого ряда других глав ТК – 1, 7, 9, многих главах раздела III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В частности, ТК впервые в отечественном законодательстве предусмотрел деление отпусков на трудовые (основной и дополнительные) и социальные. Последние предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

Вместе с тем нормы ТК о времени отдыха нуждаются в дальнейшем совершенствовании [2, с. 35–37].

Список использованных источников

1. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
2. Греченков, А. Концептуальные вопросы совершенствования положений Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха / А. Греченков // Юстиция Беларуси. – 2017. – № 5. – С. 33–37.

ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

И. В. Карданова, старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин Северо-Кавказского филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия» (г. Краснодар)

Демографический кризис, обусловленный снижением рождаемости, высоким уровнем смертности, малодетностью, а порой и бездетностью семей, привлекает к себе внимание специалистов различных отраслей права. Глубину этого явления осознали и российская власть, и российское общество. Проблема народосбережения, рассматриваемая с 2006 г. как одна из главных и острых проблем, остается актуальной и в настоящее время.

История развития законодательства о поощрении рождаемости и поддержке многодетных матерей начинает свое развитие со второй половины 40-х гг. XX в., что было обусловлено огромными потерями населения в годы Великой Отечественной войны. В первую очередь имеется в виду поддержка многодетности (начиная с мер, введенных в 1936 г. [1] и усиленных в 1944 г. [2]). Указанными нормативными правовыми актами впервые были введены пособия многодетным матерям: имевшим шестерых детей при рождении каждого следующего ребенка выдавалось денежное пособие в размере 2000 руб. в год в течение пяти лет; имевшим десять детей при рождении каждого следующего ребенка – 5000 руб., а со второго года жизни ребенка семья получала ежегодно по 3000 руб.

Следует признать, что хотя Постановление от 27 июня 1936 г. и было формально направлено на рост количества многодетных семей, фактически способствовало этому незначительно, так как материальная поддержка предоставлялась только при рождении седьмого ребенка, а таких семей было немного. И уже в 1940 г. естественный прирост населения на 1000 жителей составлял 19,2 чел., что ниже показателей 1926 г. на 10,3 чел. Повышению рождаемости в том числе способствовал запрет абортов.

В 1942–1946 гг. в период Великой Отечественной войны рождаемость была особенно низкой. Несмотря на всю сложность положения, еще до окончания войны Правительство СССР вернулось к вопросу социального обеспечения многодетных матерей. Об этом свидетельствует Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении почетного звания “Мать – героиня” и учреждении ордена “Материнская слава” и медали “Медаль материнства”».

Государственное пособие выдавалось многодетным матерям при рождении третьего и последующего ребенка. Статус многодетной матери с 1944 г. устанавливался при рождении четвертого и последующих детей (вместо прежней нормы, предусматривающей наличие шестерых и более детей в 1936 г.). Беременные женщины и кормящие матери стали получать второй, дополнительный, паек в течение трех месяцев до родов и четырех месяцев после родов, что было немаловажным в голодные послевоенные годы. Значительно возросли льготы беременным женщинам, увеличены отпуска по беременности и родам (с 63 до 77 календарных дней – 35 до родов и 42 после родов) и т. д.

Демографическая политика СССР (1981–1983 гг.) и РСФСР (1981–1982 гг.) включала принципиально новые меры государственной поддержки семьи. К примеру, в Постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» [3] речь шла о поощрении и поддержке не только многодетных и малообеспеченных, а всех семей, воспитывающих детей: пособия выплачивались уже на первого ребенка, а не третьего, как было ранее; по уходу за ребенком предусматривались частично оплачиваемый отпуск (до достижения им одного года с выплатой пособия в размере 35 руб.) и отпуск без сохранения заработной платы (до достижения полутора лет).

Современные меры государственной поддержки многодетных семей как на федеральном, так и на региональном уровнях предоставляются в форме:

- денежной (пособия, ежемесячные денежные выплаты, компенсации и др.);
- натуральной (специализированное и бесплатное питание, в том числе детское; путевки на санаторно-курортное лече-

ние по медицинским показаниям; организация отдыха и оздоровления детей; одежда и обувь детям; лекарственные средства и изделия медицинского назначения; технические средства реабилитации детей-инвалидов, не входящие в федеральный перечень; проездные билеты, транспортные средства и др.);

- возможности улучшения жилищных условий, получения образования детей, социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов, повышения уровня пенсионного обеспечения матери (материнский (семейный капитал));
- услуг (транспортных, медицинских, социальных);
- морального поощрения (награждение в сочетании с денежным вознаграждением).

Несмотря на многообразие форм государственной поддержки, проблема низкой рождаемости остается актуальной: в 2015 г. родилось на 2 тыс. детей меньше, чем в 2014 г. (1940,6 и 1942,7 тыс. детей соответственно). Общий коэффициент рождаемости в 2015 г. остался на уровне предыдущего 2014 г. – 13,3 родившихся на 1000 чел. населения [4].

Учитывая демографическую проблему, многодетные семьи, многодетные родители нуждаются в повышенном внимании со стороны федеральной и региональной властей. При этом основным документом, регулирующим государственную поддержку многодетных семей на федеральном уровне, остается Указ Президента РФ от 5 мая 1992 г. № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей». Региональное законодательство в этом направлении бессистемно и зависит от финансовых возможностей региона.

Попытки закрепления гарантий многодетным семьям на федеральном уровне хотя и предпринимались, но так и не увенчались успехом: в 1998 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесен на рассмотрение проект закона «О государственной поддержке многодетных семей» [5], который обсуждался, но был отклонен и снят с дальнейшего рассмотрения.

Позднее, в 2014 г., на сайте Российской общественной инициативы было предложено собрать голоса за принятие специального федерального закона, устанавливающего юридические права многодетных семей на федеральном уровне и улучшения

качества их жизни (инициатива № 77Ф13902). 16 июня 2015 г. голосование было прекращено с результатом: «за» – 1145, «против» – 160 голосов.

Необходимо вернуться к данному вопросу и принять закон «О государственной поддержке многодетных семей в Российской Федерации», что позволит закрепить некоторые стандарты и гарантии многодетным семьям в едином нормативном правовом акте, упорядочить набор мер государственной поддержки таких семей и привести их к единообразию в целях дальнейшей кодификации законодательства о государственной поддержке семей, имеющих детей. Кодифицировать все законодательство по социальному обеспечению очень сложно, но по отдельным институтам права социального обеспечения возможно.

Список использованных источников

1. О запрещении аборт, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многодетным, расширении сети родильных домов, детских садов и детских яслей, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и о некоторых изменениях в законодательстве о разводах : Постановление ЦИК СССР № 65, СНК СССР № 1134, 27 июня 1936 г. // СЗ СССР. – 1936. – № 34. – Ст. 309.
2. Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении почетного звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства» : Указ Президиума Верховного Совета СССР, 8 июля 1944 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1944. – № 37.
3. О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, 22 янв. 1981 г., № 235 (с изм. от 13.01.1989) // СП СССР. – 1981. – № 13. – Ст. 75.
4. Государственный доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации за 2015 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/355>. – Дата доступа: 30.08.2017.
5. О проекте Федерального закона «О государственной поддержке многодетных семей» : Постановление ГД ФС РФ, 2 дек. 1998 г., № 3302-II ГД // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 52. – Ст. 6345.

ИЗ ИСТОРИИ МИГРАЦИИ

Е. А. Ковалёва, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины», кандидат юридических наук, доцент

Правовое регулирование общественных отношений в государстве детерминировано его историей, включая и проблемы миграции, которые возникли в мире с зарождения человечества. Многие причины, способствовавшие миграции в прошлом, сохраняются и в настоящее время.

О миграционных процессах в нынешнем понимании можно говорить после оседлости княжеской дружины на земле, закреплении за ними определенных земельных участков. В то же время миграция древнего мира связывается учеными с перемещением рабов. В средние века причинами миграции становятся многочисленные войны и феодальная раздробленность. Так, в Повести временных лет за период с 977 по 1117 г. много говорится о междоусобной борьбе, вооруженных походах, завоевании новых земель [1].

Статутами Великого княжества Литовского (далее – ВКЛ) также регламентируются отдельные вопросы миграции. Так, арт. 16 раздела третьего Статута ВКЛ 1588 г. позволял лицам всякого состояния свободно выезжать за пределы государства, за исключением тех государств, с которыми ВКЛ находилось в состоянии войны. Согласно арт. 21 того же Статута иностранец, который приобрел недвижимость в ВКЛ, пользовался правами шляхтича, когда в установленном законом порядке доказывал шляхетское достоинство: «...чужоземец, приехавши до здешнего паньства нашего, купил... себе именье шляхетское, а хотел волностей шляхетских уживати, тогда первой маеть указать перед врядом тым, где купил именье, если ест правдивый шляхтич. А где бы того не показал, тогда хотя именье купить... вольностей шляхетских веселитисе и их уживати не маеть и под хоруговью заровно з шляхтою стояти не маеть» [2].

Одной из причин массовых переселений крестьян в XIX в. явилось принятие Александром II Манифеста от 19 февраля 1861 г. «О всемилостивейшем даровании крепостным людям прав состояния свободных сельских обывателей...». Данным Манифестом «...определяется будущее устройство крестьян

и дворовых людей, устанавливается порядок общественного крестьянского управления, и указываются подробно даруемые крестьянам и дворовым людям права и возлагаемые на них обязанности в отношении к Правительству и к помещикам» путем принятия Положения о выкупе крестьянами, вышедшими из крепостной зависимости, их усадебной оседлости. Причем переселялись крестьяне в основном на неплодородные земли, лишённые выпасов, загонов и других необходимых угодий [3].

Указанным Манифестом устанавливался порядок его исполнения. В частности, «в каждой губернии открывалось Губернское по крестьянским делам Присутствие, которому вверялось высшее заведывание делами крестьянских обществ, водворенных на помещичьих землях; в помещичьих имениях создавались мирские управления, а в значительных селениях волостные управления; для рассмотрения на местах недоразумений и споров, могущих возникнуть при исполнении новых положений, назначались в уездах Мировые Посредники и образовывались из них Уездные Мировые Съезды. По каждому сельскому обществу или имению утверждалась уставная грамота, в которой фиксировалось количество земли, предоставляемой крестьянам в постоянное пользование, и размер повинностей, причитающихся с них в пользу помещика, как за землю, так и за другие от него выгоды. За помещиками сохранялась обязанность наблюдения за порядком в их имениях, с правом суда и расправы, впредь до образования волостей и открытия волостных судов» [3].

После Октябрьской революции российским государством принимается ряд актов, регулирующих вопросы миграции. Например, это постановление Народного комиссариата по иностранным делам от 2 декабря 1917 г., определяющее порядок въезда из-за границы в Россию через г. Торнео. Такой въезд разрешался лицам, паспорта которых завизированы полномочным дипломатическим агентом в Стокгольме гражданином Вячеславом Вячеславичем Воровским (Стокгольм, Родманегатан, 161). 5 декабря 1917 г. Народным комиссариатом по внутренним делам РСФСР принимается постановление «О выезде граждан воюющих с нами стран с мест их постоянного жительства», который был возможен только с разрешения местных советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов [4].

21 декабря 1917 г. Народными комиссариатами по внутренним и иностранным делам принимается совместная Инструкция о правилах въезда и выезда из России. Все выезжающие за границу должны были иметь заграничные паспорта и разрешение на выезд, выданное специально уполномоченными представителями. Все лица и их вещи подвергались личному осмотру, с конфискацией «всего недозволенного к перевозу за границу» [4].

Народным комиссариатом труда РСФСР 8 марта 1918 г. принято постановление «О ввозных рабочих». Ввозными считались иностранные рабочие, ввезенные группами в Россию на основании определенных условий, договоров или контрактов. Для регулирования вопросов ввозного труда Народным комиссариатом труда была создана Комиссия по делам ввозного труда, на которую возлагались следующие функции.

1. Ведение учета ввозных рабочих, находящихся на территории России.

2. Обследование положения ввозных рабочих на местах, включая сбор данных о взаимоотношениях между рабочими и нанимателями; об условиях жизни и труда ввозных рабочих и выяснение их насущных требований и пожеланий; сбор материалов о пострадавших рабочих по вине нанимателей; о привлечении к ответственности лиц, виновных в преступном и недобросовестном отношении к рабочим.

3. Разрешение вопросов, возникающих при ликвидации «ненормальных» отношений между ввозными рабочими и нанимателями или подрядчиками в связи с незаконными условиями трудовых договоров и контрактов. В таких случаях наниматели обязывались осуществить провоз рабочих за свой счет на родину «с прокормлением в пути» и выдачей вознаграждения за определенное время вперед и др.

4. Разрешение вопросов, возникающих при ликвидации отношений между нанимателями и подрядчиками, об удовлетворении требований и претензий той или другой стороны.

5. Распределение остающихся в России ввозных рабочих по предприятиям в соответствии с потребностями всероссийского рынка труда через правительственные и общественные учреждения.

6. Наблюдение за условиями труда ввозных рабочих, в частности:

- а) ввозные рабочие должны быть приравнены к местным рабочим по условиям труда, а именно по: «рабочим часам, медицинской помощи, праздникам, помещениям, страхованию, вознаграждения на случай несчастья и т. п.»;
- в) ввозные рабочие вправе избирать из своей среды старост, которые входят в состав фабрично-заводских и местных рабочих комитетов;
- г) «в случае добровольного соглашения между рабочими и нанимателем о доставке последним продовольствия, предметов обмундирования и иных вещей, наниматель должен делать это добросовестно и по определенным ценам, причем - контроль за правильностью выполнения нанимателем данных обязательств возлагался на комитет старост»;
- д) все расчеты должны производиться с рабочими лично, по расчетным книжкам, на общих основаниях [4].

Таким образом, с древних времен осуществлялось государственное регулирование и управление процессами миграции, включая и трудовую миграцию, что актуально и в настоящее время.

Список использованных источников

1. Акты першых беларускіх дзяржаў-княстваў IX – 1-я пал. XIII ст. [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 26.08.2017.
2. Каментарыі Т. І. Доўнар да Статута ВКЛ 1588 г. [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. Помнікі гісторыі права Беларусі. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 26.08.2017.
3. Манифест 19 февраля 1861 года [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. Акты Расійскай Імперыі. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 26.08.2017.
4. Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.libussr.ru>. – Дата доступа: 20.08.2017.

ГЕНЕЗИС ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О МЕТОДАХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Л. Ф. Купина, профессор кафедры отраслевых юридических дисциплин факультета политологии и права Национального педагогического университета имени М. П. Драгоманова, кандидат юридических наук, доцент

Эффективность норм трудового права, как и любой другой отрасли права, – проблема не только теоретическая, но и практическая, поскольку именно практическое определение эффективности той или иной нормы права дает возможность в дальнейшем адекватно отреагировать на состояние правоотношений в той или иной сфере через правовое регулирование таких правоотношений и его совершенствование.

На сегодня решение вопроса оценки эффективности норм трудового права является достаточно проблематичным, поскольку при наличии отдельных разрозненных методов оценки эффективности отсутствует четкая универсальная методика, которая позволила бы спрогнозировать эффективность той или иной нормы трудового права еще на этапе ее разработки и принятия, оценить реальную эффективность действия нормы и определить, какие шаги необходимы для совершенствования правового регулирования тех или иных трудовых правоотношений.

Следует отметить, при этом, что данная проблема актуальна для многих стран, которые только стали на путь развития правового мониторинга.

Как отмечается в литературе [1, с. 29], попытки решить данную проблему предпринимались уже давно преимущественно представителями юридической социологии в Западной Европе. Определенный интерес к измерению эффективности правовых норм проявлял австрийский юрист Е. Эрлих, представитель американской реалистической школы Р. Паунд и др. Измерение эффективности права анализировалось немецким юристом-социологом Т. Гейгером и другими учеными. Однако значительных успехов в решении этой проблемы так и не достигли, потому что эффективность права рассматривалась преимущественно в какой-то одной плоскости: либо с позиций правоприменения, а не последствий действия права в реальной

жизни, либо только с точки зрения реальных фактов, в отрыве от остальных социальных условий жизни человека.

Позже эффективность трудового права оценивалась на основе критериев, которые принадлежали не столько к сфере действия закона и фактического поведения человека, сколько к правосознанию, в частности к психологической сфере человека: знанию (или незнанию) права; образу права и юстиции; правосознанию, отличие которого от других форм, явлений сознания заключается в том, что оно сопровождается оценочными правовыми суждениями и выступает в виде чувств относительно того, каким должно быть право.

Несмотря на тот факт, что вопросы оценки эффективности норм права в целом и норм трудового права в частности были и являются предметом многих как теоретических, так и практических исследований, пригодных методик для изучения и измерения эффективности правовых норм так и не было предложено.

Более или менее глубоко данная проблема осмыслена московским ученым В. А. Леваневским. Однако результаты его исследования имеют скорее познавательное, чисто теоретическое, чем практическое значение. Ведь предложенные им математические модели, конструкции, алгебраические формулы могут вызвать интерес больше у специалистов в области точных наук, чем юристов. Вместе с тем в методологическом плане исследования В. А. Леваневского имеют большое значение, потому что моделирование – это действительно значительный резерв совершенствования методики изучения не только эффективности законодательства, но и многих других проблем правоправедения [1, с. 27].

Значительное внимание вопросам оценки эффективности правовых норм уделяют также В. Н. Кудрявцев, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко, В. В. Глазырин в коллективной монографии «Эффективность правовых норм» [5, с. 35], указывая среди прочего, что эффективность крупных систем правовых установок, а тем более эффективность права в целом, в отличие от эффективности правовых норм и их систем низкого уровня, не может быть определена простыми эмпирическими методами. Их эффективность, которая проявляется как общая тенденция в массе отдельных отклонений, определяется только качественно на основе анализа общественно-исторической практики.

Отдельные методы оценки эффективности правовых норм в то или иное время исследовались В. Е. Чугуновым, А. А. Чувилевым, которые изучали применение статистических методов при определении эффективности правовых норм [4, с. 158], И. Н. Петровым, который рассматривал возможность применения математических методов при оценке эффективности правовых норм [2, с. 196].

На сегодня вопросы правового мониторинга, нашли свое развитие в трудах Н. Н. Черногора, который достаточно основательно исследует общие положения и методы оценки эффективности правовых норм [3, с. 131–132].

Подытоживая изложенное, считаем необходимым отметить, что на сегодня учеными выделен достаточно широкий круг методов определения эффективности норм права в целом.

Однако пробелом в научной мысли остается выработка конкретных методик для проведения оценки эффективности норм отдельных отраслей права, в частности трудового, что требует проведения дальнейших исследований, целью которых должно стать формирование обобщенной методики, которая позволит определять эффективность норм трудового права на разных этапах их реализации для дальнейшего эффективного и целесообразного реформирования трудового законодательства в соответствии с потребностями участников трудовых правоотношений.

Список использованных источников

1. Законодавство: проблеми ефективності/ В. Б. Авер'янов [та ін.] ; НАН України, Ін-т держави і права ім. Корещького. – К. : Наук. думка, 1995. – 229 с.
2. Петров, И. Н. Способы сравнения и измерения эффективности правовых норм / И. Н. Петров // Ученые записки ВНИИСЗ. – М., 1973. – Вып. 28.
3. Правовой мониторинг: актуальные проблемы теории и практики / под ред. Н. Н. Черногора. – М. : Международный юридический институт, 2010. – 232 с.
4. Чугунов, В. Е. О некоторых направлениях применения социологических методов в советской процессуальной науке / В. Е. Чугунов, А. А. Чувилев // Проблемы социологии права. – Вильнюс, 1970. – Вып. 1.
5. Эффективность правовых норм / В. Н. Кудрявцев [и др.]– М. : Юрид. лит., 1980. – 280 с.

СТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ РСФСР)

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

В настоящее время большинством ученых признается, что в качестве самостоятельной и одной из важнейших отраслей права и законодательства трудовое право сформировалось именно в советский период, при том что его генезис был более длительным и неоднозначным [1–4, с. 29–56; 5, с. 33–40; 6; 7, с. 11–18]. Наличие достаточно большого массива исследований позволяет выявить дискуссионные проблемы, связанные с формированием советского трудового права. Частично данной проблемы мы касались в своих предыдущих исследованиях [8; 9, с. 358–379; 10, с. 9–45; 11], а также в обзоре исследований по истории трудового права, проведенных в постсоветский период [12, с. 26–94]. В соответствии с этим в статье основное внимание будем уделять концептуальным вопросам и наиболее дискуссионным проблемам, которые неоднозначно трактуются отечественными исследователями.

Начнем с того, что новая советская власть позиционировала себя в качестве диктатуры пролетариата. В связи с этим первые же ее мероприятия в сфере регулирования трудовых отношений носили ярко выраженный прорабочий характер. На второй день после октябрьского переворота был создан Народный комиссариат труда (далее – НКТ) РСФСР во главе с А. Г. Шляпниковым. Начало формированию советского трудового законодательства было положено Декретом Совета Народных Комиссаров (далее – СНК) РСФСР о 8-часовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени от 29 октября 1917 г. Этим же Декретом вводилась 48-часовая рабочая неделя, предусматривалось сокращенное рабочее время на особо вредных для здоровья работах, запрещался ночной труд женщин. Постановлением СНК РСФСР об отпусках от 14 июня 1918 г. было декретировано право на двухнедельный отпуск за год работы при условии шести месяцев непрерывной работы.

Одновременно готовился проект первого советского Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) 1918 г., который стал одним из первых советских кодексов.

Нами были определены следующие этапы его подготовки и принятия [13, с. 629–645]:

1) начало разработки проекта КЗоТа в НКЮ и НКТ РСФСР (не позднее сентября 1918 г.);

2) обсуждение проекта КЗоТа в Особой комиссии НКТ РСФСР с участием представителей Народного комиссариата юстиции (далее – НКЮ) РСФСР (23 и 25 октября 1918 г.). Состав комиссии был следующим: от НКТ РСФСР – В. А. Радусь-Зенькович (1877–1967), И. И. Ходоровский (1885–1938), Финкельштейн¹, от НКЮ – А. Г. Гойхбарг (1883–1962) (впоследствии – известный советский цивилист), секретарь – З. Р. Теттенборн (1893–1975) (одна из первых советских ученых-трудовиков);

3) деятельность Комиссии Всероссийского центрального исполнительного комитета (далее – ВЦИК) РСФСР по рассмотрению проекта КЗоТа (27 и 29 октября 1918 г.). В комиссию входили В. А. Радусь-Зенькович, А. Г. Гойхбарг, Н. П. Глебов-Авилов (1887–1937), А. И. Хмельницкий (1889–1919), секретарь – З. Р. Теттенборн;

4) Постановление ВЦИК о создании Особой комиссии по редактированию проекта КЗоТа РСФСР от 4 октября 1918 г. и заседания этой комиссии (24, 27 и 29 ноября 1918 г.). В состав комиссии вошли: от НКТ – В. В. Шмидт (1886–1938) (нарком), от Народного комиссариата юстиции (НКЮ) РСФСР – А. Г. Гойхбарг, от Всероссийского совета народного хозяйства (ВСНХ) – Ю. А. Ларин (1882–1932), от ВЦСПС – Н. П. Глебов-Авилов, от Президиума ВЦИК – А. Х. Митрофанов (1879–1941). Секретарем комиссии была З. Р. Теттенборн;

5) принятие КЗоТа на заседании ВЦИК 10 декабря 1918 г. по докладу НКЮ РСФСР (докладчик А. Г. Гойхбарг).

КЗоТ РСФСР 1918 г. имел 9 разделов, 137 статей, а также введение и 5 приложений. Его структура была весьма своеобразной. Всю общую часть заменяло достаточно идеологизированное введение, а раздел I был посвящен трудовой повиннос-

¹ Инициалы не указаны. Возможно, это известный революционер, а в последствии дипломат М. М. Литвинов (Валлах) (1876–1951), известный также под псевдонимом Финкельштейн.

ти. Следующий раздел посвящался праву на применение труда. Сочетание обязанности трудиться с правом на труд составляло достаточно необычную конструкцию обязанности – права. Раздел III определял порядок применения труда, а раздел IV – предварительное испытание. Разделы с V по IX были посвящены соответственно переводу и увольнению трудящихся; вознаграждению за труд; рабочему времени; обеспечению надлежащей производительности труда; охране труда. В состав кодекса было включено 5 приложений, разъясняющих нормы отдельных статей Кодекса: Правила о порядке установления нетрудоспособности (к ст. 5); Правила о выдаче пособий трудящимся во время болезни (к ст. 78); Правила о безработных и выдачи им пособий (к ст. 79); Правила о трудовых книжках (к ст. 80); Правила о еженедельном отдыхе и о праздничных днях (к ст. 104). Необычно то, что время отдыха регламентировалось нормами раздела о рабочем времени и приложением к ст. 104. Отсутствовали разделы о трудовом договоре, о коллективных договорах, о трудовых спорах, о контроле и надзоре за соблюдением трудового законодательства, о дисциплинарной и материальной ответственности. Практически отсутствовала и полноценная общая часть. В то же время непосредственно в Кодексе регулировались многие вопросы, связанные с социальным обеспечением (о порядке установления нетрудоспособности и др.).

Для КЗоТа 1918 г. были характерны черты, в той или иной мере присущие всему советскому трудовому законодательству в дальнейшем.

Во-первых, такой чертой была идеологизированность. Конечно, трудовое законодательство по определению зависит от социально-политических факторов, но в советской России на первое место выдвинулась именно идеология. Уже в п. V Введения КЗоТа 1918 г. указывалось: «В предприятиях и хозяйствах, применяющих труд в форме организованного сотрудничества... трудящимся должно быть представлено под руководством Центральной Советской власти самое широкое самоуправление, на котором одном может быть основано плодотворное воспитание трудящихся масс в духе социалистического и коммунистического строя». С этим связана определенная декларативность первого КЗоТа, часть норм которого носила характер благих пожеланий, не подкрепленных объективными возможностями их осуществления.

Во-вторых, для КЗоТа 1918 г. была характерна легализация и регламентация принудительного труда, что иногда не без основания называют «первородным грехом» или «родимым пятном» советского трудового законодательства. Еще в январе 1918 г. III Всероссийским съездом Советов принимается Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа, которая предусматривала всеобщую трудовую повинность. Первоначально она применялась, по официальной терминологии, в отношении нетрудящихся классов, эксплуататоров или богатых. Но постепенно она распространилась на всех трудоспособных граждан с 16 лет. В первом КЗоТе это было выражено особенно четко. Символично, что раздел I назывался «О трудовой повинности», а завершающий его раздел IX – «Об охране труда». Вместе с тем, КЗоТ 1918 г. ввел дифференциацию по классовому признаку, установив трудовую повинность в форме принудительного привлечения к выполнению общественных работ в отношении лиц, не занятых общественно-полезным трудом, для так называемых «нетрудящихся классов, паразитических слоев общества». Впрочем, трудовая повинность в тот период уже ничем не отличалась от обязанности трудиться и ее должны были отбывать все трудоспособные граждане. Все те, кто не имел работы, объявлялись лицами «без определенных занятий» и направлялись на общественные работы наравне с «буржуями». В период военного коммунизма трудовая повинность стала просто всеобщей на основании Декрета СНК РСФСР от 29 января 1920 г. «О всеобщей трудовой повинности».

На смену субъектной дифференциации по классовому признаку пришел принцип равенства привлечения к труду, причем трудовая повинность осуществлялась независимо от наличия постоянной работы в форме выполнения труда фактически сверхурочно и бесплатно. Переводы без согласия работника стали не исключением, а правилом.

Уклонение от учета и явки по трудовой повинности, самовольное оставление работы признавались либо административным проступком, либо уголовным преступлением (злостные и повторные нарушения). Характерно, что за проведением трудовой повинности в жизнь следил Главный комитет по всеобщей трудовой повинности во главе с председателем Всероссийской чрезвычайной комиссии по борьбе с контрреволюцией и саботажем Ф. Э. Дзержинским.

В-третьих, имела место преимущественно публично-правовая составляющая советского трудового права, в отдельные периоды полностью исключая договорные начала. В КЗоТе 1918 г. даже отсутствовало само понятие трудового договора.

В-четвертых, большой массив подзаконных актов, которые корректировали, а нередко вытесняли и изменяли нормы КЗоТа. Так, Общие положения о тарифе от 17 июня 1920 г. фактически заменили КЗоТ 1918 г., хотя формально последний не был отменен. Например, на предприятиях, выпускающих продукцию оборонного назначения, были введены обязательные сверхурочные работы и работы в ночное время для женщин и несовершеннолетних. Впрочем, еще Постановлением НКТ РСФСР от 4 октября 1919 г. большинство прогрессивных ограничений в применении труда отдельных категорий работников, предусмотренных КЗоТом 1918 г., временно отменялось в условиях гражданской войны.

В-пятых, в первом КЗоТе было ярко выраженное уравнительное начало (в частности, запрет труда по совместительству). Направленность кодекса на обеспечение принудительности и уравнительности была очевидна изначально.

При этом трудовые права мужчин и женщин впервые были уравнены. В то же время беременные женщины на период времени за 8 недель до и 8 недель после родов освобождались от трудовой повинности (ст. 3 КЗоТа РСФСР 1918 г.). Для работниц, кормящих ребенка грудью, должны были устанавливаться дополнительные перерывы через каждые три часа работы на срок не менее получаса. По сути, отпуск по беременности и родам приравнивался ко времени болезни (ст. 78 и приложение к ней). При этом размер пособий для беременных и рожениц устанавливался особым постановлением НКТ. Впрочем, специальный раздел о регулировании труда женщин и подростков в КЗоТе 1918 г. отсутствовал. Это отвечало общей идеологии нового кодекса и всего советского законодательства.

Согласно п. 2 введения КЗоТа 1918 г. его нормы распространялись «на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение».

Декретом СНК РСФСР от 15 октября 1921 г. социальное страхование стало осуществляться за счет средств работодателей, а 9 декабря 1921 г. Декретом «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» пособие по материнству устанавливается в размере фактического заработка.

Таким образом, советское трудовое законодательство появилось одновременно с советским государством, а одним из первых законов стал кодифицированный акт о труде – КЗоТ РСФСР 1918 г. Однако его содержание было деформировано утопическими идеями большевиков и реалиями гражданской войны и военного коммунизма. При этом он содержал в себе некоторые прогрессивные нормы.

Стоит отметить, что советская модель трудового права в полном объеме сложилась только после принятия КЗоТа РСФСР 1922 г., который отражал некоторую либерализацию общественной жизни и потребности нэпа. По мере ужесточения внутренней политики и перехода на форсированное развитие страны значительная часть его норм перестала применяться, даже будучи формально не отмененными.

Список использованных источников

1. Волкова, О. Н. История развития советского трудового законодательства / О. Н. Волкова. – М. : ВЮЗИ, 1986. – 62 с.
2. Горшенин, Е. П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы / Е. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1967. – 224 с.
3. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 384 с.
4. Киселев, И. Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников. – М. : Эксмо, 2011. – 608 с.
5. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
6. Памятники российского права : в 35 т. – М. : Юрлитинформ, 2016. – Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. – 528 с.
7. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств-членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.
8. Лушников, А. М. Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях / А. М. Лушников. – М. : Проспект, 2003. – 304 с.

9. Лушников, А. М. Трудовое право / А. М. Лушников // Отрасли законодательства и отрасли права Российской Федерации / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова. – М. : Юрлитинформ, 2017. – С. 358–379.
10. Лушников, А. М. История развития трудового законодательства России / А. М. Лушников // Актуальные проблемы трудового права / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – С. 9–45.
11. Лушников, А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. Т. 1. – 563 с., Т. 2. – 363 с.
12. Лушников, А. М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 624 с.
13. Лушников, А. М. Характеристика Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.: историография, периодизация разработки и принятие, общие черты / А. М. Лушников // Эволюция российского и зарубежного государства и права. К 80-летию кафедры истории государства и права Уральского государственного юридического университета (1936–2016) : сб. науч. тр. – Екатеринбург : УрГЮУ, 2016. – С. 629–645.

ИСТОКИ СОДЕРЖАНИЯ НЕТРУДОСПОСОБНЫХ ЛИЦ НА ЗЕМЛЯХ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ДОГОСУДАРСТВЕННОГО УСТРОЙСТВА ОБЩЕСТВА

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

Исследуя взаимосвязь между событиями прошлого и настоящего, очень тяжело определиться, насколько далеко нам необходимо вернуться назад во времени. С нашей точки зрения, чтобы сохранить историческую справедливость, логично исследование вопроса оказания нуждающимся лицам материальной помощи начать со времени зарождения человеческого общества, при этом необходимо выяснить, кому оказывалась помощь, что вкладывалось в содержание этого понятия, какие основные формы и виды помощи имели место.

Истоки оказания помощи нетрудоспособным лицам на территории Украины необходимо искать в зарождении форм поддержки и взаимопомощи у восточнославянских племен, находившихся еще на стадии развития догосударственного общества. Чтобы выжить, наши предки держались группы, коллективно работали, вели общее хозяйство, совместно боролись с естественными катаклизмами и защищались от внешней опасности. Такая обособленная группа людей представляла первоначальную родовую общину. Самой важной задачей такой группы было добывание пищи и средств для существования. На данном этапе развития общества, по мнению известного украинского исследователя проблем социального обеспечения Б. И. Сташкива, основаниями для материальной поддержки были деторождаемость, уход за грудными детьми, отсутствие определенного уровня трудоспособности у детей. Старость, болезнь, вдовство к вниманию не принимались. Здесь срабатывали прежде всего биологические, а не социальные законы [1, с. 297]. Далее ученый отмечает, что в тот период от стариков и больных избавлялись путем оставления их в поле или в лесу, в покинутом доме, утоплением в воде, добыванием молотом [1, с. 299]. Схожую точку зрения высказывают и известные современные российские исследователи М. В. Лушникова и А. М. Лушников. Они считают, что, очевидно, поддержка беременных и женщин, воспитывающих маленьких детей, на ранних этапах первобытнообщинного строя была скорее проявлением биологического устремления к сохранению рода, что спокойно позволяло освобождаться от стариков, больных и увечных [2, с. 14]. Подобная научная позиция отстаивалась и учеными советского периода Р. И. Ивановой и В. А. Тарасовой [3, с. 8].

Таким образом, на данном этапе субъектами получения помощи выступали: беременные женщины; женщины, воспитывавшие маленьких детей, и нетрудоспособные дети.

Со временем (приблизительно 7 тысячелетий до н. э.), завершился процесс формирования первобытнообщинного строя, базировавшегося на общинной собственности на средства производства, уравнительном распределении продуктов среди всех членов общины. Родовые общины, проживавшие на сопредельных территориях и сформировавшие одинаковый характер хозяйствования, общий быт, язык, верование, обычаи начали объединяться в племена. Появилось больше возможностей для

предоставления помощи нетрудоспособным соплеменникам. Но содержание больных, калек, старых еще было весьма отягощающим для общин. Запасы продуктов были незначительными, что часто вызывало голод, с которым община не могла бороться. И только с освоением первобытными людьми, жившими на территории современной Украины, скотоводства и земледелия, выросшая производительность труда позволила вырабатывать большее количество продуктов, необходимых для содержания членов общины. Община уже могла предоставлять некую помощь своим старым и немощным членам, менялось отношение и к вдовам. В связи с этим можем утверждать, что переход к производящим формам хозяйствования позволил поднять на более высокий уровень обеспечение нетрудоспособных лиц и расширить круг субъектов – получателей помощи.

Материальная поддержка в древних славянских общинах нашла свое проявление в конкретных формах. Так, Б. И. Сташків предполагает, что основными формами помощи и взаимопомощи в давних славянских общинах были: культовые формы помощи и поддержки, общинно-родовые формы помощи и защиты в пределах рода, семьи, поселения, хозяйственные формы помощи и взаимопомощи [1, с. 298–300]. Подобную точку зрения высказывает и А. И. Янкович [4, с. 15].

По мнению цитированных авторов, для культовой поддержки характерными были разные сакральные (т. е. такие, что касаются религиозного культа и ритуала) атрибуты. Примером культовой поддержки было оказание почестей богам в форме братчины; поклонение древних славян кругу (колесу), что означало ограждение от злых духов. Распространенными у славян были родовые обряды почитания умерших предков.

Среди общинно-родовых форм помощи и защиты выделялись индивидуальные и коллективные. Индивидуальную поддержку предоставляли старикам, сиротам, вдовам. К коллективным формам относили помощь семье, общине и целому роду. Формы поддержки старых людей были разные. Одной из разновидностей поддержки был специальный отвод им земель, а если они не могли совсем работать, то их присматривала община путем назначения на постой на несколько дней к разным членам общины, где они получали ночлег и питание. На данном этапе сформировался и институт помощи детям-сиротам. Их усыновляли члены родовой общины, а также им предоставлялась помощь от общины.

В основу хозяйственной формы помощи были положены разные формы взаимовыручки. Распространенными видами этой формы поддержки были: наряды общины для предоставления помощи семье в случае болезни всех трудоспособных членов семьи, толоки для общей обработки земли, строительства дома, общей заготовки кормов для скота и т. п. [4, с. 298–301].

Подводя итог, можно утверждать, что:

– содержание нетрудоспособных лиц в условиях догосударственного устройства общества стало значимым и наиболее продолжительным во времени, длящимся тысячи лет периодом, основанном на биологических законах и носившем в значительной мере рефлексивный характер;

– на ранних этапах первобытнообщинного строя временная нетрудоспособность, вызванная рождением детей, необходимостью ухода за детьми и отсутствие соответствующего уровня трудоспособности у детей стали первыми социальными основаниями для предоставления помощи;

– в период расцвета первобытнообщинного строя защита родовой общины предоставлялась более широкому кругу лиц: беременным женщинам и женщинам, кормящим малых детей, нетрудоспособным детям, больным и старым. Ни одна из категорий указанных лиц не имела преимуществ перед другой, помощь предоставлялась в объеме, необходимом для сохранения жизнедеятельности;

– забота о нуждающихся лицах лежала на всей общине. Это была первая модель оказания помощи, не связанная с трудовой деятельностью человека. Основными формами помощи и взаимопомощи в древних славянских общинах были: культовые формы помощи и поддержки, общинно-родовые формы помощи и защиты (которые в свою очередь делились на индивидуальные и коллективные) и хозяйственные формы. Со временем возникшие формы помощи переросли в христианскую модель помощи и поддержки нетрудоспособных лиц.

Список использованных источников

1. Сташків, Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. / Б. І. Сташків. – К. : Знання, 2005. – 405 с.
2. Лушникова, М. В. Курс права социального обеспечения / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – 2-е изд. доп. – М. : Юстицинформ, 2009. – 636 с.

3. Иванова, Р. И. Предмет и метод советского права социального обеспечения / Р. И. Иванова, В. А. Тарасова. – М. : Изд.-во МГУ, 1983. – 168 с.
4. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Зверева [та ін.] ; за заг. ред. І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 256 с.

РАЗВИТИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В ГАЛИЧИНЕ (1772–1918 гг.)¹

С. Н. Сынчук, профессор кафедры социального права Львовского национального университета имени Ивана Франка, доктор юридических наук, доцент

Современные пенсионные системы вобрали в себя ценный исторический опыт осуществления материального обеспечения граждан различными субъектами (государственными и негосударственными) в случае наступления обстоятельств, которые в современной доктрине права социальной защиты принято обозначать термином «пенсионные риски». Особый интерес в связи с этим вызывает специфика формирования и развития пенсионных программ в Галичине в 1772–1918 гг.

Гражданское общество Галичины того времени, социально самоорганизовавшись в отношении лиц, которые самостоятельно не в состоянии были справиться с проблемами социального характера, начало использовать первые негосударственные организационно-правовые формы солидарной профессиональной социальной ответственности физических лиц. Поэтому с середины XVIII в. для социальной защиты работников от болезни начали формироваться общества (кассы) взаимопомощи, братские кассы.

Конечно, первые организационно-правовые формы профессиональной солидарной ответственности не были социально-страховыми в современной модели их проявления, однако некоторые общие черты все же найти можно: добровольность со-

¹ Публикация содержит результаты исследований, проведенных при грантовой поддержке Государственного фонда фундаментальных исследований по конкурсному проекту «Правовое регулирование пенсионного обеспечения в Украине и Республике Беларусь: становление, современное состояние, перспективы развития и взаимодействия» № 22742.

здания касс взаимопомощи; добровольность участия лиц в программах братской взаимопомощи; материальное обеспечение лиц, которые стали участниками таких касс, т. е. взаимосвязь уплаты страховых взносов и страховых сумм возмещения в случае наступления рисков, которые были задекларированы как правовое основание для выплаты. Стоит отметить, что первыми правовыми основаниями (пенсионными рисками) материального пенсионного обеспечения работников братскими кассами или обществами взаимопомощи были: потеря работником трудоспособности или смерти кормильца-работника от травмы, связанной с производством.

Первые братские кассы, которые обеспечивали шахтеров (работников горной промышленности) в случае болезни и оказывали материальную помощь его родственникам в случае смерти шахтера, возникли в Австрии в 1854 г. Основанием для их деятельности стало положение патента австрийского императора Франца Иосифа I от 23.05.1854 («Горного закона»), который вводил добровольное создание братских касс при горнодобывающих шахтах.

В соответствии с Декретом Министерства внутренних дел Австрии от 23.06.1857 был создан общественный фонд опеки убогих людей [1]. В то же время увеличение количества работников, которые работали на промышленных предприятиях, сопряжено с неумением работников безопасно обращаться с новыми механизмами, пропорционально повысило количество травм и несчастных случаев на производстве. Органы местного самоуправления, занимающиеся благотворительным фондом бедных, отказывались оплачивать так называемые «работодательные» или «производственные» выплаты – расходы по поводу болезни, увечья и смерти, которые произошли на предприятии или фабрике [2]. Поэтому работники горной промышленности начали основывать различные объединения и по собственной инициативе создавать братские кассы, которые выплачивали бы им материальную и медицинскую помощь в случае потери трудоспособности при условии уплаты добровольных взносов.

Создание братских касс больных на промышленных предприятиях было также предусмотрено патентом от 20.12.1859 («Промышленный закон») [3]. Стоит отметить, что положения актов, регламентирующих деятельность братских касс взаимо-

помощи, не предполагали никакой ответственности социально-обязанного субъекта за невыполнение страховых социальных обязательств. Несмотря на значительный весомый след в истории развития будущих пенсионных программ, братские кассы и общества взаимопомощи не были совершенными формами социальной защиты работников. Прежде всего субъектом обязательства по уплате страховых взносов в кассы и общества были исключительно работники, работодатели никакого участия в финансировании социальных программ не брали. Во-вторых, существовало ограничение срока выплаты социальной помощи. В-третьих, несостоятельность товариществ профинансировать необходимые социальные выплаты: страховые взносы были нерегулярными и незначительными, лечение болезней и травм – затратным.

Имеют свои исторические корни в конце XIX и начале XX в. также негосударственные гражданско-правовые страховые формы пенсионного обеспечения работников. Конечно, определять основанные и действующие в то время общества взаимного страхования исключительно как обязанные субъекты в сфере пенсионного обеспечения работников было бы неверным, поскольку более распространенными рисками страхования того времени была вероятность уничтожения огнем имущества. Однако наряду с «модными» того времени правовыми основаниями получения страхового возмещения – уничтожение личного имущества, начали появляться и выплаты, связанные со страхованием на случай смерти или необходимости обеспечения в старости, несчастных случаев, вдовства и сиротства. Заключались сделки, предметом которых были жизнь и здоровье граждан: кассы взаимопомощи брали обязательства по страхованию больных с гарантией предоставления медицинского обеспечения.

В 1861 г. на территории Австрии было основано Краковское общество взаимного страхования «Флорианка». Его деятельность распространялась на территорию Галичины и Буковины с перспективой охвата Волыни, Подолья и Центральной Украины [4]. Страхование жизни было приоритетным в деятельности этого общества [5].

Существенно на зарождение и развитие страхового рынка в Австро-Венгерской империи повлияло принятие Закона об обществах 1867 г. и Закона о кооперативных союзах 1873 г. Правда, Министерство финансов Австро-Венгрии не сразу позволи-

ло создать украинское страховое учреждение. Лишь после смены руководства было получено разрешение об открытии Кооперативного общества взаимного страхования «Днестр» [6]. Страховое общество «Днестр» по уставу было хозяйственным объединением взаимного типа, особенностью которых было обязательное соблюдение его участниками принципа солидаризма, т. е. равенства интересов всех. Свою деятельность оно начало в 1892 г. В сфере личного страхования Кооперативное общество взаимного страхования «Днестр» было агентом Краковского общества взаимного страхования «Флорианка». Кооперативное общество взаимного страхования «Днестр» осуществляло регулярные отчисления в специальные фонды, а именно: основной, резервный, премиальный, фонд взаимопомощи членам общества, фонд обеспечения персонала в связи с несчастными случаями и пенсионный фонд служащих. В 1903 г. фонды «Днестра» (основной фонд, резервный фонд, премиальный фонд, фонд взаимопомощи членам общества, фонд начисленных процентов на резерв страховых взносов) превышали миллион крон. В 1907 г. «Днестр» проводил активную деятельность в 57 уездах Галичины и в 8 уездах Буковины.

Еще одним обществом, которое выплачивало пособия на случай вдовства или сиротства, было Общество взаимного страхования жизни и пенсий «Карпатия», основанное профессором Черновицкого университета Стефаном Смаль-Стоцкий в Черновцах 1911 г. Общество «Карпатия» пыталось обеспечить всеобъемлющий характер страхования и создавать программы для людей с различными материальными состояниями. Страхование жизни предусматривало несколько случаев: 1) смерть работника; 2) смерть и обеспечения в старости (смешанное); 3) страхование детей; 4) страхование с двойной выплатой страховых сумм.

Список использованных источников

1. Olpinski, J. Zbor ustaw i rozporz(gdzen zdrowotnych obowizujacych w Krol. Galicji i Lodomeryi z W. Ks. Krakowskim / J. Olpinski. – Т. 3. – Tarnopol, 1880. – 375 s.
2. 1889–1914. Bwaczlzesciapitje lat ubezpieczenia Blatt für das Kaiserthum robotnikow od wypadkow – Lwow, 1917. –15 s.
3. Patent vom 20 December 1859 // Reichs-Gesetz-Österreich, 27 December 1859. – № 227. – S. 619–621.

4. Юрах, В. М. Историко-правовой анализ становления страхования / В. М. Юрах // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – Вип. 26. – С. 170.
5. Kałkowski, Leszek. Historyczne polisy ubezpieczeniowe w finansach i w kolekcjach Wiadomości Ubezpieczeniowe. № 2. – 2014. – S. 181–192. – Tryb dostępu: https://piu.org.pl/public/upload/ibrowser/WU/WU2_2014/14%20kalkowski.pdf. – Data dostępu: 20.06.2017.
6. Клапків, М. С. З історії зародження національного страхового ринку / М. С. Клапків // Фінанси України. – 1998. – № 1. – С. 88.

СТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ, БЕЛАРУСИ, АРМЕНИИ, КАЗАХСТАНЕ И КЫРГЫЗСТАНЕ (1917–1921 гг.)

К. Л. Томашевский, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследований профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТ-СО», кандидат юридических наук, доцент

Сто лет, прошедших со времени двух русских революций 1917 г., существенно повлиявших на образование независимых государств Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, республик Закавказья, Украины и РСФСР, на формирование трудового законодательства этих республик, выступает хорошим поводом, чтобы взглянуть на исторические события вековой давности.

К началу XX в. территории современных Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана входили в состав Российской империи: шесть губерний так называемого Северо-Западного края, образованных после третьего раздела Речи Посполитой (Виленская, Ковенская, Витебская, Гродненская, Минская, Могилевская); Степного генерал-губернаторства (Омск, Оренбург) и Средне-Азиатские области, большинство из которых составили земли современного Кыргызстана и Казахстана (Акмолинская, Закайспийская, Самаркандская, Семипалатинская, Семиреченская, Сыр-Дарьинская, Тургайская, Уральская, Ферганская); Кавказский край, куда входила Эриванская губерния (территория современной Армении).

Падение Российской империи со сменой общественно-политического строя в 1917 г. совпало с усилением национально-освободительного движения армян, белорусов, казахов и кыргызов.

Первый всеказахский съезд прошел в июле 1917 г. в г. Оренбурге, а в декабре 1917 г. там же собрался II Общекиргизский съезд. Он объявил автономию казак-киргизских областей под названием «Алаш» в составе будущей Российской федерации и создал Народный совет (правительство) «Алаш-Орда», из 25 членов которого 10 мест было предоставлено русским и другим нациям. Но «Алаш-Орда» поддержала меньшевиков в ходе революции, в связи с чем в начале 1920 г. она была упразднена большевиками, пришедшими к власти, а ее лидеры позднее расстреляны.

Февральская и Октябрьская революции 1917 г. в России были неоднозначно встречены на территории современного Кыргызстана. Как отмечают К. Нурбеков и другие историки, после подавления Беловодного мятежа в 1918 г. территория южного Семиречья (Киргизии) была включена в состав Туркестанской АССР (с центром в г. Ташкенте), которая «была провозглашена на V краевом съезде Советов рабочих, солдатских, крестьянских, мусульманских и дехканских депутатов 1 мая 1918 г.» [1, с. 5]. С учетом политики национально-государственного размежевания советских республик Средней Азии 14.10.1924 была образована Кара-Киргизская (с 25.05.1925 – Киргизская) автономная область в составе РСФСР, с 01.02.1926 она была преобразована в Киргизскую АССР, а с 05.12.1936 республика была выделена из состава РСФСР и названа Киргизской ССР.

Военное противостояние России и Турции, армяно-азербайджанская война, а также неприятие многими армянами пришедших к власти в России большевиков привело к неоднократным сменам названий государств на территории современной Армении с 1917 по 1922 г. (с апреля 1918 г. полтора месяца просуществовала Закавказская Демократическая Федеративная Республика, с 28 мая 1918 г. – Демократическая Республика Армения, с 29 ноября 1920 г. – Армянская ССР, с 12 марта 1922 г. последняя стала частью Закавказской Советской Федеративной Социалистической Республики, а с 30 декабря 1922 г. вместе с ЗСФСР Армянская ССР вошла в состав СССР).

После победы Октябрьской революции 1917 г. первым нормативным актом советской власти был Декрет Рабоче-Крестьянского Правительства от 29.10.1917 (по старому стилю) или от 11.11.1917 (по новому стилю) «О восьмичасовом рабочем дне», который распространял ограничения по продолжительности рабочего дня восемью часами на все предприятия и хозяйства, а также на всех лиц, занятых работой по найму [2].

Белорусская Народная Республика (далее – БНР), создание которой было провозглашено 25 марта 1918 г. и *de facto* просуществовавшая менее года, не успела сформировать собственно трудового законодательства. Но важным достижением Исполнительного комитета Совета I Всебелорусского Съезда было провозглашение создания БНР, в области трудового права – **провозглашение права на забастовку, установление максимального восьмичасового рабочего дня** (п. 1, 5 и 8 Второй уставной грамоты народов Беларуси от 25.03.1918 (по новому стилю), от 09.03.1918 (по старому стилю)).

Спустя два месяца в Армении 28 мая 1918 г. на тифлисском армянском национальном совете была провозглашена Армянская независимая республика. 20 июля этот совет, провозгласивший себя верховной властью, переехал в г. Эривань (ныне – г. Ереван), а с 1 августа 1918 г. состоялось открытие государственного совета Армении как органа народного представительства. Любопытно отметить, что 6 декабря 1918 г. данный совет принял закон о применении на территории республики свода законов Российской империи с изменениями, внесенными Временным правительством [3, с. 17]. Таким образом, до установления советской власти в Армении (т. е. до 1920 г.) **на ее территории действовало дореволюционное фабричное законодательство Российской империи** (с дополнениями, внесенными Временным правительством после Февральской революции 1917 г.).

Окончательное формирование и развитие самостоятельной отрасли белорусского трудового права связано с учреждением на рубеже 1918 –1919 гг. и существованием советской Беларуси (ССРБ, ЛитБел, БССР).

Первым кодифицированным актом советского трудового законодательства стал **Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.** (далее – КЗоТ 1918 г.), утвержденный Всероссийским центральным исполнительным комитетом (далее – ВЦИК) 04.11.1918

[4]. Вопрос о разработке и принятии КЗоТа РСФСР 1918 г., подробно исследованный А. М. Лушниковым [5, с. 32–39], оставляем за рамками доклада. Данный Кодекс применялся и на территории белорусских губерний, входящих в то время в состав РСФСР на правах автономной области. В связи с этим нельзя в полной мере согласиться с мнением Л. Я. Островского о том, что первым трудовым кодексом Белорусской ССР стал КЗоТ РСФСР 1922 г. [6, с. 264]. Более корректен вывод о том, что первым кодексом законов о труде, действовавшим на территории современной Беларуси, был КЗоТ РСФСР 1918 г., а первым собственным белорусским кодексом в сфере труда – Кодекс о труде БССР 1929 г.

Охарактеризуем кратко КЗоТ 1918 г. – *один из первых в мире кодифицированных законов о труде, применявший помимо РСФСР (включая Туркестанскую АССР) также в БССР, Казахской ССР, ЗСФСР*. В данном Кодексе можно выделить как позитивные черты, так и негативные стороны. Причем последние были обусловлены во многом той политической обстановкой, при которой он принимался: период военного коммунизма, окончание Первой мировой войны и начало Гражданской войны в России.

Е. Б. Хохлов, анализируя введение к КЗоТу 1918 г., приходит к верному выводу о том, что в «системе источников советского трудового права КЗоТ обладает качествами не только универсальности, но и верховенства» [5, с. 43].

Главной особенностью КЗоТа 1918 г. стало повсеместное использование трудовой повинности для привлечения рабочей силы вместо договора трудового найма (ст. 1). Как писал К. М. Варшавский, «основой трудового отношения становится вместо договора, трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить» [7, с. 16]. Привлечение трудящихся к работе совершалось через отделы распределения рабочей силы. Данный Кодекс также регулировал порядок предоставления труда, предварительное испытание, увольнения трудящихся, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда.

Отношения по заключению коллективных договоров регулировались не КЗоТом 1918 г., а Положением о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, в том числе «института коллективных договоров (соглашений), принятым 02.06.1918 г. СНК РСФСР [8]. Данное положение подробно закрепляло те условия, которые должны содержаться в коллективном договоре: процедуру найма на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха, вознаграждение за труд, нормы труда, ученичество, срок заключения, порядок изменения коллективного договора и др. Как и ныне действующее законодательство о труде, Положение от 02.06.1918 не устанавливало обязанности по заключению коллективного договора. Интересно, что правило о семидневном сроке для начала ведения коллективных переговоров по предложению одной из сторон коллективных трудовых отношений, закрепленное в ч. 1 ст. 357 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 36 ТК РФ и ч. 2 ст. 37 ТК Кыргызстана, имеет своим историческим предтечей норму Положения от 02.06.1918 об ответе предпринимателя на предложение профсоюза о начале коллективных переговоров в такой же срок. В отличие от действующего законодательства государств – членов ЕАЭС по Положению от 02.06.1918 заключенный коллективный договор подлежал утверждению органами НКТ (сейчас в большинстве стран ЕАЭС действует процедура уведомительной регистрации) и вступал в силу с момента его утверждения этими органами. Итак, Положение от 02.06.1918 заложило основу института коллективных договоров (соглашений), который нашел дальнейшее развитие в ходе кодификации трудового законодательства РСФСР 1922 г.

Для сравнения отметим, что в государствах Западной Европы примерно в то же время стали принимать первые законы о коллективных договорах: в Германии – закон от 23.12.1918, во Франции – закон от 25.03.1919, в Австрии – 18.12.1919 [9, с. 57] Как верно подчеркивал В. М. Догадов, «характерной чертой трудового законодательства разбираемой эпохи было то, что регулирование всех условий труда, в частности размера вознаграждения за труд, совершалось жесткими принудительными нормами, издаваемыми “сверху” в порядке декретов и предписаний, исходящих от государственных и отчасти профсоюзных органов» [10, с. 15]. Таким образом, индивидуально-

договорное регулирование в период с 1917 по 1921 г. практически отсутствовало.

Как отмечает историк К. Н. Нурбеков, применительно к законодательной деятельности в области трудовых отношений молодой Туркестанской АССР она «была обобщена в первом Кодексе законов о труде РСФСР 1918 года, принятом ТуркЦИКом 9 августа 1919 г. без каких-либо изменений» [1, с. 52–53]. Заметим, что не только КЗоТ в Туркестане принимался «под копірку» с российского «лекала», но и другие нормативные акты. К примеру, 22 мая 1920 г. ТуркЦИК в соответствии с декретом СНК РСФСР от 29 января 1920 г., подписанным В. И. Лениным, принял декрет «О порядке всеобщей трудовой повинности». Данный декрет предусматривал привлечение местных жителей к «единовременному или периодическому выполнению, независимо от постоянной работы, различных видов трудовой повинности: топливной, сельскохозяйственной, строительной, дорожной, продовольственной для борьбы с последствиями бедствий» [1, с. 53].

С установлением в Армении советской власти возникла потребность в новых советских законах в сфере труда. Как пишет Х. Б. Симонян, «Декретом Ревкома Армении от 12 декабря 1920 г. взамен упраздненного прежнего законодательства было признано, что впредь на территории Армении будут действовать и законы о труде РСФСР, с изменениями и дополнениями, какие внесет в них Советская власть Армении применительно к своим конкретным условиям» [3, с. 135].

Правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений в советской Армении стало осуществляться со второй половины декабря 1920 г., с момента организации НКТ ССРА. Так, согласно приказу НКТ ССРА от 03.01.1921 о порядке приема на работу после учреждения отдела учета и распределения рабочей силы, прием на работу во все без исключения государственные, кооперативные, общественные и частные предприятия и учреждения осуществлялся через эти отделы; лица, принятые на работу без ведома этих отделов, немедленно увольнялись. Приказом от 14.01.1921 НКТ ССРА установил продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов; были установлены ежегодные праздничные (нерабочие) дни и шестичасовой рабочий день в предвыходные дни,

а приказом от 21.01.1921 НКТ ССРА установил выплату зарплаты 2 раза в месяц [3, с. 136–137].

После заключения Рижского мирного договора 1921 г. произошел очередной раздел территории белорусских земель: восточные области образовали БССР, а западные отошли к Польше. Соответственно в восточной части Беларуси действовало кодифицированное советское законодательство о труде, а в западной применялись законы Польши.

В заключение доклада отметим, что проведенный нами краткий исторический анализ становления трудового законодательства в Армении, Беларуси, Кыргызстане, Казахстане и России в период 1917–1921 гг. показал, что этот процесс был не всегда синхронным, а порой и противоречивым. Так, в Армении до 1920 г. применялось дореволюционное законодательство Российской империи (в том числе нормы Устава о промышленном труде 1913 г.). Декрет СНК 1917 г. о восьмичасовом рабочем дне и КЗоТ 1918 г., принятые в РСФСР, распространяли свое действие и на территории других советских республик, хотя формально эти республики до образования СССР были независимыми государствами. Законодательство о труде этого периода было весьма архаичным, в кодификация не была полной (институт коллективных договоров регулировался не КЗоТом 1918 г., а отдельным Положением). Нормы о трудовой повинности в этот период во многом подменяли собой договорные начала института трудового договора, что объясняется военно-политической ситуацией, в которой находилось молодое советское государство (окончание Первой мировой войны, гражданская и советско-польская война).

Список использованных источников

1. Нурбеков, К. Н. История государства и права Кыргызской ССР (1918–1939) / К. Н. Нурбеков ; М-во нар. образ. Кирг. ССР ; Кирг. гос. ун-т. – Фрунзе : КГУ, 1970. – Ч. 2. – 150 с.
2. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Рабоче-Крестьянского Правительства от 29.10.1917 (по старому стилю) или от 11.11.1917 (по новому стилю) // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.
3. История государства и права Советской Армении / Ин-т философии и права АН АрмССР. – Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1974. Кн. 1. – 404 с.

4. Кодекс законов о труде РСФСР : Постановление ВЦИК, 4 нояб. 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
5. Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. – М. : Юрлитинформ, 2016. – Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. – 528 с.
6. История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / Г. А. Поветьев [и др.]. – Минск : Наука и техника, 1970. – Т. 1 (1917–1936 гг.). – 607 с.
7. Варшавский, К. М. Трудовое право С.С.С.Р. / К. М. Варшавский. – Л. : АCADEMIA, 1924. –180 с.
8. Об утверждении Положения о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда : постановление СНК РСФСР, 2 июня 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства РСФСР. – 1918. – № 48. – Ст. 568.
9. Каминская, П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. – 136 с.
10. Догадов, В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – М. : Рабоч. изд-во «Прибой», 1927. – 164 с.

ІСТОРИЧНА СПАДЩИНА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА БІЛОРУСІ¹

М. Н. Шумило, старший научный сотрудник отдела гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права им. В. М. Корецкого Национальной академии наук Украины, доктор юридических наук

Одним із недосліджених досі питань у пенсійному праві, залишається історія пенсійного забезпечення на території Східної Галичини та Волині (Західної України) та Західної Білорусі, які з 1918 по 1939 рік входили до складу II Речі Посполитої Польської (Другої республіки), так званих Східних кресів (*Kresy Wschodnie*). Це зумовлено тим, що всі джерела, що говорять нам про цей історичний період написані польською мовою.

¹ Публикация содержит результаты исследований, проведенных при грантовой поддержке Государственного фонда фундаментальных исследований по конкурсному проекту «Правовое регулирование пенсионного обеспечения в Украине и Республике Беларусь: становление, современное состояние, перспективы развития и взаимодействия» № 22742.

Так склалося, що українська та білоруська правнича думка у своїх наукових студіях спиралася лишень на російськомовні джерела, а відповідно і добре висвітленим є історія пенсійного забезпечення у Російській імперії та в Радянському Союзі, на жаль поза увагою науковців залишалися значні напрацювання польських та австрійських вчених.

11 січня 1919 році Глава держави видає указ про обов'язкове страхування на випадок хвороби (*Dekret Naczelnika Państwa z 1919 r.*), цей акт практично не набрав чинності, проте знайшов своє закріплення і навіть удосконалення в однойменному Законі 1920 р. (*Dz.U. (Dziennik ustaw – Вісник закону. – М. Ш.) z 1919 r. Nr 9, poz. 122; Dz.U. z 1920 r. Nr 44, poz. 272*), Законі про страхування на випадок безробіття (*Dz.U. z 1924 r. Nr 67, poz. 650*) і Законі про пенсійне страхування працівників розумової праці (*umysłowych*) (державних службовців, лікарів, вчителів, науковців) (*Dz.U z 1927 r. Nr 106, poz. 911*). Усі ці сфери до їх загальнодержавного врегулювання визначалися партикулярним правом Померанії, Великопольщі та Верхньої Сілезії (*стійкий становий або територіальний поділ права (міське, земське), що зумовлене відсутністю цілісної системи права. Найбільшого поширення набуло у середньовічній Німеччині – автор М.Ш.*). У зв'язку з великою кількістю актів у соціальній сфері у 1933 році приймається єдиний Закон “Про соціальне страхування” (*Dz.U. z 1933 r. Nr 51, poz. 396*), проте така законодавча уніфікація не надто покращила ситуацію у сфері соціального захисту⁴. Наприклад, соціально-страхове судочинство (*соціальні суди. – М.Ш.*), що створене у 1939 році (*Dz.U. z 1939 r. Nr 71, poz. 476*) так і не запрацювало через початок Другої світової війни, проте пізніше діяли аж до 1975 року, поки не були замінені окружними судами по трудових спорах і соціальному страхуванню⁵, але цей період вже не входить до предмета нашого дослідження.

Як зазначає Мачей Жуковскі (*Maciej Żukowski*), реформуванню соціального законодавства міжвоєнної Польщі сприяла і демографічна ситуація – високий рівень народжуваності та відносно коротка тривалість життя. У 1931 році населення скла-

¹ P. Makarzec, Ubezpieczenia społeczne w II Rzeczpospolitej. „Zeszyty Naukowe WSEI. Seria: Administracja” 2012. Z. 1. S. 201–207.

² T. Maciejewski, Historia ustroju i prawa sędowego Polski, Warszawa 1999. S. 367, 385.

дало 32 млн за умови, що рівень народжуваності був майже у два рази вищий, ніж рівень смертності (966 тис. народжених проти 495 тис. померлих), що було в три рази вище ніж в тогочасній Німеччині і в два рази ніж у Чехословаччині. Середня тривалість життя у 1927 році складала 45,9 років, у той час в Німеччині 57,4 років. У 1931 році відсоток людей похилого віку (ті, які досягли 65 років) складав 8,06 %. Економічне становище Польщі не було стійким, 72,3 % працездатного населення працювали в низькооплачуваних сферах (сільське, лісове господарство) і тільки 10,3 % працювали в промисловості. Натомість, у Німеччині ці величини співвідносяться як 30,5 % і 41,4 % у Чехословаччині як 40,4 % та 37 % відповідно. Валовий внутрішній продукт в Німеччині був вищим у два рази, а у Чехословаччині 1,6 рази¹.

Важливим аспектом, який встановлений при вивченні історії пенсійного забезпечення Польщі є те, що після 1918 року, остання майже повністю прийняла пруське законодавство у соціальній сфері як найефективніше і най довершене для свого часу. Йдеться про те, що територія тогочасної Польщі складалася із різних частин трьох імперій (Німецької, Австро-Угорської та Російської) чие законодавство було різним. Першість, належала пруському або ще можна сказати бісмарківському законодавству, його вплив зазнавало і австро-угорське, що стосується законодавства, яке діяло в Царстві Польському, яке було під протекторатом Російської імперії, то воно було найменш розвиненим, мало примітивні форми та поширювалося тільки на гірників. Отже, можна зробити висновок, що до 1939 року на території Західної України та Західної Білорусі діяло одне із найпрогресивніших соціально-страхових законодавств Європи, умовно можна назвати необісмарківське законодавство, яке згодом було знищене радянською владою.

В українському суспільстві сьогодні не вщухають дискусії щодо підняття пенсійного віку, щодо однакового пенсійного віку для обох статей та щодо тривалості страхового стажу. У цьому сенсі закони 1927 та 1933 роки могли би слугувати

¹ Maciej Zukowski. Demograficzne i ekonomiczne uwarunkowania funkcjonowania ubezpieczenia społecznego. Praca przygotowana z okazji konferencji naukowej na temat „Ubezpieczenie społeczne – dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym” (Wrocław 4–5 kwietnia 2013 r.), Poligrafia ZUS Warszawa. S. 173–174.

хорошим прикладом того, що соціалістичні форми у соціальній сфері можуть призвести тільки до бідності та злиднів і тільки ринкові механізми можуть забезпечити достойну виплату при досягненні пенсійного віку. Окремо необхідно нагадати про те, що принцип презумпції непрацездатності у польському законодавстві з'явився ще у 1933 році, а в Україні, у XXI столітті і досі старість розглядається не як втрата працездатності, а як соціальний статус, що є абсурдом для будь-якої системи пенсійного страхування. Йдеться перш за все про те, що особи, які досягають пенсійного віку, працездатність не втрачають і продовжують працювати, натомість сама ідея пенсії за віком, як різновиду пенсії по інвалідності, про що йшлося, такої можливості не передбачає.

Загалом аналізуючи новочасне українське пенсійне законодавство та законодавство, що діяло на території України приходиш до висновку, що Україна не напрацьовує чогось нового та прогресивного, а тільки повертається до свого коріння, до того з чого починала на початку XX сторіччя, до приватно-правових форм у пенсійному забезпеченні, до об'єктивного пенсійного віку та страхового стажу, до тих засад розвитку та функціонування соціальної сфери, які були зруйновані радянською владою. На жаль, як на рівні теоретичних пошуків, так і на рівні законотворців нерідко можна зустріти соціалістичну демагогію, яка гальмує розвиток системи соціального страхування на засадах ринкової економіки.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ

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

1. Научную основу становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров представляют труды ученых, изучавших данную проблематику как в период с середины XIX до начала XX в., так и в период XX и до начала XXI в. Предпримем попытку определить исторические этапы становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, в целях избрания более эффективных способов разбирательства, направленных на взаимные соглашения и уступки, в рамках гармонизации положений государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС).

2. В период 20-х гг. XX в. положительным являлось выделение правового регулирования коллективных трудовых споров как самостоятельной категории дел. Особого порядка их разрешения установлено не было, к тому же фактически они были изъяты из компетенции суда в связи с неподведомственностью таких дел суду. В случае же если наниматель нарушал коллективный договор или тарифное соглашение, то тем самым он нарушал уже возникшее субъективное право конкретного работника, в результате чего возникал индивидуальный трудовой спор. Учитывая отдельные недостатки (только объединенные в профессиональные союзы работники могли стать стороной коллективного трудового спора), все-таки особо необходимо выделить нововведения, которые с точки зрения примирительного разбирательства предполагали только согласие, взаимные уступки сторон и возможность принятия обязательного для них решения.

3. В период 30–50-х гг. XX в., когда основные условия труда определялись централизованно, каждый коллективный трудовой спор имел общегосударственное значение. В связи с этим в практику вошли директивные письма руководителей

партийных и профсоюзных органов, регламентирующие процедуру коллективных переговоров и содержание коллективных договоров [1; 2]. В период 1933–1947 гг. коллективные договоры не заключались, поскольку условия оплаты труда определялись нормами централизованного законодательства [3, с. 37]. При этом система примирительно-третейских органов была ликвидирована после VI Пленума ВЦСПС (1937 г.), на котором рассмотрен вопрос о реформировании структуры профессиональных союзов и ликвидации межсоюзных органов – советов профсоюзов. С этого времени разногласия по вопросам введения новых условий труда стали улаживаться путем согласования спорных положений между вышестоящим профсоюзным органом и хозяйствующим субъектом [4, с. 42], разрешение коллективных трудовых споров происходило во внеправовом порядке, решениями партийных и государственных органов. В русле научного осмысления указанного периода следует отметить, что социализация средств производства, ликвидирующая частную собственность на них, означала отрицание индивида как субъекта, поскольку ни теоретически, ни практически не оставалось условий и места для их формального равенства [5, с. 140–142], чем отвергалась и сама идея правового регулирования коллективных трудовых споров.

4. В период 60–80-х гг. XX в. только отдельные ученые в своих исследованиях указывали, что коллективный трудовой спор необходимо воспринимать как результат переговоров, социальной борьбы и взаимных уступок, но не как инструмент социального управления, регулируемый государством посредством законодательства. Особого внимания заслуживают работы О. С. Курылевой, В. Н. Скобелкина, В. И. Смолярчука, В. Г. Тихини и В. Н. Толкуновой. Исследования, проведенные авторами, не отличались исчерпывающим анализом специфики данной проблематики, однако были новаторскими, даже поворотными для указанного периода и послужили теоретической основой для последующего успешного изучения правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров.

5. Период 90-х гг. XX в. и начала XXI в. характеризуется более основательным, углубленным анализом правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, который продолжается по настоящее время. Положения о разрешении коллективных трудовых споров государств-

членов ЕАЭС в целом схожи, общее объясняется единым советским законом [6], из которого сформировалось законодательство государств – членов ЕАЭС. Однако в некоторых государствах на определенных этапах разрешения коллективных трудовых споров существуют различия [7, с. 455–489]. В связи с этим процессы ускорения региональной экономической интеграции со всей неизбежностью определяют необходимость взаимного изучения правового регулирования в сфере труда, в том числе правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, поскольку экономическая интеграция невозможна без правовой, так как нормы права обеспечивают на международном уровне процессы эффективного функционирования связанной современной экономики. Правовая интеграция в области трудового права будет состоять в объединении национальных правовых систем трудового права на основе выявления как общего, так и особенного в целях конструирования в дальнейшем международных актов, аккумулирующих весь национальный позитивный правовой опыт [8, с. 3], в том числе при разрешении коллективных трудовых споров. Законодательство государств – членов ЕАЭС о процедурах разрешения коллективных трудовых споров должно стремиться к большей гармонизации и унификации правовых систем. В связи с этим может быть направлено на: предупреждение коллективных трудовых споров; проведение примирительно-посреднических и третейских процедур; поиск договоренностей и соглашений; взаимные уступки; отстаивание работниками своих экономических и социальных интересов; признания права на забастовку, установленный порядок ее организации и проведения, отказ от проведения и участия в незаконной забастовке.

6. Законодательство государств – членов ЕАЭС о процедурах разрешения коллективных трудовых споров следует рассматривать как систему упорядоченных, взаимосвязанных, расположенных иерархически последовательно нормативных правовых актов, состоящую из национальных законодательных актов, ратифицированных международно-правовых актов и подзаконных актов. При этом анализ исторических этапов становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров и гармонизация национальных положений государств – членов ЕАЭС имеют ценность с точки зрения изучения концептуальных подходов ученых, выделявших при-

мирительный порядок разбирательства, различные формы достижения согласия и взаимные уступки. Разработанные этапы включают: первый период – 20-е гг. XX в.; второй период – 30–50-е гг. XX в.; третий период – 60–80-е гг. XX в. и четвертый период – 90-е гг. XX в. и начало XXI в. Особую историко-правовую ценность имеет период 20-х гг. XX в., часть примирительных процедур этого периода уже учтена законодателем в настоящее время.

Список использованных источников

1. О колдоговорной компании в 1929–30 году : пособие для докладчиков, агитаторов, профсоюз. актива и для кружков текущей политики / Иванов. обл. каб. партпрофполитпросветработы. – Иваново-Вознесенск : Крас. окт., 1929. – 63 с.
2. Колдоговорная кампания должна поднять и мобилизовать миллионы рабочих и трудящихся на выполнение и перевыполнение промфинплана : постановление Президиума Всесоюз. центр. совета проф. союзов, Высш. совета нар. хоз-ва СССР, 13 дек. 1930 г. о перезаключении коллектив. договоров // Правда. – 1930. – 17 дек. – С. 4.
3. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 291 с.
4. Смолярчук, В. И. Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / В. И. Смолярчук ; отв. ред. А. С. Краснопольский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.
5. Нерсисянц, В. С. Философия права : учебник для вузов / В. С. Нерсисянц ; Рос. акад. наук, Ин-т государства и права, Акад. правовой ун-т. – М. : Норма : Инфра-М, 1997. – 652 с.
6. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) : постановление Верхов. Совета СССР, 20 мая 1991 г., № 2180-1 // Ведомости Съезда нар. депутатов СССР и Верхов. Совета СССР. – 1991. – № 23. – Ст. 655.
7. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017 – 496 с.
8. Морозов, П. Е. Трудовое право Евразийского экономического союза : учеб. пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект, 2016. – 242 с.

Раздел 2

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ УКРАИНЫ В СВЕТЕ КОНЦЕПЦИЙ «ЗЕЛеноЙ» ЭКОНОМИКИ И ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Л. П. Амеличева, доцент кафедры гражданского права и процесса Донецкого национального университета имени Василя Стуса, кандидат юридических наук, доцент

Украина, поддержав стратегию устойчивого развития, взяла на себя обязательства обеспечить устойчивый рост экономики экологически неистощаемым способом [1], соблюдая принципы «зеленой» экономики [2, ст. 293] и достойного труда [3]. Сегодня все больше новых «зеленых» рабочих мест создается работодателями в отраслях экономики, активно поддающихся «озеленению», таких, как: сельское хозяйство, медицина, фармацевция, пищевая и легкая промышленность, энергокомплекс, строительство, транспорт и др.

Необходимо отметить, что МОТ определяет понятие «зеленых» рабочих мест довольно широко – как любые рабочие места, отвечающие принципам достойного труда, которые содействуют сохранению и качественному восстановлению окружающей среды, будь то в сельском хозяйстве, промышленности, сфере услуг или управления [4].

При создании «зеленых» рабочих мест работодатели нередко сталкиваются с полным отсутствием у работников радикально новых направлений профессионального опыта и знаний, таких как специализация по локальным системам энергоснабжения (ветряной, солнечной и др.), экоаналитика в добывающих отраслях, архитектура «энергонулевых» домов, сити-фермерство и др. Также проблемным для них выявляется и недостаточный профессионализм работников (электрозаправщиков, проекти-

ровщиков 3D печати, ГМО-агрономов, урбанистов-экологов, экоаудиторов и др.) во время внедрения и применения прогрессивных технологий, и неполное овладение ими новыми компетенциями (экологическая осведомленность, системное мышление и творческий потенциал) [5].

Путь решения этой проблемы один – реформирование сферы профессионального образования и обучения трудящихся и других граждан с помощью поэтапного совершенствования национального законодательства об образовании, труде и занятости на базе международных и европейских стандартов в указанной сфере, под влиянием партнерства Украины с Европейским фондом образования (агентством ЕС) [6] и МОТ.

На сегодня правовое обеспечение профессионального образования и обучения осуществляется на основе норм Закона Украины «О профессионально-техническом образовании» от 10.02.1998, по которому непосредственно образовательные услуги гражданам предоставляются профессионально-техническими учебными заведениями.

В главе XIV «Льготы для работников, совмещающих работу с обучением» КЗоТа Украины предусматривается, что для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, работодатель организует индивидуальное, бригадное, курсовое и иное производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения, а также закрепляются обязанности работодателя по созданию для работников, проходящих производственное обучение или обучающихся в учебных заведениях, необходимых условий для совмещения работы и обучения. Возложение обязанности по организации производственного обучения работников лишь на работодателя в современных условиях глобализации и «озеленения» экономики, на наш взгляд, является для него непомерным бременем, особенно если он относится к разряду малого и среднего бизнеса. Поэтому нормы КЗоТа Украины необходимо пересмотреть в этом вопросе, согласовав их с положениями других важных законов Украины, регулирующих отношения в этой сфере, таких как:

1) «О профессиональном развитии работников» от 12.01.2012, в ст. 5 которого указывается о расширении круга участников в сфере профессионального развития работников. К ним законодатель отнес профессиональные союзы и их объ-

единения, организации работодателей и их объединения. Совместно с органами государственной власти эти субъекты должны участвовать в мониторинге рынка труда и прогнозировании его развития, формировании государственного заказа на подготовку специалистов, в том числе имеющих отношение к «зеленым» технологиям. Первым шагом такого социального диалога может стать совместное предложение о дополнении Национальной рамки квалификаций новыми компетентностями для различных квалификационных уровней специалистов и разработка программ по потенциальному повышению квалификации работников, занятых на «зеленых» рабочих местах;

2) «О формировании и размещении государственного заказа на подготовку специалистов, научных, научно-педагогических и рабочих кадров, повышении квалификации и переподготовке кадров» от 20.11.2012, нормы которого регулируют особенности отношений, возникающих в связи с формированием и размещением государственного заказа на подготовку специалистов, научных, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров с учетом потребностей общества и государства, что немаловажно, когда создаются новые рабочие места в отраслях, активно поддающихся «озеленению»;

3) «О стимулировании инвестиционной деятельности в приоритетных отраслях экономики с целью создания новых рабочих мест» от 06.09.2012, нормы которого направлены на создание условий для активизации инвестиционной деятельности путем концентрации ресурсов государства на приоритетных направлениях развития экономики с целью внедрения энерго-сберегающих технологий, создание новых рабочих мест.

Как уже выше отмечалось, разработка этих законов велась в процессе партнерства Украины с ЕФО, который имеет большой опыт профессионального образования и обучения работников в условиях «озеленения» экономики с участием сторон социального диалога в развитых странах [7], изучение которого следует продолжить в дальнейших научных исследованиях по данной тематике.

Таким образом, с учетом вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

1. Правовой механизм обеспечения профессионального образования и обучения работников и других граждан в Украине

в условиях «озеленения» экономики, созданный при поддержке ЕФО и МОТ, во многом пока еще не достаточно эффективен, а законодательство, в первую очередь трудовое, требует преобразований.

2. В современных условиях необходимо усилить социальный диалог по вопросам создания «зеленых» рабочих мест с достойными условиями труда.

3. По новым профессиям, относящимся к «зеленым» технологиям, необходимо разработать квалификационные характеристики и дополнить ими соответствующие тематические справочники квалификационных характеристик профессий.

Список использованных источников

1. О Стратегии устойчивого развития «Украина – 2020»: Указ Президента Украины, 12 янв. 2015 г., № 5/2015 // Официальный вестн. Украины. – 2015. – № 4. – Ст. 67.
2. О ратификации Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским Союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны: Закон Украины, 16 сент. 2014 г., № 1678-18 // Ведомости Верховной Рады Украины. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
3. Программа достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 гг. от 07.04.2016 [Электронный ресурс] // Сайт Министерства социальной политики Украины. – Режим доступа: <http://www.mlsp.gov.ua>. – Дата доступа: 20.06.2017.
4. Зеленые рабочие места: к достойному труду в устойчивом мире с низким содержанием углерода: политические послы и рекомендации для лиц, принимающих решения: доклад ЮНЕП, МОТ, МОР, МКП. – Офис ООН в Найроби. – 2008. – 25 с.
5. Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив. Московская школа управления СКОЛКОВО. – М., 2014. – 168 с.
6. Анализ системы профессионального образования и обучения в Украине. «Туринский процесс» (2013–2014) [Электронный ресурс] // Сайт Европейского фонда образования. – Режим доступа: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.05_Torino_2015/TRP%202014%20UKRAINE_formatted_RU%20pdf.pdf. – Дата доступа: 20.06.2017.
7. Обучение для зеленого будущего [Электронный ресурс] // Сайт Европейского фонда образования. – INFORM. – 2012. – Вып. 11. – Режим доступа: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F724F2B57C6B4A21C1257ABD005AB2C0/\\$file/INFORM_11_Learning%20for%20green%20future_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F724F2B57C6B4A21C1257ABD005AB2C0/$file/INFORM_11_Learning%20for%20green%20future_RU.pdf). – Дата доступа: 20.06.2017.

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОБЪЕКТИВИЗАЦИИ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА ТРУД

И. А. Богдан, ассистент кафедры трудового права и права социального обеспечения Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, кандидат юридических наук

Степень значимости прав человека и уровень их обеспеченности является, пожалуй, одним из основных критериев оценки уровня развития общества. При этом диапазон научных взглядов по вопросу их обоснованности или возможности обосновать существование таких прав остается широким.

Наличие таких международных актов, как Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948, Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966, Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 01.07.1999, утверждающих, что социально-экономические права есть важная составляющая часть прав человека, также актуализируют вопрос соотношения прав человека как абстрактных, естественных/моральных прав, с одной стороны, и юридических прав – с другой.

Проблема объективизации прав человека, среди которых выделяют и право второго поколения – право на труд, содержит в себе несколько аспектов: (1) вопрос отнесения права человека на труд к естественным / моральным правам; (2) вопрос необходимости текстуального закрепления прав человека в законодательных актах; (3) вопрос о конструкции «право – обязанность» человека.

1. Вопрос относительно принадлежности права на труд к естественным правам может быть поставлен в связи со следующими обстоятельствами:

(а) тезис об естественности/моральности права на труд хоть и является необходимым, но недостаточным для обоснования естественности/моральности данного права [1, с. 114].

Суть идеи естественного права заключается в том, что наряду с правом, созданным людьми и выраженным в законах, существует естественное право – сумма требований, в своей исходной основе рожденных непосредственно, без какого-либо людского участия, самой натуральной жизнью общества, «природой», «естеством» человеческого бытия, объективными условиями жизнедеятельности, естественным ходом вещей [2, с. 18].

Логика существования права только лишь на основании его естественности или исходя из морали может повлечь за собой обоснование права на месть, права на правонарушение в случае угрозы жизни и т. д., что, естественно, не является приемлемым для государства;

(б) право человека на труд принадлежит не всем людям, независимо от возраста, пола, знаний и т. д., а только тем, кто может быть субъектом трудовых правоотношений. Данное обстоятельство говорит о том, что право человека на труд ограничено по субъектному складу;

(в) фактический объем права на труд определяется и законодателем в процессе правотворчества, и субъектом толкования – в процессе правоприменения.

При этом, не отрицая «естественно-правовой» природы права на труд, ученые-трудовики уточняют и дополняют, что данное право находится на стыке естественных прав (по основанию возникновения) и позитивных прав (по порядку закрепления). Так, право на труд, реализация которого позволяет получить необходимые средства на существование, равно как право на безопасные условия труда, по мнению А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, относятся к числу естественных прав человека. Однако их конкретное наполнение (гарантии трудоустройства, минимальный размер оплаты труда, иные стандарты труда «порог прав») зависит от экономического положения государства и ряда других факторов [3, с. 26].

В. М. Андреев, который также не отрицает естественно-правовой природы права на труд, утверждает следующее: «Остановиться на признании естественности и неотчуждаемости права человека на труд было бы равнозначным тому, что декларации так и остались бы неосуществимыми. Необходима политическая воля государства по принятию законов, обеспечивающих механизм ее реализации» [4, с. 67].

Рассмотрение «естественного» права на труд как методологической категории обеспечивает общий подход к явлениям правовой действительности, т. е. говоря, что что-то естественно по любым причинам – научным, религиозным, биологическим, ученый / законодатель / субъект толкования при надлежащем обосновании может выйти за рамки позитивного права и в принципе права и учесть внешний фактор в процессе познания / правотворчества / толкования.

Тенденция перевода трудовых прав в категорию естественных прав человека также может быть оправдана их высокой социальной значимостью для общества в целом, и желанием признать трудовые права человека безусловными, чтобы освободить его от изменчивой воли законодателя и субъекта толкования в определении объема и содержания этих прав.

2. Вопрос о необходимости текстуального закрепления прав человека в законодательных актах является неоднозначным, но уже решенным в пользу их закрепления.

В. П. Малахов справедливо отмечает, что попытка формализовать права человека, создав механизм реализации прав и раздробив права и свободы на множество более мелких прав и свобод и затем создавать для них дополнительные условия реализации, является «изживанием» человека из права [5, с. 90]. Наверное, поэтому большинство социальных прав человека, даже тех, которые закреплены в законодательных актах высшей юридической силы, толкуются не как субъективные права, а исключительно как объективные права, т. е. в контексте государственного долга либо цели правового регулирования [1, с. 120].

Однако широкий диапазон научных взглядов на права человека и бессистемное правотворчество привели к дроблению права человека на труд, сузив его до совокупности правомочий условно связанных с обязанностями.

Таким образом, право человека на труд иногда сводится только лишь к субъективному праву индивида, что противоречит природе прав человека. Решить данную юридическую задачу можно, лишь проведя инвентаризацию терминологии по правам человека и найдя правовые связи между терминами «право» и «обязанность».

3. Право человека на труд, будучи частью прав человека второго поколения, имеет изъян, так как не предполагает обязанностей человека, что вытесняет человека из общей системы взаимоотношений людей между собой, в том числе и правоотношений, где разносторонние интересы лиц должны согласовываться.

Отсутствие правовой связи между правом субъекта трудовых отношений и его обязанностью приводит к тому, что фактически право субъекта трудовых отношений остается нереализованной декларацией, а обязанность не выполняется по при-

чине несбалансированности или отсутствия правомочностей, которые бы позволили реализовать эту обязанность. Данный вывод следует из тезиса о том, что субъект, вступая в правоотношения, вступает в них для определенной цели, которую должен быть способен осуществить.

Так, если работник обязан выполнить трудовую функцию, то он должен иметь правомочия, позволяющие ему это сделать. Требования работодателя о выполнении обязанностей без предоставления правовой возможности или возложения на работника несоразмерных правомочностям обязанностей ведет к злоупотреблению правами обеих сторон трудовых правоотношений, что нарушает баланс интересов сторон трудовых правоотношений.

Проблема объективизации права человека на труд показывает, что ученые-трудовики, несмотря на абстрактное неправоное содержание прав человека, комплексно интегрировали его в позитивное право, признав естественный характер основания возникновения этого права.

При этом проблема объективизации права человека на труд в нормах может быть решена в рамках концепции неразрывности права и обязанности как проявления сущности природы трудовых правоотношений. Конструкция «правообязанности» позволит сконцентрировать содержание желаемого поведения субъектов трудовых правоотношений и поможет определить необходимые и сбалансированные правовые связи между их взаимными правами и обязанностями.

Список использованных источников

1. Філософія прав людини / за ред. Ш. Госепата, та Г. Ломанна ; пер. з нім. О. Юдіна та Л. Доронічевої. – К. : Ніка-Центр, 2008. – 320 с. – (Сер. «Зміна парадигми» ; Вип. 13).
2. Алексеев, С. С. Философия права / С. С. Алексеев. – М. : НОРМА, 1998. – 336 с.
3. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
4. Андрійів, В. Природний характер трудових прав працівників / В. Андрійів // Право України. – 2007. – № 4. – С. 67–70.
5. Малахов, В. П. Мифы современной общеправовой теории : моногр. / В. П. Малахов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2013. – 151 с.

АФРИКАНСКАЯ СИСТЕМА ОХРАНЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ: ИЛЛЮЗИЯ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ

С. Я. Вавженчук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, доктор юридических наук, доцент

Комплекс глобального сотрудничества государств в сфере охраны трудовых прав и интересов работников дополняет форма африканского сотрудничества, механизм которой в ряде случаев усиливает эффективность защиты основных прав и свобод человека в целом и трудовых прав работников в частности. Африканская система охраны трудовых прав работников дает возможность избежать выборочного подхода в правовой защите, который, кстати, присущ глобальной международной системе охраны трудовых прав, а также позволяет учитывать региональные особенности трудо-правовой традиции.

Африканская охранительная система трудовых прав действует в пределах Африканского союза. Положительным является то, что деятельность Африканского союза по защите трудовых прав опирается на систему защиты прав человека, которая отражена в Уставе ООН и Всеобщей декларации прав человека. Указанное подтверждается положениями преамбулы Африканской хартии прав человека и народов (*African Charter on Human and Peoples' Rights*) и ст. 3 Учредительного акта Африканского союза. Учитывая ст. 3 упомянутого акта, помимо прочего целями Африканского союза являются поддержка и защита прав человека и народов в соответствии с Африканской хартией прав человека и народов, а также с другими документами по правам человека; поддержка сотрудничества во всех областях человеческой деятельности в целях поднятия жизненного уровня африканских народов [1].

С учетом вышеупомянутых целей Африканского союза были созданы соответствующие институты, которые обеспечивают охрану трудовых прав работников. Создан исполнительный совет Африканского союза, который осуществляет развитие и поддержку трудовых ресурсов. Нельзя обойти вниманием и Комитет по здравоохранению, трудовым и социальным вопросам, который был создан на основании ст. 14 Учредительного акта Африканского союза. Деятельность указанных органов направ-

лена не только на регулирование, но и на охрану трудовых прав работника. Также важно, что в рамках усовершенствования механизма защиты трудовых прав очерчена возможность защиты упомянутых прав в пределах юрисдикционной формы защиты прав. Речь идет о том, что предусмотрено наличие собственной судебной системы защиты трудовых прав.

Особый интерес вызывает специальная норма Африканской хартии прав человека и народов. Так, согласно ст. 15 Африканской хартии прав человека и народов каждый имеет право на труд на справедливых и удовлетворительных условиях, а также получать равную оплату за равный труд [2]. Указанную норму следует понимать в широком смысле: в этом контексте право на труд охватывает собой ряд правомочностей, а именно: право на превентивную охрану трудовых прав и право на защиту трудовых прав. Сразу следует отметить, что приведенная Хартия не содержит отдельных, специальных норм, которые касаются защиты трудовых прав, что, безусловно, следует рассматривать как существенный недостаток механизма охраны трудовых прав. Впрочем, учитывая ст. 7 Хартии, лицо наделяется правом обращаться в компетентные национальные органы за защитой в случае осуществления действий, нарушающих его права, которые признаны конвенциями, законами, правилами или обычаями, имеющие юридическую силу [2]. Из анализа указанной нормы следует, что право на публичное рассмотрение дела чрезвычайно сужено, так как в этом случае оно ограничивается обращением за защитой своего нарушенного трудового права лишь к *национальному* органу (курсив наш. – С. В.). Также следует отметить, что указанная норма не предусматривает возможность компетентного лица обратиться в компетентные органы за защитой в случае осуществления *пассивного противоправного поведения* (курсив наш. – С. В.), нарушающего трудовое право. Более того, указанная норма не предусматривает право на обращение в компетентные органы за защитой в случае наличия *явной угрозы* (курсив наш. – С. В.) нарушения трудового права.

Также в рамках африканской системы охраны трудовых прав по инициативе Лиги арабских государств и Организации Исламской Конференции создана Постоянная арабская комиссия по правам человека. В современных условиях ее полномочия весьма сужены. Такое состояние нельзя рассматривать как

положительную тенденцию развития права на защиту. Вследствие этого базовой задачей такой Комиссии выступает не столько правозащитная деятельность, сколько осуществление анализа состояния соблюдения прав человека на ограниченной территории (отвоєванных Израилем во время Шестидневной войны (*Six Day War*) на территориях Западного берега и Сектора Газа). Таким образом, Постоянная арабская комиссия по правам человека выполняет превентивно-охранительную функцию в рассматриваемой системе.

Подытоживая изложенное, автор пришел к следующим выводам. Африканская хартия прав человека и народов не содержит специальных норм по защите трудовых прав, что, безусловно, следует рассматривать как существенный недостаток.

Список использованных источников

1. Acte Constitutif de l'Union Africaine 1 July 2000 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/493fcb8b2.html>. – Date of access: 18.05.2017.
2. African Charter on Human and Peoples' Rights 27 June 1981 // CAB/LEG/67/3 rev. 5, 21 I.L.M. 58 (1982) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.refworld.org/docid/3ae6b3630.html>. – Date of access: 18.05.2017.

ОТНОСИТЕЛЬНО НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

С. В. Венедиктов, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, доктор юридических наук, доцент

Трудовое право, как и любая другая отрасль права, не может находиться в статике, ему присущи постоянные динамические процессы, на которое оказывают свое влияние те или иные социальные и экономические явления. Интересным, по нашему мнению, является тот факт, что указанная отрасль на данный момент, делая очередной виток развития в истории, начинает постепенно возвращаться к истокам своего формирова-

ния, которые можно было наблюдать на рубеже XIX–XX вв. Для подтверждения данной, несомненно, достаточно дискуссионной позиции, хотелось бы привести следующие доводы.

Во-первых, как показывают примеры последних десятилетий, государственное вмешательство в регулирование трудовых отношений существенно снизилось. Указанный фактор вызван прежде всего стремлением стран с развитой рыночной экономикой обеспечить политику занятости населения путем стимулирования заключения большего количества трудовых договоров. Примером такой политики можно назвать трудовой договор по требованию (*on-call contract*), или, как его еще называют, разовую трудовую сделку. В Великобритании это «почасовой трудовой договор» (*zero-hour contract*), в Италии «прерывающийся трудовой договор» (*contratto di lavoro intermittente*), во Франции – «разовый трудовой договор» (*contrat de travail unique*) и т. д. Согласно концепции применения данного договора работодатель, подписавший его, имеет право предоставить работнику работу только в случае возникновения у него соответствующей необходимости (например, при обслуживании ресторана крупного мероприятия), работник же имеет право отказать либо согласиться на нее. При этом большинство трудовых прав и гарантий распространяются на работника только при непосредственном осуществлении порученной ему работы. Следует отметить, что такая политика стимулирования заключения большего количества трудовых договоров не всегда имеет для трудового права позитивный характер, постепенно переводя вектор его регулирования с процесса труда в сторону отношений, которые существуют от окончания действия трудового договора до заключения нового.

Если же обратиться к Украине, то хотелось бы отметить, что, невзирая на наличие достаточно старой законодательной базы, основу которой составляет КЗоТ 1971 г., в стране также можно наблюдать определенные тенденции снижения государственного вмешательства в сферу регулирования трудовых отношений. Как пример следует привести внесенные в ч. 1 ст. 41 КЗоТа изменения, которыми работодателю предоставлено право расторжения в одностороннем порядке трудового договора с работником – должностным лицом (с обязательной выплатой ему выходного пособия, равного шестимесячной заработной плате).

Во-вторых, на данный момент мы можем наблюдать тенденции сокращения темпов использования в мире коллективно-договорного регулирования труда. В качестве примера можно привести Великобританию, в которой еще до 1999 г. максимальная продолжительность рабочего времени и минимальная оплата труда регулировались на уровне коллективных договоров. Однако с 1996 по 2016 г. применение коллективных договоров в указанном государстве снизилось: на 8,3 % в частном секторе (с 23,2 % до 14 %) и на 15,4 % – в государственном (с 74,4 % до 59 %). Ключевым фактором, способствующим, уменьшению количества коллективных договоров, следует назвать значительную детализацию условий труда в положениях законодательных и подзаконных нормативных актов. Кроме того, негативно на коллективно-договорное регулирование труда влияет возможность его замещения другими локальными актами, в первую очередь правилами внутреннего трудового распорядка (которые во многих странах не требуют от работодателей согласования с профсоюзами и, соответственно, являются более выгодными для первых).

Темпы заключения коллективных договоров в Украине с момента принятия в 1993 г. Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» стабильно снижаются. Среди причин такого снижения хотелось бы выделить: а) тотальную детализацию на государственном уровне ключевых элементов трудовых правоотношений; б) пассивность работников в отстаивании своих прав (например, в Украине в 2013 г. было зарегистрировано только 2 забастовки, в 2014 г. – 5, в 2015 г. – 5, а в 2016 г. забастовки вообще не проводились); в) несоответствие положений Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» требованиям рыночной экономики.

В-третьих, развитие в условиях XXI в. технологий и роботизация производства увеличивают потребность в квалифицированных, имеющих серьезное техническое образование, специалистах. Интересно, что данное обстоятельство является кардинально противоположным ситуации середины XIX в., когда технический прогресс, побудивший массовое использование станков на производстве, окончательно разрушил цеховую систему, заменив ее неквалифицированной, но легко обучаемой рабочей силой.

Вопросы профессионального образования работников в Украине детально урегулированы Законом Украины «О занятости населения». В свою очередь, невзирая на достаточную новизну указанного нормативного правового акта, принятого в 2012 г., он все же не содержит реальных механизмов, направленных на стабилизацию национального рынка труда с учетом возрастающих требований технологического прогресса.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

С. В. Вишневецкая, заведующая кафедрой гражданского права и процесса Национального авиационного университета (г. Киев), доктор юридических наук, доцент

Систематизация понятийного материала, широко используемого в актах трудового законодательства Украины, представляет собой перспективное направление его развития. Необходимость систематизации понятийного материала обусловлена возрастающей ролью дефиниций, имеющих наибольшую стабильность в трудовом законодательстве Украины для регулирования трудовых отношений, и проблемами правоприменительной практики.

Актуальность систематизации понятийного аппарата, используемого в актах трудового законодательства Украины, обусловлена как необходимостью создания его логически непротиворечивой концепции, так и надлежащего толкования понятий и категорий в правоприменительной практике. В каждом нормативном предписании используются различные понятия и категории, обозначаемые соответствующими терминами, и немало проблем правоприменительной практики сводится к тому, как понимать те или иные правовые понятия. Это осознает и законодатель, поэтому нередко в текст нормативного акта он включает определения наиболее важных понятий (дефиниции), которые являются одним из видов нетипичных нормативно-правовых предписаний [1, с. 2]. Функция дефиниций заклю-

чается в определении значения понятий, используемых в нормативном акте.

В проекте Трудового кодекса Украины раскрыты значения понятий работника, работодателя, трудовых отношений, трудового договора, совместительства, трудовой книжки, рабочего места, перевода на другую работу, правопреемственности в трудовых отношениях, приостановления трудовых отношений, отстранения от работы, вредных условий труда, опасных условий труда, вредного производственного фактора, опасного производственного фактора, особенного характера труда, оптимальных условий труда, допустимых условий труда, легкого труда несовершеннолетних, тяжести труда, напряженности труда, разъездного характера труда, полевых условий труда, рабочего времени, дежурства, сверхурочных работ, норм труда, заработной платы, систем оплаты труда, минимальной заработной платы, гарантийных выплат, компенсационных выплат, командировки, работы в полевых условиях, работы вахтовым методом, репатриации, охраны труда, работников с семейными обязанностями, работодателя – физического лица, профессиональной (служебной) карьеры, социального диалога, трудовой дисциплины, дисциплинарного проступка, материальной ответственности, индивидуального трудового спора, комиссии по трудовым спорам.

В то же время анализ положений проекта Трудового кодекса Украины свидетельствует об игнорировании использования научных достижений в законодательной деятельности. В частности, авторы проекта пренебрегли теоретическими наработками о классификации нормативных правовых актов в трудовом праве, в отличие от российского законодателя. Как подчеркивает Г. В. Хныкин, если прежние кодексы о труде ограничивались, как правило, лишь упоминанием отдельных локальных актов, то ТК РФ, введенный в действие с 1 февраля 2002 г., – это образец особого внимания законодателя к локальным нормам. В нем воплощены многие научные идеи исследователей этого уникального явления, столь характерного для современного трудового права [2, с. 11].

Отсутствие даже упоминания о локальных нормативных актах приводит на практике к тому, что, например, Вольногорский городской суд Днепропетровской области, вынося 9 нояб-

ря 2016 г. решение, установил, что истец считает, что «Положение о филиале «Вольногорский горно-металлургический комбинат» госпредприятия «Объединенная горно-химическая компания» и «Положение об оплате труда работников Комбината» не принадлежат к актам законодательства, поэтому ими не могут устанавливаться ограничения для принятия работников на работу и их положения не могут быть основанием для отказа в принятии на работу. Суд критически оценил доводы истца относительно того, что указанные положения не относятся к законодательству, поскольку они являются источником трудового права – локальными правовыми актами, принятыми непосредственно на предприятии, с которым истец состоит в трудовых отношениях, поэтому он обязан придерживаться требований указанных актов [3].

Таким образом, усовершенствование трудового законодательства Украины необходимо начинать не с усовершенствования отдельных понятий, обозначаемых соответствующими терминами, а с формирования логически непротиворечивой концепции понятийного аппарата отрасли для решения проблемы доктринального, законодательного и правореализационного дисбаланса.

Список использованных источников

1. Смирнов, Д. А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Смирнов. – СПб., 2009. – 23 с.
2. Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Хныкин. – М., 2005. – 50 с.
3. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.reestr.court.gov.ua](http://www.reestr.court.gov.ua) / Review / 62693335. – Дата доступу: 27.06.2017.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ ОТРАЖЕНИЕ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА

Н. Д. Гетьманцева, доцент кафедры частного Черновицкого национального университета имени Юрия Федьковича, доктор юридических наук, доцент

Право на труд закреплено международными правовыми актами и признано многими конституциями стран. Благодаря реализации права на труд человек раскрывает свой природный творческий потенциал и тем выражает свою личность [1, с. 52]. Поэтому необходимо право человека на труд рассматривать в тесной взаимосвязи с таким понятием, как право, и именно с этих позиций учитывать сущность и специфические особенности трудовых отношений, их ценность, ибо, как подчеркивает А. И. Процевский, естественная способность человека к труду является основным, главным источником существования государства и общества [1, с. 21], а это, в свою очередь, также предусматривает проникновение в сущность человека труда, его особенностей, раскрытие его умственного, творческого и профессионального потенциала, т. е. его субъективной стороны, которая находит связь и проявляется в субъективном праве, что связано непосредственно с объективным правом. Поэтому право человека на труд, которое тесно связано с таким правовым явлением, как право, а оно является «социальным явлением», определенным образом отражает и раскрывает регулятивное воздействие права на трудовые отношения.

Факт существования и осуществления прав человека в сфере труда порождает особые правоотношения – трудовые. Именно эти особые отношения нуждаются в правовом регулировании присущими только для них нормами трудового права. А отсюда вытекает и основная, определяющая черта метода трудового права [1, с. 147], который наряду с предметом, основополагающими принципами составляют суть естественного трудового права [2, с. 107]. Кроме того, как нам представляется, проблема метода правового регулирования является проблемой сложной взаимосвязи средств правового регулирования – их содержательной и объекта их влияния – трудовых отношений. Поэтому не случайным является вывод В. М. Горшенёва о том, что при изучении правового метода необходимо условно выделять два аспекта: один отражает характеристику способов воз-

действия права на поведение людей, другой – специфику общественных отношений, подлежащих регулированию определенной совокупностью норм права [3, с. 400].

Как отмечается в юридической литературе, «правовое регулирование» и «метод правового регулирования» существуют в одной плоскости, а потому при выяснении общего понятия «метод правового регулирования» необходимо исходить из достаточно четкого и полного понимания целостности категории «правовое регулирование общественных отношений», в числе основных характеристик которого присутствует и способ воздействия на поведение людей [4, с. 49]. Вместе с тем необходимо заметить: если правовое регулирование – это способ самого воздействия права на общественные отношения, то метод характеризует собой особенности и направление осуществления такого влияния, правового регулирования. Так что можно сказать, что метод трудового права – это не просто способ, а целенаправленный вариант его влияния на трудовые отношения. И именно поэтому признаки метода правового регулирования можно обнаружить практически в любом элементе системы воздействия права на трудовые отношения, поскольку каждый из них функционально и структурно ориентирован на достижение единой цели в трудовом праве – заинтересованности в результатах труда всех сторон трудовых отношений и создание на этой основе социально-партнерских отношений, которые бы учитывали интересы человека-труда, работодателя и государства.

Можно отметить, что правовое регулирование трудовых отношений и метод находятся в одной плоскости, кроме того, эти две категории тесно связаны с правом, поскольку метод как система определенных способов, средств, приемов наносит ответное воздействие на общественные отношения в сфере труда. Тем самым метод правового регулирования обуславливает, соответственно, отражает и раскрывает те характерные свойства, которые являются присущими трудовому праву как таковому. Поэтому право человека на труд, как и другое право, закладывает в себя те программные установки, которые концентрируются в способах правового регулирования и отражаются в методе. Итак, метод впитал в себя систему того юридического инструментария, который определяет направление правового регулирования. При этом необходимо иметь в виду, что такого рода направленность задается совокупностью как объективных, так и субъективных факторов, обуславливающих,

по мнению В. Ф. Яковлева, и факт существования метода правового регулирования, и его особенности [5, с. 59].

Необходимо отметить, что с момента своего зарождения трудовое право характеризовалось и характеризуется социальным назначением. Поэтому первоочередной целью трудового права является защита интересов человека труда и создание таких условий, которые бы позволяли раскрыть творческие возможности работника и способствовали его развитию как личности. Именно сегодня эта цель должна определять характер метода и направление правового регулирования общественных отношений в сфере труда.

Список использованных источников

1. Процевський, О. І. Методологічні засади трудового права : моногр. / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курылева – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
3. Горшенев, В. М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Уч. тр. Свердл. юрид. ин-та. Вып. 5. – Свердловск, 1966. – С. 347–403.
4. Витченко, А. М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений / А. М. Витченко ; под ред. д-ра юрид. наук М. И. Байтина. – Саратов, 1974. – 160 с.
5. Яковлев, В. Ф. Объективное и субъективное в методе правового регулирования / В. Ф. Яковлев // Правоведение. – 1970. – № 6. – С. 55–60.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАК СОВРЕМЕННАЯ ЗАДАЧА ТРУДОВОГО ПРАВА

С. Ю. Головина, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор

Одной из актуальных задач трудового права является поиск адекватных механизмов правового обеспечения мобильности трудовых ресурсов, поскольку трудовая мобильность является условием развития гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, о чем российское государство неоднократно

заявляло в своих программных документах (например: Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденная постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г.). Государственные программы, включающие мероприятия по развитию трудовых ресурсов, задают направления модернизации трудового законодательства, обеспечивающего повышение прежде всего территориальной и профессиональной мобильности.

Территориальная мобильность изначально была обусловлена необходимостью освоения отдельных (как правило, отдаленных) российских регионов и решения проблемы перераспределения трудовых ресурсов. В последнее время необходимость поддержки территориальной мобильности трудоспособного населения вызвана в большей мере потребностями быстро развивающихся производственных отраслей и приоритетных государственных проектов. Советское трудовое законодательство по-разному решало проблему территориальной мобильности – с помощью организованного набора рабочих, сельскохозяйственного переселения, общественного призыва, распределения молодых специалистов. В российском законодательстве сохранился только вахтовый метод организации труда, связанный с переездами работников в другую местность к месту выполнения работы (глава 47 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)). В настоящее время попытка решить проблему территориальной мобильности предпринята в Федеральном законе от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации». Закон направлен на создание условий для перераспределения трудовых ресурсов между субъектами Российской Федерации.

Профессиональная мобильность предполагает способность личности овладеть новыми знаниями, навыками и умениями, обеспечивающими эффективность его трудовой деятельности. Само понятие «профессиональная мобильность» достаточно емкое и неоднозначное, не имеющее правовой дефиниции.

Профессиональная мобильность обусловлена рядом объективных и субъективных факторов. К объективным факторам можно отнести прежде всего такие социально-экономические детерминанты, как построение инновационной экономики и создание новых рынков идей, разработок, интеллектуальной собственности, инновационных продуктов, развитие новых (в первую очередь информационных) технологий, институциональные изменения в экономике и связанное с этим изменение структуры рынка труда. В условиях жесткой международной конкуренции экономическое развитие страны должно определяться главным образом ее научными и технологическими преимуществами, в свою очередь инновационная экономика требует мобильных и конкурентоспособных профессионалов высокой квалификации. Субъективным фактором, влияющим на процессы профессиональной мобильности, является способность и желание индивидов овладевать новыми профессиональными компетенциями, осознание ими необходимости адаптироваться к постоянно меняющимся социально-экономическим условиям, а также потребности людей в развитии своего личностного потенциала, продвижении по карьерной лестнице, повышении уровня благосостояния. Профессиональная мобильность предполагает владение системой обобщенных профессиональных компетенций и умение эффективно их применять для выполнения работы по смежным трудовым функциям, сравнительно легко переходить от одного вида деятельности к другому. В условиях быстрых изменений техники и технологии производства профессиональная мобильность выступает важным компонентом квалификационной составляющей работника.

В Российской Федерации с 2012 г. в практику формирования трудовых отношений, включая определение содержания и объема трудовой функции, вводятся профессиональные стандарты. Под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ). Представляется, что профессиональные стандарты будут способствовать повышению мотивации персонала к дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и переобучению, поскольку в отличие от квалификационных справочников устанавливают так

называемые «ключевые компетенции», которые имеют широкий радиус действия и даже могут выходить за пределы одной должности.

Функциональная мобильность менее всего пока имеет нормативное обеспечение, что непосредственно создает проблемы правоприменения. Под функциональной мобильностью понимается способность и готовность работника к изменению содержания своей трудовой функции в условиях меняющихся организационно-экономических потребностей работодателя. Функциональная мобильность представляет собой изменение набора функциональных обязанностей работника при сохранении трудовой функции как наименования должности, профессии, специальности. Функциональная мобильность обусловлена динамичными процессами в системе общественного разделения труда и призвана способствовать рациональному распределению и перераспределению персонала с целью повышения эффективности и производительности труда.

Необходимость повышения мобильности трудовых ресурсов требует концептуального пересмотра содержания фундаментальной категории трудового права – трудовой функции, под которой ст. 15 и 57 ТК РФ понимают «работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы». В отличие от российского кодекса ст. 19 ТК Республики Беларусь определяет трудовую функцию более обстоятельно. Во-первых, дается указание на то, что это может быть работа не по одной, а по нескольким профессиям, специальностям, должностям. Тем самым снимается вопрос о правомерности установления «комбинированных» трудовых функций (водитель-экспедитор, бухгалтер-кассир и т. п.). Во-вторых, в определении содержится ссылка на должностную инструкцию, упоминание о которой вовсе отсутствует в ТК РФ. Наконец, в-третьих, ТК Республики Беларусь вводит в понятийный аппарат термин «функциональные обязанности», раскрывая содержание понятия трудовой функции через указание на них.

Практикой российских работодателей выработан трудовая обывай – фиксировать в трудовом договоре трудовую функцию путем указания лишь наименования должности, про-

фессии, специальности, а раскрывать содержание трудовой функции конкретного работника посредством должностной инструкции, которая имеет статус локального нормативного акта. И если изменение трудовой функции как условия трудового договора возможно только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме (ст. 72, 72.1 ТК РФ), то корректировка должностной инструкции допускается исключительно по усмотрению работодателя и не требует получения согласия работника. И здесь возникает проблема определения границ такого усмотрения. С одной стороны, существует объективная потребность в мобильности трудовой функции, с другой – не следует забывать об ограничении, установленном ст. 60 ТК РФ: запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (аналогичный запрет установлен ст. 20 ТК Республики Беларусь).

Анализ российской судебной практики по трудовым спорам подтверждает тезис о том, что работнику могут быть вменены дополнительные обязанности, изначально отсутствовавшие в должностной инструкции, но свойственные занимаемой им должности, соответствующие целям и задачам структурного подразделения, в котором он работает, при условии, что работник обладает достаточной квалификацией для выполнения такой работы. Однако не единичны случаи, когда суды расходятся в своих оценках о правовых последствиях отказа работника от работы по новой должностной инструкции.

Полагаем, что для предотвращения трудовых споров по поводу содержания трудовой функции и в целях поддержания функциональной мобильности работников следует внести в ТК РФ положения, касающиеся содержания, порядка разработки, утверждения и пересмотра должностных инструкций. Также законодателю стоило бы предусмотреть процедуру уведомления работника об изменении должностной инструкции и правовые последствия отказа от работы в новых условиях.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОРЯДКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

И. И. Головки, доцент кафедры прокурорского надзора и участия прокурора в рассмотрении уголовных, гражданских и арбитражных дел Санкт-Петербургского юридического института (филиала) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент

В Российской Федерации в настоящее время сохраняет актуальность вопрос регулирования некоторых аспектов трудовых правоотношений в отсутствие четких указаний закона.

Так, имеются сложности в определении порядка реализации права работника обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (в соответствии со ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1] по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки). Российское трудовое законодательство не содержит понятия «срок исковой давности», не называет момент начала течения срока и последствий его пропуска. Поэтому необходимо обращаться к нормам иных отраслей права. Вопрос пропуска истцом срока обращения в суд может разрешаться судом только при условии, что об этом заявил ответчик. В предварительном судебном заседании заявление ответчиком ходатайства об отказе в иске в связи с пропуском срока обращения в суд по делу влечет вынесение решения об отказе в иске (ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) [2]).

Далее, в законодательстве не отражено, но практикой сформировано понимание, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд расцениваются обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд (болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи – п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Представляет определенную сложность также отсутствие в трудовом законодательстве правил определения срока исковой давности предъявления требований о компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника взыскать в его пользу денежную компенсацию морального вреда. Понятие морального вреда содержится в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» – это нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и др.) либо нарушающими имущественные права гражданина. Отметим, что при разрешении заявленных требований надлежит руководствоваться п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» о том, что на такие требования исковая давность не распространяется. Также сложным с практической точки зрения является вопрос обоснования размера морального вреда и его оценивания, так как законом не определены четкие критерии определения размера возмещения морального вреда. В соответствии со ст. 273 ТК РФ компенсация взыскивается в денежной форме, и размер ее определяет суд из обстоятельств нарушения.

Прокурор, суд, оценивая действия и решения сторон трудового спора, должны объективно дать оценку таким обстоятельствам, которые могут быть определены как злоупотребление правом. В ТК РФ определения понятия «злоупотребление правом» нет; Пленум Верховного Суда РФ в п. 27 Постановления от 17.03.2004 № 2 указал, что при реализации гарантий, предоставляемых работникам, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом. Недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профсоюза, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и др. При установлении факта злоупотребления работником правом суд может отказать в иске о восстановлении на работе.

Так, суд не взыскал в пользу главного бухгалтера компенсацию за задержку зарплаты потому, что в ее обязанности входило контролировать своевременность выплаты зарплаты работникам (определение Алтайского краевого суда от 19.08.2015 по делу № 33–7709/2015). Также в качестве злоупотребления правом и основания отказа во взыскании компенсации за задержку трудовой книжки расцениваются отказ работника явиться за трудовой книжкой, игнорирование им телефонных звонков, неявка в судебные заседания (определение Саратовского областного суда от 03.07.2014 по делу № 33–3820/2014).

Уволенный по сокращению штата работник утверждал, что работодатель не уведомил о его увольнении профсоюз. Работодатель доказал, что работник не сообщил ему о членстве в профсоюзе, и суд отказал в удовлетворении иска (определение Московского городского суда от 30.09.2016 № 33–30678/2016).

Злоупотребление правом допускается и при исполнении решения суда. Так, восстановленный на работе работник не появился на рабочем месте, что объяснил ожиданием выплаты заработка за вынужденный прогул; в качестве причины неявки на работу работник указал, что работодатель не сообщил ему об отмене приказа об увольнении. По одному делу вследствие неявки на работу работодатель снова уволил работника за прогул, суд признал действия работника по невыходу на работу злоупотреблением правом, так как установил, что приставы уведомили работника об отмене приказа об увольнении, и отказал в удовлетворении иска (определение Новосибирского областного суда от 16.04.2015 по делу № 33–3197/2015).

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 01.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 14 нояб. 2002 г., № 138-ФЗ : принят Гос. Думой 23 окт. 2002 г. : одобр. Советом Федер. 30 окт. 2002 г. : в ред. Федер. закона от 29.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.

ТРУД ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

А. В. Дзюбак, стажер Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института государства и права Российской академии наук

Проблемы регулирования труда домашних работников, несомненно, существуют как среди женщин, так и среди мужчин. В настоящей статье попробуем рассмотреть некоторые вопросы, связанные с регулированием труда данной категории работников среди лиц женского пола.

Исторически так сложилось, что женщины вынуждены отстаивать не только право на труд и свободу труда, но и на гарантии и компенсации, свойственные только им в силу особенностей женского организма.

Зарубежная научная литература содержит примеры, когда право на труд женщины получали только по наследству и при условии того, что при жизни своего мужа занимались данным ремеслом [1, с. 36]. Аналогичная норма содержалась и в отечественном законодательстве, поскольку в ст. 400 Устава о промыслах было записано: «вдове записанного в цеховой управе мастера дозволяется продолжать мужнино ремесло» [2, с. 38].

Однако если труд женщин у «традиционного» типа работодателя рассматривали и изучали с развитием – становлением промышленности, то вопросам применения и использования труда домашних работников посвящалось не столь много исследований. И в настоящее время труд таких работников практически остается за чертой государственного регулирования.

Можно предположить, что домашние работники составляют малую часть от всего количества рабочей силы и данный вид трудовой деятельности был до определенного времени не востребован, однако это далеко не так. Еще в дореволюционный период существовали различные бюро [3, с. 355], т. е. частные агентства занятости, предоставлявшие услуги по поиску и отбору профессий и должностей, относящихся к домашнему труду. А в настоящее время во всем мире отмечается рост занятости в секторе домашнего труда. Так, по данным МОТ с 1995 по 2010 г. количество домашних работников увеличилось примерно с 33,2 до 52,6 млн человек [4, с. 24].

Как справедливо отмечено в докладе МОТ «Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты», домашние работники скрыты от внимания общества за дверями частных домов и зачастую на них не распространяется сфера действия стандартных законодательных инструментов [4, с. 5].

Согласно ст. 1 (b) Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» (2011 г.) термин «домашний работник» означает любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения. Исходя из положения данной Конвенции, а также охраняя законные права и интересы женщин в реализации права на труд через трудовые отношения в виде «домашнего труда», стоит рассматривать и корректировать действующее законодательство РФ с точки зрения охраны трудовых прав женщин и предоставления всех гарантий, льгот и компенсаций, установленных Трудовым кодексом РФ в отношении других сфер труда. Предоставляя женщинам равные условия труда, наша страна сможет частично снизить миграционный поток, понизив тем самым и уровень безработицы среди женщин – граждан РФ.

В законодательстве РФ в настоящее время отсутствует определение домашних работников, их деятельность, как правило, относят к самозанятым гражданам, тем самым квалифицируя данный вид отношений в гражданско-правовой плоскости.

Президент РФ в последнем ежегодном Послании дал четкие указания определить правовой статус самозанятых граждан [5]. Но, понимая это однобоко и цепляясь за другое высказывание – исключить трактовку «работа самозанятых граждан как незаконная предпринимательская деятельность», законодатели свели определение правового статуса самозанятых граждан к установлению льготного налогового периода.

В конце 2016 г. в ст. 217 Налогового кодекса РФ были внесены изменения: в доходы, не подлежащие налогообложению, включили доходы в виде выплат (вознаграждений), полученных физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, от физических лиц за оказание им услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд. Очевидно, что целью таких поправок явилось не предоставление определенных прав и гарантий домашним работникам,

а последующее удержание налогов по истечении льготного периода налогообложения.

Но, как показала практика, данная инициатива не нашла поддержки среди домашних работников: по данным Федеральной налоговой службы за первые 3 месяца действия нормы о двухлетних налоговых каникулах для репетиторов, нянь и домработниц подано лишь 40 уведомлений для получения ими статуса самозанятых [6]. Полагаем, что данная статистика, вполне вероятно, доказывает, что граждан не устраивает данный статус, приравненный к лицам, ведущим предпринимательскую деятельность.

К сожалению, несмотря на поправки в Налоговом кодексе РФ понятие самозанятости и определения правового статуса данного вида работников так и не было дано в законодательстве РФ. Вместе с тем представляется, что труд домашних работников теоретически мог бы быть урегулирован нормами главы 48 Трудового кодекса РФ: ничто не мешает физическим лицам, принимая на работу граждан в качестве домашних работников, обеспечить минимум трудовых прав, предусмотренный Кодексом.

Однако, как показала практика, такая конструкция практически несостоятельна, поскольку работодатели – физические лица, не желая оформлять трудовые отношения должным образом, а в некоторых случаях не зная о таких возможностях, игнорируют законодательные нормы, тем самым ставя в кабальное положение домашних работников. Об этом и свидетельствует и статистика: по оценкам МОТ, в мире насчитывается 20,9 млн жертв принудительного труда, причем наиболее часто случаи принудительного труда происходят в секторе домашней работы [4, с. 15].

А если данный вид работодателей и применяет нормы Главы 48 Трудового кодекса, то не уплачивает взносы в Фонд социального страхования, что в дальнейшем ведет к тому, что женщины не могут воспользоваться государственными пособиями при наступлении беременности и родов. Впоследствии возникают вопросы относительно учета этого периода в жизни женщины и при оформлении пенсии.

В связи с тем, что для работодателей – физических лиц процесс предоставления всех гарантий и компенсаций доста-

точно сложен, на наш взгляд, необходимо поставить вопрос о создании специальных агентств занятости, деятельность которых будет направлена на предоставление домашнего персонала. Такие агентства занятости стали бы предоставлять все гарантии и компенсации женщинам, занятым домашним трудом. В дальнейшем женщины – домашние работники смогли бы создать и отдельную профсоюзную организацию.

И если в настоящее время женщинам нет необходимости в наследовании права на труд, поскольку женщины равны в правах с мужчинами, но в такой сфере, как труд домашних работников, государство не обеспечивает необходимые механизмы к реализации данного права. Как указывается в упоминаемом нами докладе МОТ, домашние работники остаются одной из наименее защищенных категорий работников в рамках национального трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Браун, Л. Женский вопрос, его историческое развитие и его экономическая сторона / Л. Браун ; пер. с нем. А. Ачкасова и И. Кугеля. – М. : Д. П. Ефимов, 1902.
2. Ариян, П. Н. Первый женский календарь на 1899 год / П. Н. Ариян. – СПб. : Паровая скоропеч. «Труд», 1899.
3. Ариян, П. Н. Первый женский календарь на 1907 год / П. Н. Ариян. – СПб. : Паровая скоропеч. «Труд», 1907.
4. Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты. Международное бюро труда. – Женева : МОТ, 2013.
5. Послание Президента России Федеральному собранию от 1 декабря 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/53379>. – Дата доступа: 28.08.2017.
6. В России выявлено 40 самозанятых. Легализация репетиторов, нянь и домработниц не состоялась [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3299994>. – Дата доступа: 28.08. 2017.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ДОПИНГУ ВСЕМИРНЫМ АНТИДОПИНГОВЫМ АГЕНТСТВОМ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ

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

Россию и весь мир уже больше года будоражат допинговые скандалы. В настоящее время Россия оказалась в начале пути по созданию эффективной системы борьбы со стимуляторами. Были приняты соответствующие профстандарты спортивной подготовки, где прописано, что при каждой спортивной школе или спортивном центре должен появиться специалист по антидопинговому сопровождению.

Применение допинга противоречит духу спорта, подрывает доверие к нему общества и подвергает опасности здоровье спортсменов. Всемирный антидопинговый кодекс был единогласно принят в Копенгагене в 2003 г. на Всемирной конференции по борьбе с допингом в спорте. Правила, установленные против применения допинга Всемирным антидопинговым агентством (*World Anti-Doping Agency* — WADA или ВАДА) являются обязательными для всех спортсменов в мире. Согласно указанному документу каждый спортсмен, уличенный в применении запрещенных препаратов, вне зависимости от обстоятельств и причин приговаривается к двухлетней дисквалификации. При повторном применении может быть назначена пожизненная дисквалификация. Также автоматически аннулируются результаты соревнований, если было зафиксировано нарушение антидопинговых правил, а спортсмена лишают медалей, призов и полученных денежных вознаграждений.

К запрещенным препаратам (субстанциям) ВАДА относит анаболические агенты, гормоны и относящиеся к ним субстанции, диуретики и другие маскирующие вещества и т. д.

К запрещенным методам — усиление переноса кислорода (кровяной допинг, искусственное повышение способности крови поглощать, трансформировать и доставлять кислород), химические и физические манипуляции с целью нарушения целостности и подлинности проб, взятых при допинг-контроле, генный допинг, т. е. нетерапевтическое использование клеток,

генов, генных элементов или модуляции генной экспрессии, которые могут улучшить спортивный результат.

С 1 января 2009 г. действует новая редакция антидопингового Кодекса. Новые правила предусматривают увеличение срока дисквалификации уличенных в применении допинга спортсменов с двух до четырех лет. Указанный срок можно будет снизить на три четверти, предоставив сведения о нарушениях со стороны других лиц. Дисквалификации подлежат и те спортсмены, которые лишь подозреваются в употреблении допинга на основании взятых у них проб.

Но если спортсмен еще до теста добровольно сознался в использовании допинга, наказание ему снижается вдвое. Также ускорены сроки вскрытия проб.

Каждый год ВАДА публикует уточненную версию запрещенного списка. Запрещенный список – это международный стандарт, определяющий, какие субстанции и методы запрещены в спорте. В списке также указаны вещества, которые запрещены к применению в отдельных видах спорта.

Российская Федерация принимает участие в деятельности ВАДА. В России создано независимое Российское антидопинговое агентство, а при Олимпийском комитете России работает антидопинговая инспекция. В соответствии с положениями Кодекса ВАДА спортсмен сам ответствен за все, что попадает в его организм, за то, кому он доверяет свое здоровье. Спортсмен всегда признается виновным при обнаружении у него запрещенного вещества. При этом не имеют значения причины, по которым он попал в организм спортсмена. Однако срок дисквалификации может быть снижен по причине незначительной вины и содействия спортсмена в раскрытии нарушения.

Порядок проведения обязательного допингового контроля в Российской Федерации утверждается федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Так, порядок проведения допинг-контроля был установлен приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики России от 13 мая 2009 г. № 293 «Об утверждении Порядка проведения обязательного допингового контроля» [1]. В соответствии с указанным приказом допинг-контроль представляет собой процесс, который включает планирование проведения тестов, взятие проб, их хранение, транспортировку, лабораторный анализ проб, после тестовые процедуры, а также про-

ведение соответствующих слушаний и рассмотрение апелляций. Допинг-контроль осуществляется в соответствии с Кодексом ВАДА, правилами международных спортивных федераций, положениями (регламентами) спортивных мероприятий, а также антидопинговыми правилами и (или) требованиями общероссийской антидопинговой организации. В этом же приказе определены и полномочия общероссийской антидопинговой организации (РУСАДА) в области допингового контроля.

В настоящее время основными видами ответственности спортсмена и применения санкций в случае нарушения им антидопинговых правил являются: уголовная, административная и дисциплинарная (прекращение трудового договора) ответственности, дисквалификация, лишение спортсмена заработанных медалей, призов и очков, финансовые санкции.

Как мы видим, не осталось в стороне и трудовое законодательство. Для ужесточения борьбы с допингом в российском законодательстве предусмотрено дополнительное основание прекращения трудового договора со спортсменом, указанное в ст. 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Это основание относится к дисциплинарному взысканию, поэтому при прекращении трудового договора со спортсменом по данному основанию работодателю необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленного ст. 193 ТК РФ.

Трудовой договор со спортсменом может быть прекращен в случае нарушения им (в том числе однократного) общероссийских *антидопинговых правил* и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного таковым по решению соответствующей антидопинговой организации (п. 2 ч. 1 ст. 348.11 ТК РФ).

Допингом в спорте признается нарушение антидопингового правила, в том числе использование или попытка использования субстанции и (или) метода, включенных в перечни субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте.

Международная Конвенция «О борьбе с допингом в спорте» [2] под допингом в спорте понимает случай нарушения антидопингового правила, а точнее, одно или несколько следующих нарушений:

- наличие запрещенной субстанции или ее метаболитов или маркеров в пробе, взятой из организма спортсмена;

- использование или попытка использования запрещенной субстанции или запрещенного метода;
- отказ явиться на взятие пробы или неявка на взятие пробы без уважительных причин после получения уведомления в соответствии с действующими антидопинговыми правилами или уклонение иным образом от взятия пробы;
- нарушение действующих требований, касающихся доступности спортсмена для внесоревновательного тестирования, включая непредоставление требуемой информации о его местонахождении и неявку для тестирования, которое назначается на основании разумных правил;
- фальсификация или попытка фальсификации на любом этапе допинг-контроля;
- обладание запрещенными субстанциями или методами;
- распространение любой запрещенной субстанции или любого запрещенного метода;
- введение или попытка введения запрещенной субстанции любому спортсмену или применение или попытка применения в отношении его запрещенного метода, или же помощь, поощрение, содействие, подстрекательство, сокрытие или соучастие в любой иной форме, связанные с нарушением или любой попыткой нарушения антидопингового правила.

Таким образом, трудовой договор с профессиональным спортсменом может быть прекращен в случае нарушения им (в том числе однократного) как общероссийских антидопинговых правил, так и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Список использованных источников

1. Об утверждении Порядка проведения обязательного допингового контроля : приказ Министерства спорта, туризма и молодежной политики России, 13 мая 2009 г., № 293 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2009. – № 40.
2. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте, принятая Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) на 33-й сессии, состоявшейся 3–21 октября 2005 г. в Париже [Электронный ресурс] // Официальный сайт Организации Объединенных Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/doping.pdf. – Дата доступа: 30.08.2017.

ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ В СТРАНАХ АРКТИЧЕСКОГО РЕГИОНА¹

Т. А. Зыкина, доцент кафедры международного права и сравнительного правоведения Высшей школы экономики управления и права Северного (Арктического) федерального университета имени М. В. Ломоносова, кандидат юридических наук, доцент

Арктика представляет собой северную полярную область земного шара, регион, в котором расположены территории восьми арктических государств, применяющих собственное трудовое законодательство – Россия, Канада, Гренландия (автономная единица в составе Дании), США, Исландия, Норвегия, Швеция и Финляндия. Арктическими российскими территориями являются: остров Колгуев, Северная Земля, Новая Земля, Земля Франца-Иосифа, остров Врангеля, Новосибирские острова и др. Кроме того, в российскую арктическую зону входят полностью или частично территории Республики Саха (Якутия), Мурманской и Архангельской областей, Ненецкого, Ямало-Ненецкого и Чукотского автономных округов, а также Таймырский полуостров [1].

Интернационализация общественной жизни, глобализация экономики, интеграция приарктических государств с целью освоения Арктики, способствуют сближению действующих национальных систем трудового права.

Следует отметить, что в арктических странах действуют разные правовые системы. В Канаде и США – англосаксонская правовая система, для которой характерно признание в качестве источника права судебного прецедента. Россия и Скандинавские страны относятся к романо-германской (континентальной) правовой системе. При этом Финляндия, Швеция, Норвегия, Дания и Исландия в рамках континентальной системы образуют отдельную правовую семью Северного (Скандинавского) права, имеющего тенденцию к унификации действующего на их территориях законодательства.

История развития института индивидуального увольнения в странах арктического региона существенно различается, тем не менее в 70-е гг. XX в. в этих странах, включая Россию,

¹ Публикация подготовлена в рамках научного проекта № ГПК-27/17, поддержанного благотворительным фондом В. Потанина.

наблюдалась значительная активизация нормативного регулирования индивидуальных увольнений по инициативе работодателя. Например, в Финляндии соответствующий закон был принят в 1970 г., в Швеции – в 1974 г., в Норвегии – в 1975 г. [2]. В 1979 г. в закон о занятости Канады (the Employment Standards Act) 1968 г. были внесены изменения, касающиеся порядка предупреждения об увольнении по инициативе работодателя [3]. В США появилась тенденция постепенного отказа от применения найма «по желанию» (employment-at-will doctrine).

Отчасти уступки, связанные с ограничением прав работодателей, были вызваны необходимостью укрепить баланс интересов с работниками и снизить забастовочное движение, в том числе воспрепятствовать перерастанию того или иного частного конфликта из-за индивидуального увольнения в коллективное выступление трудящихся – забастовку.

Постепенно были установлены схожие правила и процедуры, регламентирующие индивидуальные увольнения: обязательное обоснование увольнения (наличие уважительной причины увольнения); предупреждение в отношении большей части увольнений, запрещение дискриминационных увольнений; ограничение увольнений беременных женщин и женщин-матерей, инвалидов; особый порядок увольнений профсоюзных работников и членов органов рабочего представительства предприятий; выплата выходного пособия и др. Данные правила и процедуры в современных приарктических странах остаются практически неизменными.

Что касается правовых источников индивидуальных увольнений, то в США, скандинавских странах, в большинстве провинций Канады регламентация индивидуальных увольнений осуществляется почти исключительно в коллективных договорах. В России индивидуальные увольнения отражены в законодательстве, хотя допускаются изменения по сравнению с законодательством, если они осуществляются в пользу работников (увеличение выходного пособия; удлинение срока предупреждения об увольнении и т. п.). В США и Канаде определенную роль в решении вопросов увольнений работников играет общее право (решения судов).

Многочисленные причины оснований увольнений в странах арктического региона можно условно подразделить на три главные группы: основания, связанные с экономическими и производственными факторами; основания, вызванные поведе-

нием работника; основания, относящиеся к личности работника, но не связанные с его виной.

В современных кризисных условиях особо широкий размах приобрели и затронули интересы наибольшего числа наемных работников увольнения, вызванные экономическими и производственными факторами.

В законодательстве и судебной практике большинства стран необходимость сокращения персонала, вызванная производственными нуждами, считается «уважительной причиной» увольнения. При этом правовая регламентация увольнений по экономическим причинам включает в большинстве стран уведомление представителей работников о предстоящих сокращениях персонала и установление определенных правил о порядке сокращения работников, в частности критериев отбора лиц, подлежащих увольнению.

Как правило, работнику не предоставлено право в период предупреждения об индивидуальном увольнении в рабочее время подыскивать себе другую работу. Но, например, в Швеции работник получает определенное оплачиваемое рабочее время для поисков другой работы.

Список использованных источников

1. География [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.arctic.ru/geographics>. – Дата доступа: 20.05.2017.
2. Sigeman, T. Employment Protection in Scandinavian Law [Электронный ресурс] / T. Sigeman. – Режим доступа: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-9.pdf>. – Дата доступа: 20.05.2017.
3. Сайт Министерства труда Канады [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.labour.gov.on.ca/English/about/cwr_interim/chapter_5_1.php. – Дата доступа: 20.05.2017.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫМИ СВОИМИ ПРАВАМИ

Т. В. Ковалёва, ассистент кафедры гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Понятию «злоупотребление правом» неоднократно уделялось особое внимание в науке, но с данным феноменом можно встретиться еще в римском праве. Несмотря на легальное за-

крепление этого термина более ста лет назад, проблема злоупотребления правом остается открытой. Ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения понятия «злоупотребление правом» [1, с. 6]. Хотя сущность понятия «злоупотребление правом» в Гражданском кодексе Республики Беларусь (далее – ГК) не раскрывается, в ст. 9 ГК имеется принцип о недопустимости действий граждан и юридических лиц, осуществляемых исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах [2].

Наиболее часто встречается следующее определение: «злоупотребление правом» – основанное на корыстных побуждениях поведение субъекта, противоречащее природе субъективного права, закрепленной в его нормах цели, либо связанное с привлечением неправовых (незаконных) средств для ее достижения [3]. Судебная практика содержит свой подход к данному понятию применительно к трудовым правоотношениям – это установленный в процессуальном порядке юридический факт, который влечет за собой отказ субъекту, злоупотребившему своими правами, в защите принадлежащих ему прав при совершении проступка или поступка, заключающегося в использовании своих субъективных прав с превышением возможностей, предусмотренных трудовым законодательством, или без учета видимых негативных последствий для иной стороны [4].

Следует согласиться с мнением М. В. Лушниковой, что отсутствие нормативного определения понятия злоупотребления трудовыми правами, его четких критериев приводит к тому, что разрешение конфликтов производится судами на основании судейского усмотрения и правопонимания [5, с. 91]. Целесообразно было бы закрепить данное понятие в Общих положениях Трудового кодекса Республики Беларусь.

В связи со сложившейся экономической ситуацией в стране особое внимание заслуживает злоупотребление своими правами гражданами, регистрирующимися в качестве безработных, либо уже зарегистрированными безработными.

Мотивы злоупотребления весьма разнообразны и не всегда ограничиваются исключительно намерением причинить вред другой стороне правоотношения. Это может быть и желание получить дополнительные материальные средства, восстановить превратно понимаемую «справедливость» и др. [5, с. 91].

Основными причинами злоупотребления правами безработными являются:

1) получение пособий по безработице. Однако **средний размер пособия на одного безработного в апреле 2017 г. в Беларуси составил 26,4 рубля. Этот показатель составляет 14,3 % от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.** Пособие по безработице белорусов отличается от выплат в других странах. Так, в России минимальное пособие официальным нетрудоустроенным составляет 28 белорусских рублей, максимальное – около 160 белорусских рублей. **В Литве среднее пособие составляет 413 белорусских рубля. В Украине минимальный размер помощи по безработице повысили до 91 белорусского рубля. В Польше безработные получают от 260 до почти 500 белорусских рублей [6];**

2) признание гражданина участвующим в финансировании государственных расходов [7].

Примерами злоупотребления правами безработными могут служить следующие:

1) сокрытие обстоятельств, имеющих значение для постановки на учет (в частности, сокрытие безработным гражданином факта занятости, непредоставление трудовой книжки, содержащей информацию о трудовом стаже либо о дискриминирующем основании увольнения);

2) сообщение ложных сведений (предоставление фиктивных справок о среднем заработке, предоставление трудовой книжки с ложной записью);

3) сокрытие безработными гражданами, получающими пособие, факта (события), когда они утрачивают право на пособие (назначение пенсии, трудоустройство и т. д.). Это чаще всего выражается в несвоевременном оповещении центра занятости населения о факте заключения договора с нанимателем [8];

4) прямая просьба нанимателя написать отказ от заключения трудового договора с безработным, направленным от органов по труду, занятости и социальной защите;

5) необоснованные жалобы на действия органов по труду, занятости и социальной защите [9].

Общим последствием злоупотребления правом является отказ судебных органов в защите права (п. 2 ст. 9 ГК). Лица, злоупотребляющие своими правами безработного, согласно п. 3

ст. 9 ГК обязаны восстановить положение лица, потерпевшего от злоупотребления, возместить причиненный ущерб [2].

Также совершение таких злоупотреблений в зависимости от размера причиненного ущерба может повлечь привлечение к уголовной ответственности в соответствии со ст. 209 Уголовного кодекса Республики Беларусь «Мошенничество» [10].

Таким образом, злоупотребление правом – весьма важная в условиях существующей реальности проблема, требующая решения.

Список использованных источников

1. Офман, Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. М. Офман ; науч. рук. С. Ю. Головина. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Элементарные начала общей теории права [Электронный ресурс] // Словари и энциклопедии на Академике. – Режим доступа: http://elementary_law.academic.ru/137/Злоупотребление_правом. – Дата доступа: 28.08.2017.
4. Решение № М-362/2014 2-902/2014 2-902/2014-М-362/2014 от 26 февраля 2014 г. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/e908mfKPzC1C/>. – Дата доступа: 28.08.2017.
5. Лушникова, М. В. О запрете злоупотребления трудовыми правами / М. В. Лушникова // Труд. право в России и за рубежом. – 2009. – № 2. – С. 91.
6. В Беларуси пособие по безработице меньше украинского в 3 раза, а литовского – в 15 раз [Электронный ресурс] // Финансы.tut.by. – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news545291.html>. – Дата доступа: 24.08.2017.
7. О предупреждении социального иждивенчества [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 2 апр. 2015 г., № 3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Служба занятости выявила граждан, получающих выплаты незаконно [Электронный ресурс] // Вести-Чита.RU – 2013. – Режим доступа: <http://vesti-chita.ru/news/6564/>. – Дата доступа: 28.08.2017.
9. Определение Конституционного Суда РФ от 06.02.2003 № 105-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Аванова Александра Яковлевича на нарушение его конституционных

прав положением пункта 2 статьи 3 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Российский правовой портал – 2007. – Режим доступа: <http://arhiv.inpravo.ru/data/base282/text282v696i897.htm>. – Дата доступа: 24.08.2017.

10. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 275-З : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : с изм. и доп. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ УСМОТРЕНИЯ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ЕГО УСЛОВИЙ

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

Неотъемлемой составляющей современного механизма правового регулирования трудовых отношений является индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем посредством заключения и изменения трудового договора. Как и любой договор, трудовой договор предполагает наличие у его сторон свободы действовать определенным образом, которая проявляется как на этапе выбора контрагента на рынке труда, так и при определении условий дальнейшего взаимодействия в рамках отношений по применению наемного труда.

Свобода усмотрения сторон трудового договора при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений предполагает возможность формулировать условия данного договора путем согласованного волеизъявления на основе взаимного учета и баланса разнонаправленных по сути, но при этом корреспондирующих друг другу социально-экономических интересов работника и работодателя, и представляет собой одно из проявлений свободы трудового договора, которая, в свою очередь, основана на двух фундаментальных принципах правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в Конституции РФ:

1) принципе свободы труда (ч. 1 ст. 37), предполагающем возможность выбора гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду как заключение трудового договора и, как следствие, предоставление ему права участвовать в установлении условий своего труда у конкретного работодателя;

2) принципе экономической свободы (ч. 1 ст. 8), предоставляющем право работодателя как самостоятельного хозяйствующего субъекта в рамках осуществления функции по управлению трудом формировать кадровый состав, определять условия труда нанимаемых им работников и устанавливать эти условия не только в принимаемых единолично или с участием представительных органов работников локальных нормативных актах, но и в договорном порядке (в том числе в индивидуальных трудовых договорах).

Вместе с тем предоставление сторонам трудового договора свободы усмотрения при определении его условий не исключает необходимость правомерного ограничения этой свободы в интересах в первую очередь работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, а также третьих лиц, интересы которых в сфере наемного труда прямо или косвенно затрагиваются в результате взаимодействия работника и работодателя.

При определении границ, в которых работник и работодатель вправе самостоятельно осуществлять индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений, необходимо учитывать специфику данных отношений и соотношение возможностей сторон трудового договора как на стадии его заключения, так и в последующем (в том числе при изменении трудового договора).

Как правило, реальная степень свободы работника и работодателя при определении условий трудового договора существенно различаются, что во многом обусловлено различиями в экономическом положении названных субъектов. Между тем справедливости ради следует заметить, что в данном случае немаловажное значение имеют и фактические обстоятельства: например, чем более востребован конкретный специалист на рынке труда, тем больше у него возможностей «диктовать» свои условия работодателю; напротив, чем ниже уровень квалифи-

кации работника, тем меньше его участие в определении условий трудового договора.

Кроме того, степень индивидуализации правового регулирования трудовых отношений, в основе которой лежит фактическая реализация свободы усмотрения сторон трудового договора на этапе определения его содержания, во многом обусловлена особенностями правового статуса конкретного работодателя и степенью его финансовой самостоятельности: очевидно, что пределы усмотрения бюджетной организации при определении условий заключаемых с работниками трудовых договоров значительно более ограничены по сравнению с возможностями коммерческой организации.

Так или иначе, ограничение свободы усмотрения сторон трудового договора при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений осуществляется прежде всего посредством правовых предписаний, в которых:

- устанавливаются принципы правового регулирования трудовых отношений, распространяющиеся в том числе на сферу индивидуально-договорного регулирования;
- предусматривается круг обязательных условий трудового договора, по которым стороны должны достичь соглашения;
- определяется минимальный уровень прав и гарантий работников, снижение которого в трудовом договоре недопустимо;
- устанавливаются запреты и ограничения трудовых прав, которые не могут быть преодолены в индивидуально-договорном порядке.

Такого рода предписания находят свое закрепление в нормах Конституции РФ, международно-правовых актов о труде и Трудового кодекса РФ, при этом ключевая роль в этой системе правового регулирования отводится конституционным предписаниям.

Исходя из этого, под конституционными ограничениями свободы усмотрения сторон трудового договора при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений следует понимать основанные на конституционных нормах установления, предопределяющие меру возможного поведения работника и работодателя на стадии согласования

их волю и выработки условий дальнейшего взаимодействия в рамках отношений по применению наемного труда.

К числу такого рода конституционных ограничений могут быть отнесены вытекающие из конституционных предписаний принципы реализации свободы усмотрения сторон трудового договора, в частности:

- приоритет прав и свобод человека и недопустимость их произвольного ограничения в трудовом договоре;
- соблюдение равенства и запрет дискриминации при определении условий трудовых договоров, заключаемых с работниками, занятыми у одного хозяйствующего субъекта;
- обеспечение баланса интересов сторон трудового договора;
- недопустимость установления в трудовом договоре таких условий, которые приводили бы к нарушению прав и свобод других лиц, а также охраняемых законом публичных интересов.

Проблема соблюдения конституционных ограничений свободы усмотрения сторон трудового договора особенно актуальна, в частности, при установлении в индивидуально-договорном порядке условий оплаты труда работника, определении вида договора – срочный или бессрочный – в ситуациях, когда закон допускает заключение как срочного трудового договора, так и договора на неопределенный срок, формулировании дополнительных оснований увольнения работника в случаях, когда закон позволяет расширять предусмотренный Трудовым кодексом РФ перечень (например, если стороной трудового договора выступает работодатель – физическое лицо), определении размеров выплат в связи с прекращением трудовых договоров с отдельными категориями работников и т. д.

Таким образом, предоставление сторонам трудового договора свободы усмотрения при определении его условий направлено на обеспечение оптимального согласования их интересов, а ее правомерное ограничение, в первую очередь посредством основанных на конституционных нормах установлений, является залогом эффективного индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

К. С. Костевич, старший преподаватель кафедры трудового и хозяйственного права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО», магистр юридических наук

В январе 2014 г. вступил в силу Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации), впоследствии были внесены изменения в действующие законодательные акты, а также приняты акты законодательства, регулирующие различные правоотношения в сфере медиации. Тем самым был создан самостоятельный правовой институт – медиация.

Впервые медиация как правовой институт возникла в середине XX в. в США с целью досудебного урегулирования именно трудовых споров. В результате внедрения института медиации количество трудовых споров в судах США снизилось в три раза [1, с. 302]. На основании положительного опыта США к концу XX в. медиация стала частью всей системы гражданских судов Англии. При этом в Англии, как и в США, медиация является обязательной практически по всем категориям гражданских споров. В США – 90 %, а в Великобритании – 85 % трудовых споров подлежат урегулированию с помощью медиации [2, с. 44]. С начала XXI в. национальные законы о медиации приняты в Канаде, Австралии, Новой Зеландии.

В настоящее время национальные акты о медиации приняты более чем в 20 европейских странах, которые рассматривают медиацию в качестве альтернативы судебному разбирательству. Также законы о медиации приняты в России, Казахстане, Молдове, Кыргызстане, Грузии.

До появления медиации при возникновении спора практически единственным и привычным выходом служило обращение в государственные органы. Такой подход, когда разрешение проблемы и конфликта передается специальным юрисдикционным органам, стал многим казаться единственно возможным. С закреплением же медиации на законодательном уровне такое представление претерпело существенные изменения уже потому, что разрешение конфликта остается в ведении самих сторон.

В современной научной доктрине активно проводится идея «правосудия компромисса и социального мира», в рамках которой обосновывается необходимость переосмысления функций и целей судопроизводства и выдвижения на первое место задачи примирения сторон, а не разрешения дела, чему полностью соответствует медиация [3, с. 180].

Ввиду того, что в настоящее время суды продолжают, как и несколько лет назад, рассматривать трудовые споры с большинством удовлетворенных требований в пользу нанимателей, продолжают нарушения прав работников. Работники являются наиболее уязвимой стороной спора – они не имеют доступа к информации, документам, не имеют влияния на работников данной организации, наниматели, в свою очередь, имеют широкую возможность в обеспечении доказательств. Ввиду наличия хозяйской власти наниматели имеют влияние на работников организации, которые могут, например, выступить в качестве свидетелей по делу, что приведет нанимателя к лучшему для него решению данного дела. Также не исключено, что суд, оценивая правовые позиции сторон, не уделяет внимания их истинным интересам, поэтому часто решение суда не удовлетворяет обе стороны. Таким образом, разрешение трудового спора в суде не разрешит конфликт, а обострит его.

Медиация при разрешении трудовых конфликтов имеет ряд преимуществ.

Во-первых, медиация способствует поиску оптимального решения за максимально короткий срок. Разрешить конфликт можно за одну медиативную сессию, которая длится 2–3 часа.

Во-вторых, при разрешении спора в медиации отсутствует необходимость изучения формальных документов, привлечения свидетелей в связи с тем, что медиатор работает с интересами сторон. Таким образом, для медиации неактуальны подлог и подделка документов, предоставление «подкупленных» и «напуганных» свидетелей.

В-третьих, финансовые затраты (вознаграждение медиатору) являются незначительными. Средняя стоимость одной медиативной сессии составляет 250–300 белорусских рублей, которые делятся в равных частях между сторонами, если стороны не установят иное. Услуги адвоката обойдутся в разы дороже (как минимум по 250–300 белорусских рублей с каждой стороны).

В-четвертых, решение принимают сами стороны. Стороны медиации обладают возможностью самостоятельно определять, о чем, когда и с кем говорить, определять повестку переговоров, объем предоставляемой информации, а также начало и окончание переговоров.

В-пятых, локальность, отсутствие публичного процесса, в связи с чем репутация организации остается под защитой.

В-шестых, отсутствие государственного вмешательства – стороны сами определяют процесс, правила, по которым будет проводиться медиация, процедуру исполнения решения и др.

В-седьмых, медиацию проводит профессиональный переговорщик – медиатор, обученный специальным техникам ведения переговоров.

В-восьмых, медиация – это актуальный, популярный и инновационный метод, способствующий обеспечению благоприятного климата в организации и укреплению доверия к нанимателю и профсоюзу. В медиации нет проигравших, в 90 % случаях стороны сохраняют деловые отношения, например в случае, когда работник и наниматель являются участниками общества с ограниченной ответственностью [4].

Таким образом, использование медиации при разрешении трудовых споров прогрессивно и крайне полезно для всех участвующих в споре сторон. Медиация представляет собой конфиденциальные переговоры, основанные на добровольности, добросовестности, равноправии и сотрудничестве сторон, беспристрастности и независимости медиатора, нацеленные на выработку взаимовыгодного соглашения.

Список использованных источников

1. Смирнова, О. С. Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров как способ реализации права на защиту работником своих трудовых прав / О. С. Смирнова // Пробелы в российском законодательстве. – 2012. – № 3. – С. 302–307.
2. Лисицын, В. В. Медиация – универсальный способ урегулирования коммерческих споров в России. Научный очерк: история и современность / В. В. Лисицын. – М. : МАКС Пресс. – 2009. – С. 44–51.
3. Здрок, О. Н. Примирительные процедуры в гражданском судопроизводстве: понятие, классификация, тенденции развития (на примере Республики Беларусь) / О. Н. Здрок // Вестн. гражданского процесса. – 2012. – № 1. – С. 180–223.

4. Медиация бай – информационно-просветительский ресурс о медиации в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mediacia.by/>. – Дата доступа: 31.08.2017.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА

А. С. Кудрин, кандидат юридических наук, доцент Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доцент кафедры «Философия и право» Пермского национального исследовательского политехнического университета

На современном этапе общественного развития все большую роль приобретает международно-правовая власть, т. е. некая надгосударственная власть в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права, которую представляют Международная организация труда (МОТ) и иные международные межправительственные организации (ООН, СНГ, Совет Европы и т. п.).

Основываясь на положениях Устава МОТ и являющейся приложением к нему Филадельфийской декларации, нужно разделить тезис О. В. Гликман о том, что компетенция МОТ распространяется, во-первых, на все категории трудящихся, а, во-вторых, на условия жизни населения в целом, не ограничиваясь условиями труда [1, с. 48]. Однако важно отметить, что эти условия должны иметь определенное опосредованное отношение к труду и способности к трудовой деятельности.

«Проникновение» норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит, по мнению А. М. Куренного, по двум направлениям: «во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами. Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций,

Международной организации труда (МОТ), Содружества Независимых Государств (СНГ). Второе направление связано с совместной нормотворческой практикой двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном и региональном урегулировании вопросов трудового законодательства» [2, с. 24 – 25].

Разделяя данную точку зрения, В. А. Крыжан и А. В. Сазонова отмечают, что на современном этапе развития отечественного государства и права после вступления России в Совет Европы необходим «учет европейских трудовых стандартов в российской нормотворческой деятельности» [3, с. 107].

При этом следует заметить, что в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы». Под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств, в целом отклонение от которых недопустимо.

Под международным договором можно понимать «международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования» (ст. 2 Федерального закона от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»).

Названные виды актов МОТ выступают в качестве международных договоров и для имплементации в национальную правовую систему РФ подлежат ратификации в соответствии со ст. 15 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации». Ратификация международных договоров осуществляется в форме федеральных законов, что в данном случае можно приравнять к правовому воздействию государства на общественные отношения, входящие в предмет трудового права.

Своеобразная правотворческая функция власти МОТ на международной арене создает определенную модель поведения для сторон социального партнерства (трипартизма) – государств, объединений работников и работодателей, к которой необходимо стремиться национальным государствам для повышения правовых и социальных гарантий представителям наемного труда.

Следует отметить, что Международная организация труда (МОТ), помимо правотворческой, обладает также и правоприменительной функцией. Об этом свидетельствуют положения Устава МОТ (ст. 26, 29, 31). Так, в силу ст. 26 Устава любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции. При этом Генеральный директор Международного бюро труда направляет доклад комиссии по расследованию Административному совету и каждому из правительств, затронутых в споре, и обеспечивает опубликование этого доклада.

Каждое из этих правительств в трехмесячный срок сообщает Генеральному директору Международного бюро труда, принимает ли оно рекомендации, содержащиеся в докладе комиссии, а если не принимает, то желает ли оно передать спор в Международный Суд. Решение Международного Суда в отношении жалобы или вопроса, переданного ему, является окончательным.

Статья 33 Устава МОТ была применена на практике за всю историю организации один раз в отношении Мьянмы (Бирмы). МОТ призвала к введению экономических санкций против этой страны, под давлением которых ситуация с правами профсоюзов в Мьянме стала улучшаться.

Необходимо подчеркнуть, что совершенно новым и актуальным явлением в рамках международного и национально-правового воздействия на общественные отношения, входящие в предмет трудового права, выступает разработанная МОТ и реализуемая иными субъектами социальной власти Концепция достойного труда как воплощение гуманистических идеалов, признание высшей ценности человека труда.

По мнению С. Худяковой, «на рубеже XX – XXI веков Международная организация труда (МОТ) выдвинула Концепцию достойного труда, призванную осуществить крупные экономи-

ческие, социальные и правовые изменения в труде как важнейшей из сфер человеческой деятельности» [4, с. 48].

Б. Хэплл по этому поводу отмечает, что «отправной точкой формирования нового подхода к пониманию достойного труда послужили отчеты Генерального директора на 81-й сессии (1994), где было обрисовано новое видение проблемы либерализации регулирования трудовых отношений в сочетании с уважением прав и основных свобод человека и гражданина» [5, с. 57]. Правовой основой данного подхода выступают «коренные конвенции» МОТ: Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию; Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров; Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде; Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда; Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий; Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте приема на работу, а также Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда [5, с. 58–59].

Предполагается, что обозначенная концепция реализуется субъектами социальной власти посредством решения четырех стратегических задач, основанных на признании равной ценности труда мужчин и женщин: создание новых рабочих мест; всеобщие гарантии прав в сфере труда; расширение прав в сфере социальной защиты; содействие эффективному социальному диалогу, способному согласовать интересы наемных работников и собственников средств производства во имя достижения социального компромисса.

Разработку МОТ Концепции достойного труда следует признать одним из важнейших способов международного воздействия на общественные отношения, входящие в предмет трудового права, в национальных государствах в целях повышения социальной защищенности работников, недопущения их эксплуатации, признания ценности наемного труда и его непосредственного исполнителя – человека.

В связи с этим представляется, что власть МОТ обладает еще одной функцией – идеологической, которая проявляется через создание стандартов, моделей регулирования нацио-

нальными государствами трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, создание условий для гармонизации объективно противоположных интересов работников и работодателей в целях повышения производительности труда, развития экономики и исключения социальных катаклизмов.

Список использованных источников

1. Гликман, О. В. Защита прав человека в сфере труда в деятельности МОТ на современном этапе : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / О. В. Гликман. – М., 2004. – 209 с.
2. Куренной, А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело ЛТД, 1995. – 304 с.
3. Крыжан, В. Воздействие судебной практики Европейского суда по правам человека на трудовое право РФ / В. Крыжан, А. В. Созонтова // Современные проблемы развития государства и права : сб. ст. молодых ученых. – Пермь, 2006. – С. 104–114.
4. Худякова, С. Достойный труд: содержание понятия с позиций трудового права / С. Худякова // Вестн. Перм. ун-та. Юридические науки. – 2010. – Вып. 1(7). – С. 48–56.
5. Herple, B. Labour Laws and Global Trade / B. Herple Oxford and Portland, Oregon Hart Publishing, 2005. – 302 p.

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУДОВОЕ ПРАВО: ВЫЗОВЫ И ОТВЕТЫ

А. М. Куренной, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации

На дворе уже XXI век. Трудовое право, выделившееся в свое время из гражданского, как отрасль существует уже более 200 лет – и с этим никто из серьезных специалистов не спорит. Но в последнее время приходится постоянно сталкиваться с нападками на трудовое право, с идеями о его «ненужности» или как минимум «непрактичности», «неэффективности».

Преуспевают в этом в первую очередь некоторые экономисты, а также представители работодателей.

Некоторые из первых все горюют по поводу «жесткости» трудового права, считая, что цена рабочей силы (низкая) – это

«конкурентное преимущество», не используя которое, страна не сможет найти достойное место в мировой экономической системе.

Некоторые из вторых хотели бы перевести отношения, связанные с наемным трудом, из сферы права трудового в сферу права гражданского. Им хотелось бы все (!) покупать и продавать – заводы, пароходы, газеты, а заодно и людей (пусть и в переносном смысле). В крайнем случае – легализовать свое право заключать только срочные трудовые договоры, которые они считают панацеей. Их тезис: «Дайте нам возможность работать только по срочным трудовым договорам и Вы не узнаете страну и экономику!»

Наивно, конечно же, они ведь, скорее всего, не подозревают о существовании МОТ, международных трудовых стандартах, об общих тенденциях развития правового регулирования трудовых отношений.

Казалось бы, Бог им судья! И не стоило бы обращать внимания на их фантазии! Конечно, если бы они не имели рычагов влияния и не пытались бы эти «идеи» продвигать и в СМИ, и в органах власти... Тем не менее это пока даже не «тяжелая артиллерия», это скорее какие-то метеориты, которые теоретически могут столкнуться с нашей планетой и уничтожить ее.

Хотелось бы все же напомнить, что абсолютное большинство социальных потрясений, как правило, возникали тогда, когда государство и/или общество забывали о том, что подавляющее большинство трудоспособного населения практически в любой стране – это лица наемного труда, у которых, как правило, нет ничего, кроме способности к труду. И эту способность люди хотят реализовать на достойных условиях.

Ослабление внимания государства к проблемам трудовых отношений, снижение контроля и надзора в этой сфере (не в плане проведения проверок у уже действующих работодателей – здесь как раз внешне все более-менее нормально) на стадии юридического оформления (или неоформления) этих отношений приводит к появлению достаточно обширной сферы «теневой экономики», которая, в свою очередь, не может функционировать без «серой сферы» в области наемного труда.

Главное же здесь заключается в том, что сами по себе нормы трудового права никак не препятствуют реализации Концепции достойного труда и другим благим пожеланиям.

Так, в соответствии со ст. 132 Трудового кодекса РФ (далее – ТК) заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК. Парадокс же заключается в том, что работодатели (и не только частные!) ориентируются не на высокий удельный вес оплаты в труде в цене производимого продукта, а на минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Положение ТК о том, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК), нивелируется стыдливо спрятанной в ст. 421 ТК оговоркой о том, что порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК, устанавливаются федеральным законом. Так вот этого закона до сих пор нет! И работодатели на совершенно законных основаниях устанавливают у себя тарифные ставки, например, на уровне МРОТ – ведь из ТК даже убрали норму о том, что МРОТ – это оплата труда неквалифицированного работника (!).

Это только вопросы сферы оплаты труда, но ведь именно эта сфера является важнейшей для наемного работника! На эти вызовы, как и на другие, есть ответы – надо просто в большей степени следовать международным трудовым стандартам, не возлагая всю ответственность на нормы трудового законодательства.

Само же трудовое законодательство Российской Федерации – по своей концепции, по своим принципам, по содержанию основных институтов – вполне может решать проблемы, стоящие перед экономикой в целом и перед экономикой труда в частности.

Нельзя забывать, что трудовое право имеет свой, специфический метод регулирования общественных отношений, учитывающий в том числе и такой его элемент, как дифференциацию. Поэтому развитие и дифференциация экономики приводит и к дальнейшей дифференциации правового регулирования в сфере труда. Этим вызовам российское трудовое право тоже может достойно ответить – при условии бережного к нему отношения.

Особенно это важно в условиях, когда объективно формируется евразийское трудовое право, которое должно быть гармонизировано. Это тоже один из вызовов, на который ему придется отвечать.

ОСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКА ОТ УПЛАТЫ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ: СООТНОШЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО, ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО И НАЛОГОВОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

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

Освобождение работников от уплаты судебных расходов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров регулируется нормой трудового права ч. 4 ст. 241 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Важно определиться с соотношением этой нормы с нормами гражданского процессуального и налогового права и определить смысловое значение термина «освобождение» применительно к вышеуказанной норме.

Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь (далее – ГПК) содержит отдельные положения для уяснения смысла ч. 4 ст. 241 ТК. Состав судебных расходов определен нормой ГПК и включает в себя государственную пошлину и издержки, связанные с рассмотрением дела (ст. 114 ГПК). Освобождение от уплаты судебных расходов по категориям дел, лиц нормы ГПК не предусматривают. Предусмотрено лишь право судьи освободить физических лиц исходя из их имущественного положения от уплаты судебных расходов в доход государства (ст. 130 ГПК). В ГПК отсутствуют указания о возможности субсидиарного применения его норм, в частности, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Отметим, что при субсидиарном применении нормы пробел в законодательстве отсутствует, поскольку законодатель намеренно отказывается от ее дублирования в разных отраслях права, а ее содержание при применении к смежным отношениям другой отраслевой принадлежности не изменяется [2, с. 14–15].

Нормы ГПК устанавливают гарантии защиты сторон отношений, основанных на принципах равенства, свободы воли в установлении условий договора. В трудовых отношениях стороны не равны, в том числе экономически и организационно. В связи с этим в ТК устанавливаются дополнительные гарантии права на защиту слабой стороны – работника, в том числе норма ч. 4 ст. 241 ТК. Полагаем, процессуальные нормы ТК,

устанавливающие особенности для трудовых дел, являются специальными относительно норм ГПК.

Пленум Верховного Суда Беларуси п. 31 постановления от 26 марта 2002 г. № 2 [1] разъяснил, как судам необходимо применять ч. 4 ст. 241 ТК с учетом нормы ГПК, регуливающей распределение судебных расходов между сторонами. В частности, в п. 31 постановления предусмотрено: в силу ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты судебных расходов **в доход государства** независимо от результатов рассмотрения дела, однако они не освобождаются от возмещения судебных расходов истцу (нанимателю), в пользу которого состоялось решение (ст. 135 ГПК). Фактически, полагаем, Пленум применил норму ст. 135 ГПК субсидиарно к рассмотрению индивидуальных трудовых споров, хотя законодатель такой возможности не предусмотрел. Обратим внимание на то, что Пленум, ссылаясь на ч. 4 ст. 241 ТК, дополнил ее содержание, поскольку в этой норме не указано на освобождение работников от уплаты судебных расходов **в доход государства**. Полагаем, Пленум дал ограничительное толкование указанной нормы. Проанализируем: соответствует ли закону такое дополнение и сформировавшаяся на его основе судебная практика Беларуси.

Для уяснения воли законодателя необходимо системное толкование соответствующих норм ТК, ГПК, Налогового кодекса Республики Беларусь (далее – НК) с учетом предметов ведения и особенностей каждой отрасли права. В частности, норма о распределении судебных расходов между сторонами, которая обуславливает их распределение результатами рассмотрения дела, полагаем, является общей. Отметим, что указанная норма не регулирует освобождение от уплаты судебных расходов, а определяет общий порядок их распределения между сторонами. Это не исключает наличия специальных норм по освобождению от уплаты судебных расходов, которые ограничивают общий порядок распределения судебных расходов между сторонами. К такой специальной норме и относится правило, закрепленное в ТК Беларуси. Следовательно, подлежит применению специальная норма, а основания для ее ограничительного толкования отсутствуют. Термин «судебные расходы» раскрывается в ГПК (государственная пошлина и издержки, связанные с рассмотрением дела). Смысловое значение термина «освобождение» в ч. 4 ст. 241 ТК может быть раскрыто с учетом норм п. 12 ст. 257 Особенной части НК. В частности, можно

сделать вывод о том, что граждане, которым предоставлены льготы, освобождаются от уплаты государственной пошлины и в случае отказа в иске по индивидуальному трудовому спору, в случае отказа в удовлетворении по результатам рассмотрения дела в других видах судопроизводств. Полагаем, есть основания для применения такого же подхода и к другой части судебных расходов (издержкам, связанным с рассмотрением дела), поскольку законодатель в ч. 4 ст. 241 ТК не ограничил работников освобождением от уплаты судебных расходов только их освобождением от уплаты последних в доход государства. Следовательно, ограничительное толкование специальной нормы ч. 4 ст. 241 ТК не соответствует закону. Полагаем, с учетом вышеуказанных норм ГПК, НК толкование специальной нормы ТК соответствующее закону представляется следующим: работники освобождаются от уплаты судебных расходов и *в доход государства, и в возмещение расходов стороне, в чью пользу состоялось решение.*

Список использованных источников

1. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанемателю при исполнении трудовых обязанностей [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 марта 2002, № 2. – Режим доступа: http://www.court.gov.by/jurisprudence/Post_ple№/civil/labour/fbe3d62ceac9dead.html. – Дата доступа: 01.09.2017.
2. Божок, В. А. Институт аналогии в гражданском процессуальном и арбитражном праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.15 / В. А. Божок. – М., 2005. – 28 с.

К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ ОГРАНИЧЕНИЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОМ О БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ, К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Лазарчук, старший преподаватель кафедры права учреждения образования «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»

Несомненным достижением национального законодательства в сфере защиты прав и свобод граждан и общественных интересов явилось принятие Закона Республики Беларусь от

20 июля 2006 г. «О борьбе с коррупцией» (далее – Закон о борьбе с коррупцией). В 2015 г. он был существенно изменен и дополнен. Новый Закон Республики Беларусь 15 июля 2015 г. № 305-З [1] установил правовые основы государственной политики в сфере борьбы с коррупцией, пути предупреждения, выявления, пресечения правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушений, а также устранения их последствий.

Особого внимания заслуживает вопрос противодействия коррупции в учреждениях высшего образования и возможности применения Закона о борьбе с коррупцией к некоторым категориям таких работников, в частности к педагогическим работникам УВО. Согласно п. 5 и 5¹ ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь в качестве дополнительных оснований прекращения трудовых правоотношений с работником, являющимся государственным должностным лицом, выступает неподписание им письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, либо нарушение такого письменного обязательства, а также совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения. К таким работникам относятся представители власти, государственные служащие, лица, определяемые законодательством как должностные, и т. д. [2, с. 222].

Пункт 3 ч. 4 ст. 4 Уголовного кодекса Республики Беларусь оговаривает, что под должностными лицами понимаются в том числе лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие в учреждениях, организациях или на предприятиях (независимо от форм собственности), в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей, либо лица, уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий. Конституционный Суд Республики Беларусь в своем Заключении от 12 ноября 2001 г. № 3-129/2001 особо подчеркнул, что преподаватели, уполномоченные в установленном порядке на принятие экзаменов или зачетов, являются субъектами юридически значимых действий и подпадают под признаки должностного лица, предусмотренного в п. 3

ч. 4 ст. 4 УК. А значит, к ним применимы ограничения, установленные законодательством по борьбе с коррупцией.

Согласно ст. 1 Закона о борьбе с коррупцией устанавливается перечень как государственных должностных лиц, так и круг лиц, приравненных к государственным должностным лицам. Исходя из анализа данной статьи, относительно педагогических работников УВО можно условно выделить следующие категории, к которым применимы нормы Закона о борьбе с коррупцией: 1) работники, выполняющие организационно-распорядительные обязанности; 2) работники, уполномоченные на совершение юридически значимых действий, 3) иные педагогические работники УВО.

Так, к первой категории относятся педагогические работники из числа руководящего состава УВО, а именно: ректор, проректоры, директора и заместители директоров филиалов (институтов), заведующие кафедрами, деканы факультетов. Ко второй категории относятся педагогические работники из числа профессорско-преподавательского состава УВО.

Пунктом 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) особо предусмотрено, что трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения [3]. Среди прочих в пп. 6.15 Декрета № 5 указано нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией.

Согласно ст. 16 Закона о борьбе с коррупцией государственное должностное лицо, лицо, претендующее на занятие должности государственного должностного лица, в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию ими своего служебного положения и связанных с ним возможностей и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных внеслужебных интересах, дают обязательство по соблюдению ограничений, установленных ст. 17–20 Закона о борьбе с коррупцией, и ставятяся в известность о правовых последствиях неисполнения такого обязательства. Такое обязательство оформляется в письменной форме кадровой службой соответ-

ствующего государственного органа, иной организации. Неподписание обязательства влечет за собой отказ в назначении на должность государственного должностного лица либо освобождение государственного должностного лица от занимаемой должности.

Для педагогических работников УВО из числа ППС применяются ограничения, указанные в ст. 17 Закона о борьбе с коррупцией, как для лиц, приравненных к государственным должностным лицам, но при этом оснований для подписания обязательства по соблюдению ограничений, установленных Законом о борьбе с коррупцией, для них не установлено. В отношении же иных педагогических работников УВО, в том числе относящихся к руководящим должностям учреждения высшего образования, подлежит применению как ст. 16 Закона о письменном обязательстве по соблюдению ограничений, установленных Законом о борьбе с коррупцией, так и ст. 17–20, которые данные ограничения и устанавливают.

Для единообразного понимания и использования в правоприменительной практике учреждений высшего образования указанных выше статей Закона о борьбе с коррупцией желательно разработать примерный перечень должностей УВО, включающий государственных должностных лиц и лиц, приравненных к ним. Так, в примерном перечне государственных должностных лиц следует отдельно указать работников с организационно-распорядительными обязанностями и работников с административно-хозяйственными обязанностями. К первым отнести руководителей, т. е. лиц, имеющих полномочия по руководству трудовым коллективом, участком работы, производственной деятельностью отдельных работников. Наименование должности руководителя и количество лиц, находящихся у него в подчинении, значения не имеют. Из них только часть руководителей будет относиться к педагогическим работникам УВО (ректор, проректоры, деканы и т. д.). Ко вторым отнести лиц, осуществляющих полномочия по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами, организацию учета и контроля за отпуском и реализацией материальных ценностей, а также контроль за их движением (бухгалтер и т. д.). Такие лица не относятся к педагогическим работникам УВО.

В число лиц, приравненных к государственным должностным лицам, следует отнести работников, уполномоченных на

совершение юридически значимых действий, в результате которых наступают или могут наступить юридически значимые последствия в виде возникновения, изменения или прекращения правоотношений, субъектами которых являются иные лица. Полагаем, что педагогические работники из числа профессорско-преподавательского состава УВО (профессора, доценты и т. д.), будут указаны среди прочих работников (например, юриста-консультанта или специалиста отдела кадров) именно в данном контексте.

Таким образом, появится возможность формирования единообразной правоприменительной практики и недопущения коррупционных проявлений во всех учреждениях высшего образования нашего государства.

Список использованных источников

1. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июля 2015 г., № 305-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2008. – 1232 с.
3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО НАДЗОРУ И КОНТРОЛЮ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

К. А. Молчанов, соискатель Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

В современной науке трудового права общепризнанным является положение о том, что правоотношения, связанные с надзором и контролем за соблюдением законодательства о труде, являются необходимым спутником трудового правоотношения и носят охранительный характер.

Рассмотрим более подробно особенности этих правоотношений с точки зрения учения о правоотношении.

Следует отметить, что правоотношение по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде находится на стыке трудового и административного права, а также административного процесса.

При этом в административном праве и процессе рассматриваются субъекты (стороны) этого правоотношения, субъективные права и обязанности сторон (в части, регулируемой административным правом). Основным нормативным правовым актом, регламентирующим надзорные и контрольные правоотношения, является Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь», утвердивший Положение о порядке организации и проведения проверок [1]. В нем рассматриваются права и обязанности участников контрольной (надзорной) деятельности, порядок проведения проверок и иные подобные вопросы.

Рассматривая правоотношение по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, необходимо принимать во внимание то, что оно вытекает из трудовых и связанных с ними правоотношений, а права и обязанности субъектов правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде во многом корреспондируют с общими правами и обязанностями субъектов трудового права.

Однако эта связь в законодательстве не всегда прослеживается, права и обязанности субъектов надзорных и контрольных правоотношений, установленные нормами административного права, не адаптированы к отраслевым условиям рассматриваемой деятельности в сфере трудового права.

Далее следует рассмотреть связь формы и содержания правоотношения.

В. А. Кучинский отмечает: «Если исходить из того, что субъективные права и обязанности составляют юридическую форму правоотношения, т. е. его внешнее выражение, а реальное поведение сторон – его содержание, то становятся понятными и объяснимыми возможные противоречия между субъективными правами и обязанностями участников правоотношения и их фактическим поведением, как это бывает между формой и содержанием любого явления» [2, с. 19].

Вероятность таких противоречий увеличивается по причине того, что административное законодательство, регламентируя форму правоотношения по надзору и контролю, и в частности, за соблюдением законодательства о труде, не принимает во внимание особенности его содержания, диктуемого нормами трудового права.

Рассматривая такой элемент правоотношения, как объект, необходимо отметить следующее. Административное законодательство, регламентируя правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, также игнорирует особенности объекта правоотношений в сфере трудового права, не содержит его детализации.

Несмотря на то что вопрос регламентации правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде относится непосредственно к трудовому праву и в Трудовом кодексе Республики Беларусь имеется глава 39 «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» [3], такая регламентация в нем фактически отсутствует. Вопросы деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде лишь частично рассматриваются на уровне положений о конкретных органах.

Например, в Положении о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959, вопрос рассматривается только через призму деятельности конкретного органа. Исходя из ведомственной направленности, это регулирование происходит фрагментарно и непоследовательно, в том числе без увязки с общей политикой в сфере трудового законодательства, задачами и функциями других органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Из вышеизложенного вытекает вывод о необходимости дополнительного регулирования правоотношений по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде нормами трудового законодательства.

При этом целесообразно осуществить следующее:

- 1) конкретизировать и детализировать объект правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде;

- 2) детализировать права и обязанности сторон рассматриваемого правоотношения, исходя из его содержания (с учетом особенностей трудового законодательства);
- 3) нормы, регулирующие правоотношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде закрепить в Трудовом кодексе Республики Беларусь, взяв за основу соответствующие нормы из положений о конкретных органах надзора и контроля.

Список использованных источников

1. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 16 окт. 2009 г., № 510 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 03.06.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Кучинский, В. А. Основы учения о правовых отношениях : лекция / В. А. Кучинский ; М-во внутрен. дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2008. – 27 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.10.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ОТЦОВСКИЙ ОТПУСК: ЗНАЧЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Е. В. Мотина, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент

Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг. предусматривает необходимость совершенствовать меры, направленные на поощрение ответственного отцовства, продвижение в качестве социальной нормы модели эгалитарной семьи с детьми, укрепление внутрисемейных отношений, повышение престижа и ценности семьи и семейных отношений, стабилизацию

института брака [2]. Одной из таких мер может стать законодательное закрепление права на предоставление обязательного социального отпуска для отцов при рождении ребенка. Предполагается, что при желании работника наниматель будет обязан предоставить отцовский отпуск сроком до 14 дней в первые полгода после рождения ребенка. В настоящее время на основании ст. 190 Трудового кодекса Беларуси (далее – ТК) работник может обратиться с просьбой к нанимателю о предоставлении неоплачиваемого социального отпуска по семейно-бытовым обстоятельствам до 30 дней. Однако последний не обязан удовлетворять такую просьбу. Обратим внимание, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу, учебу), а также, если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агротуризма (ст. 185 ТК). Согласно официальной статистике данный отпуск ежегодно оформляют около одного процента мужчин от общего числа лиц, находящихся в таком отпуске [2]. В реальных цифрах этот показатель в 2016 г. составил 3097 мужчин.

Полагаем, что закрепление права на отцовский отпуск будет актом так называемого опережающего законодательства, призванного ускорить формирование поощряемых государством социальных отношений в конкретной сфере. Данная законодательная инициатива в первую очередь будет бороться с устойчивыми гендерными стереотипами, согласно которым воспитание детей и домашние обязанности – исключительно женское занятие, в то время как карьера – преимущественно мужское. В случае неудачно складывающейся профессиональной деятельности при отсутствии гарантий пожизненной занятости данная социальная установка может привести к депрессии и другим негативным явлениям. Поэтому разрушение таких стереотипов позволит и мужчинам, и женщинам в большей степени реализовать себя, успешно сочетать работу и семью [3]. Также представляется, что наличие у мужчин возможности получения отпуска после рождения ребенка в перспективе сможет повлиять на снижение уровня дискриминации женщин при

приеме на работу¹, поскольку наниматель будет осведомлен о возможности мужчин уйти в социальный отпуск такого рода.

Наряду с указанными социальными эффектами рассматриваемой законодательной инициативы обратим внимание и на улучшение общего эмоционального климата в семье. Итоги различных социальных исследований доказывают, что дети, которые проводят больше времени с обоими родителями, учатся лучше, они успешнее, стабильнее и эмоционально более здоровы. Право на такой отпуск закреплено в значительном количестве государств, а продолжительность варьируется от одного дня (Италия, Мальта) до 13 недель (Словения) [1].

Применительно к нашему государству обсуждается возможность закрепления неоплачиваемого отцовского отпуска. Полагаем, что в отдаленной перспективе максимальный эффект возможен только в случае оплаты данного социального отпуска. Одной из причин низкого количества мужчин, реализующих право на отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, является то обстоятельство, что мужчина зарабатывает больше женщин в 75 % случаев. Следовательно, семье невыгодно, чтобы отпуск по уходу за ребенком брал родитель, который зарабатывает больше. Поэтому если отцовский отпуск будет неоплачиваемым, то родители вынуждены будут выбирать между помощью матери и установлением эмоциональной связи с ребенком и минимальными финансовыми выгодами. Обратим внимание, что законодательством о государственных пособиях предусмотрено, что если мать работает на условиях полной занятости, а неработающий отец осуществляет уход за ребенком в возрасте до трех лет, выплата пособия осуществляется в полном размере. Примечательно, что во многих государствах оплата отцовского отпуска составляет от 80 до 100 % заработка [1]. При этом в некоторых государствах (Италия, Норвегия) такой отпуск не оплачивается. Есть и промежуточный вариант, когда оплата частично производится за счет профсоюзов. Представляется возможным проработать и комбинированный вариант оплаты данного отпуска, не перекладывая бремя оплаты исключительно на нанимателя.

¹ Согласно социологическим исследованиям для женщин семья может стать помехой для трудоустройства на работу в 43,4 % случаев, для продвижения по службе – в 28,7, в учебе – в 27,7 %.

Список использованных источников

1. Декретный отпуск в разных странах мира [Электронный ресурс] // Отдел кадров. – 2016. – № 3. – Режим доступа: http://otdelkadrov.by/number/2016/3/Dekretnyj_otpusk_v_raznyh_stranah_mira/. – Дата доступа: 27.05.2017.
2. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file59fe04a05ce85ea9.PDF>. – Дата доступа: 27.05.2017.
3. Рудый, К. В. Гендерные факторы роста экономики в Беларуси [Электронный ресурс] / К. В. Рудый // Белорус. экон. журн. – 2015. – № 4. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/59929>. – Дата доступа: 27.05.2017.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Б. А. Оспанова, стажер Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт государства и права Российской академии наук»

С 1 января 2016 г. действует новый Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V [1] (далее – ТК РК).

Один из самых важных разделов нового ТК РФ посвящен трудовым отношениям, субъекты которых – работник и работодатель. Между ними заключается трудовой договор, по которому работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой распорядок, а работодатель обеспечивает работнику условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает ему заработную плату, осуществляет иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, соглашением сторон (ст. 24 ТК РК).

Согласно ст. 28 ТК РК трудовой договор должен содержать ряд обязательных положений, среди которых в первую очередь должны быть указаны реквизиты сторон.

Так, относительно работодателя надо указать: фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работодателя – физического лица, адрес его постоянного места жительства, наименование, номер и дату выдачи документа, удостоверяющего личность; индивидуальный идентификационный номер (бизнес-идентификационный номер); наименование работодателя-юридического лица и его местонахождение, номер и дату государственной регистрации работодателя-юридического лица, (бизнес-идентификационный номер).

Применительно к работнику необходимо указать: фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность; индивидуальный идентификационный номер, индивидуальный идентификационный номер.

Далее следует указать сведения, характеризующие содержание трудового договора: а) работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию); б) место выполнения работы; в) срок трудового договора; г) дату начала работы; д) режим рабочего времени и времени отдыха; е) размер и иные условия оплаты труда; ж) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях; з) права и обязанности работника; и) права и обязанности работодателя; к) порядок изменения и прекращения трудового договора; л) ответственность сторон.

В заключительной части трудового договора надо указать дату заключения и порядковый номер.

Таким образом, трудовой договор по ТК РК должен содержать 13 обязательных условий. Вместе с тем перечень таких условий не является исчерпывающим: по соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Нельзя не отметить, что в отличие от ТК РК 2007 г. [2] в содержание трудового договора в качестве обязательных условий не включены: гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты; условия по страхованию. Полагаем, что это является одним из недостатков в содержании трудового договора по ТК РК 2016 г.

Трудовые отношения, кроме заключения трудового договора по соглашению сторон, могут возникать также и по другим основаниям. Согласно ст. 21 ТК РК всего их пять: 1) избрание на должность; 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; 3) назначение на должность либо утверждение в должности; 4) направление на работу уполномоченным органом в счет установленной квоты; 5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовой договор может быть заключен: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не менее одного года (ст. 30 ТК РК). Но в последнем случае есть исключение – трудовой договор может быть заключен на срок менее одного года: на время выполнения определенной работы; на время замещения временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонной работы.

В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок. Если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение суток не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение трудового договора допускается с гражданами, достигшими шестнадцатилетнего возраста (ст. 31 ТК РК). При этом наряду с несовершеннолетним трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, опекуном, попечителем или усыновителем.

ТК РК установил как ряд ограничений при заключении трудового договора (ст. 26), так и предоставил некоторым категориям работников ряд гарантий при его расторжении (ст. 54). В частности, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: а) в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске; б) с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей до трех лет, предоставившими работодателю справку матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до трех лет, одинокими матерями, вос-

питающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Для заключения трудового договора необходим перечень документов, закрепленных в ст. 32 ТК РК.

Перечень этих документов является исчерпывающим. Требовать какие-либо документы, находящиеся за пределами этого перечня (характеристики и т. п.) законодательством Республики Казахстан запрещено.

Предусмотрены определенные процедуры при заключении трудового договора: трудовой договор обязательно заключается в письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работника, второй – у работодателя). Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора (ст. 33 ТК РК).

ТК РК гарантирует в ст. 25 равенство прав и возможностей при заключении трудового договора. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора. При установлении факта нарушения равенства прав и возможностей при заключении трудового договора работодатель несет ответственность, установленную законами Казахстана.

Таким образом, содержание и процедура заключения трудового договора по ТК РК, с одной стороны, защищает работника, с другой стороны, в ряде случаев может ущемить его интересы. Поэтому проблема защиты трудовых прав работников и правового регулирования трудового договора в любой стране является актуальным. До тех пор, пока работодатель и работник вступают в трудовые отношения, в которых доминирующей стороной является работодатель, будет существовать опасность использования этого неравенства в ущерб правам и свободам работника.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан : 23 ноября 2015 г., № 414-V // Ведомости Парламента Респ. Казахстан. – 2015. – № 22-IV. – Ст. 151.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан : 15 мая 2007 г., № 251-III // Ведомости Парламента Респ. Казахстан. – 2007. – № 9. – Ст. 65.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ РОЛЬ ТЕРМИНА «ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО» В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

О. Т. Панасюк, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, кандидат юридических наук, доцент

1. Термин «законодательство» является бесспорной составляющей понятийного аппарата трудового права, что доказывает его практическое значение и побуждает теоретический интерес к нему.

Привычное использование в научной литературе и текстах нормативных актов словосочетаний, созданных с помощью данного термина («фабричное законодательство», «рабочее законодательство», «антирабочее законодательство», «трудовое законодательство», «законодательство о труде», «законодательство о занятости», «социальное законодательство» и др.), в значительной мере очерчивали и продолжает очерчивать сферу трудового права.

Термин «*законодательство*» олицетворяет определенность, системность, стабильность трудового права, что касается прежде всего его практически воспринимаемой части.

Структурная устойчивость, присущая трудовому законодательству, и последствия ее влияния неоднократно доказывались кодификационными и инкорпорационными процессами.

Система трудового права как учебной дисциплины, которую отражают программы учебных курсов, вполне соответствует системе трудового законодательства и чаще всего predeterminedена структурой базового кодифицированного нормативного акта.

Безусловно, обязательной составляющей специальных научных исследований различных аспектов трудового права является анализ законодательства [1].

Существуют юридические дисциплины, непосредственным предметом которых в той или иной мере является законодательство. Например, учебная дисциплина «Законотворческий процесс» и подобные, которые существенно дополняют курс

трудового права в части законотворческой составляющей правового регулирования трудовых отношений.

2. Вместе с тем существует широкий круг проблем вокруг понятия «трудовое законодательство». В значительной мере существующие проблемы обусловлены проблемами, связанными с более общим термином «законодательство».

Термин «законодательство» в плоскости правопонимания, а также правообразовательной, правоприменительной плоскости вызывает критику.

Так, в свое время Р. З. Лившиц высказал мнение о том, что в определенном смысле использование термина «законодательство» принижает роль закона, объединяя в единое целое законы и подзаконные акты и тем самым размывая закон, подменяя его управленческими решениями, характерными для императивного правового регулирования [2].

Такому выводу вполне соответствуют позиции современных украинских правоведов, указавших, в частности, на не лучшее влияние множественности определений термина «законодательство» на законодателя [3, с. 129].

В какой-то момент развития трудового права Украины проблема содержания термина «законодательства» проявилась в том, что к толкованию термина «законодательство» в контексте определения сферы применения трудовых контрактов вынужден был обратиться Конституционный Суд Украины. При этом в решении этого органа отразилась методологическая позиция, соответствующая «узкому» пониманию этого термина [4], обозначенному еще, например, К. А. Неволиным как совокупности законов, действующих в государстве [5, с. 32].

3. Методологическая роль термина «законодательство» в развитии трудового права существенна, сложна, многообразна.

Среди многих обстоятельств существует наиболее принципиальный момент, отражающий роль термина «законодательство» («трудовое законодательство») в отношении существования и развития трудового права. Это соотношение трудового права и трудового законодательства, что предполагает ответ на вопрос о том, как «выстраиваются» взаимные влияния теории трудового права и трудового законодательства.

Автором одной из рецензий на учебник профессора Е. В. Васьковского соотношение (в оригинале – *повиновение*)

«теоретической системы» и «буквы кодекса» определено в качестве критерия разделения типов юриспруденции (в оригинале – *французский* и *германский* типы) [6, с. 37].

Популярность термина «законодательство» не должна приводить к «синонимизации» понятий «право» и «закон», что для представителей науки означает их следование «французскому» типу юриспруденции при нормативистском правопонимании.

Список использованных источников

1. Симорот, З. К. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде / З. К. Симорот, Е. А. Монастарский. – К. : Наукова думка, 1977. – 300 с.; Молодцов, М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. – М. : ЮЛ, 1985. – 175 с.; Бірюкова, А. Г. Трудове право та трудове законодавство: проблеми соотношения : моногр. / А. Г. Бірюкова. – Харків : ФОП Панов, 2016. – 402 с.
2. Лившиц, Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – М. : Изд-во БЕК, 1994. – 224 с.
3. Сущенко, В. Тлумачення терміну «законодавство» Конституційним Судом України / В. Сущенко, О. Царенко // Юридичний журн. – 2003. – № 5 (11). – С. 128–130.
4. Решение Конституционного Суда Украины по делу по конституционному обращению Киевского городского совета профессиональных союзов относительно толкования части третьей статьи 21 Кодекса законов о труде Украины (дело о толковании термина «законодательство») : Решение Конституционного Суда Украины, 9 июля 1998 г., № 12-рп/98 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>. – Дата доступа: 20.06.2017.
5. Неволин, К. А. Энциклопедия законовещения / К. А. Неволин // Філософія та енциклопедія права в університеті Святого Володимира [текст] : сб. : у 2 кн. / за ред. д-ра юрид. наук, проф. І. С. Гриценка. – К. : Либідь, 2011. – (Пам'ятки правничої думки Київського університету). – Кн. 1 / [уклад., передм. : І. С. Гриценка, В. А. Короткий]. – 2011. – 500 с.
6. Башмаков, А. [Рецензия] / А. Башмаков. – М. : «Статут», 2003. – 382 с. – С. 37–41. – Рец. на кн.: Васьяковский, Е. В. Учебник гражданского права / Е. В. Васьяковский. – СПб., 1894.

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

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

В трудовом законодательстве установлена юрисдикционная форма защиты трудовых прав и интересов работников, которая представляет собой деятельность предусмотренных законом юрисдикционных органов. Трудовой кодекс Республики Беларусь (п. 9 ст. 11) (далее – ТК), помимо судебной защиты, гарантирует работникам право на иную защиту трудовых прав. Несмотря на то что норма статьи не указывает прямо, какую конкретно защиту следует понимать под иной, полагаем, что под иной защитой подразумевается защита посредством обращения в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) [1].

В настоящее время порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС по своей эффективности уступает судебному порядку их рассмотрения. В то же время, на наш взгляд, КТС обладает рядом неоспоримых преимуществ: 1) возникающие трудовые споры по своей сложности и общественной значимости в ряде случаев не настолько значительны, чтобы быть рассмотренными в судебном порядке; 2) для многих работников с психологической точки зрения предпочтительнее осуществлять разбирательство возникших разногласий на уровне организации с привлечением лиц, с которыми они в той или иной мере знакомы [2, с. 158].

Вместе с тем приходится констатировать, что положения главы 17 ТК Республики Беларусь, затрагивающие преимущественно порядок рассмотрения трудовых споров в КТС, не обеспечивают необходимого уровня эффективности деятельности данного органа. Это подтверждается высказываемыми в юридической литературе предложениями о необходимости упразднения КТС либо создания альтернативных органов, порядок образования и деятельности которых позволял бы более эффективно разрешать трудовые споры [3, с. 51].

С учетом указанного, считаем необходимым провести анализ эффективности порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС с целью определения основных направлений дальнейшего развития законодательства о труде в указанной сфере, оптимизации и совершенствования деятельности КТС. В связи с этим представляется обоснованным дополнить ст. 1 ТК Республики Беларусь определением термина «комиссия по трудовым спорам» следующего содержания: «Комиссия по трудовым спорам – юрисдикционный орган, уполномоченный рассматривать индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и нанимателем, формирующийся на паритетных началах из представителей нанимателя и работников».

Введение в науку трудового права определения понятия «комиссия по трудовым спорам» будет способствовать формированию единообразного подхода к толкованию данного понятия.

По своей юридической природе КТС является комплексным правоприменяющим органом со смешанным составом, в соответствии с ТК Республики Беларусь рассматривающим индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и нанимателем, за исключением споров, рассматриваемых непосредственно судами (ст. 241), и споров некоторых категорий работников (ст. 320, 321). Следует также отметить, что действующий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений (ч. 2 ст. 234 ТК Республики Беларусь).

Необходимо обратить внимание на то, что в ст. 235 ТК Республики Беларусь регламентировано образование КТС из равного числа представителей профсоюза и нанимателя, но не указано, по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) нанимателя образуется комиссия. При этом данной статьей также не регламентируется, в какие сроки данный орган создается. В связи с этим представляется целесообразным указать, что представительный орган работников (профсоюз) направляет нанимателю письменное предложение о создании КТС, а наниматель обязан в трехдневный срок направить в данную комиссию своих представителей.

Изучение практики рассмотрения трудовых споров в КТС позволяет констатировать наличие целого комплекса проблемных и неразрешенных вопросов, в значительной степени затрудняющих возможность эффективного функционирования данного органа по рассмотрению трудовых споров, а также выявить определенные недостатки непосредственно в работе КТС.

Закрепленный в ТК Республики Беларусь паритетный принцип формирования КТС не является эффективным, что выражается на практике в возможности со стороны нанимателя помешать проведению заседания КТС, так как при отсутствии представителей нанимателя спор не может быть рассмотрен. Для предотвращения возможных злоупотреблений и умышленных действий по воспрепятствованию деятельности КТС целесообразно предусмотреть ответственность членов КТС за неявку на ее заседание без уважительных причин. Обоснованность данного вывода подтверждается тем, что одним из наиболее распространенных нарушений в практике работы КТС является нарушение требований законодательства о равном числе представителей профсоюза и нанимателя, участвующих в рассмотрении трудового спора.

Представители нанимателя и профсоюза, входящие в состав КТС, должны быть компетентны в вопросах труда и заработной платы и способны объективно оценивать все обстоятельства спора и доказательства сторон. Поэтому в состав КТС наниматель включает, как правило, работников кадровой службы, юрисконсультов, экономистов и других квалифицированных специалистов [4, с. 86]. В то же время отсутствие в ТК Республики Беларусь норм, определяющих качественный состав КТС, на практике приводит к формальному подходу к процедуре его определения. Стороны, как правило, не учитывают данного условия, что, в свою очередь, влечет невозможность полного, всестороннего и объективного рассмотрения трудового спора в КТС и увеличивает процент трудовых споров, рассматриваемых судами в результате обжалования ее решения.

В связи с указанным представляется целесообразным изменить подходы к определению количественного и качественного состава КТС путем заимствования российского опыта законодательного решения данного вопроса и внесения в ТК Респуб-

лики Беларусь нормы об избрании представителей работников на общем собрании (конференции) либо делегировании данных лиц профсоюзом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Так, в ст. 235 ТК Республики Беларусь необходимо установить порядок образования КТС путем изменения части первой, изложив ее следующим образом:

«Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и нанимателя сроком на один год. Представители нанимателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, а представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников». Реализация данного предложения имеет практическую значимость, поскольку такой порядок будет способствовать укреплению доверия к КТС со стороны работников.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : текст Кодекса по состоянию на 25 июля 2014 г. – Минск : Амалфея, 2014. – 304 с.
2. Пилипенко, Н. С. Конституционно-правовые основы совершенствования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров / Н. С. Пилипенко, Г. Б. Шишко // Веснік Канстытуц. Суда Рэсп. Беларусь. – 2012. – № 4. – С. 157–165.
3. Бережнов, А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. А. Бережнов. – М., 2012. – 231 л.
4. Филанович, И. Н. Защита прав работников: комиссия по трудовым спорам / И. Н. Филанович // Кадровик. Упр. персоналом. – 2009. – № 8. – С. 86–90.

ОГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ЦЕЛЯХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ¹

Г. Б. Романовский, заведующий кафедрой уголовного права Пензенского государственного университета, доктор юридических наук, профессор;

О. В. Романовская, заведующая кафедрой «Государственно-правовые дисциплины» Пензенского государственного университета, доктор юридических наук, профессор

Установление законодательных основ противодействия терроризму – задача современного государства. К сожалению, актуальность исследований современного терроризма обуславливается общественной опасностью и все большим распространением террористических актов, совершаемых как на территории России, так и в зарубежных государствах. При этом рост числа подобных преступлений становится стабильным. Так, в 2012 г. в России было зарегистрировано 637 преступлений террористического характера, что на 2,4 % превышает показатели 2011 г. [1]. Отчасти данная тенденция была преломлена в 2014 г. Так, глава ФСБ России А. Бортников, выступая в конце октября 2014 г. на заседании Национального антитеррористического комитета, заявил, что за неполный 2014 г. террористы совершили 69 преступлений, 45 из которых – в Дагестане. В результате 41 силовик погиб, 125 получили ранения [2]. В 2015 г. возросло количество преступлений террористического характера и составило 1531, что на 35 % больше, чем в 2014 г. В 2016 г. также произошел некоторый рост преступлений террористического характера.

При составлении нормативной базы противодействия терроризму необходимо понимать, что одновременно с определением специальных правовых режимов неизбежно происходит ограничение основных прав и свобод человека и гражданина. Именно поэтому борьба с терроризмом – это также поиск баланса между компетенцией правоохранительных органов и допустимым пределом ограничений прав граждан. Часть 3 ст. 55 Конституции РФ предусматривает: «Права и свободы человека

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 17-03-00071.

и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства». Таким образом, ограничения прав и свобод граждан в целях борьбы с терроризмом допустимы, но в то же время должны подчиняться общим конституционным установлениям:

- ограничения возможны только на основании федерального закона;
- не должны приводить к отмене или умалению прав человека;
- должна преследоваться только конституционная цель вводимых ограничений.

Терроризм всегда являлся экстраординарным явлением. Борьба с ним также требует нестандартных подходов. Задействуются различные правовые режимы, имеющие отношение к различным отраслям права. Не являются исключением и трудовые права граждан.

Правовые основы борьбы с терроризмом изложены в Федеральном законе от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму».

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) в большей мере реагирует на правовой статус гражданина после совершенного преступления. Так, ст. 65 ТК РФ в числе документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора, закрепляет справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Есть ограничение данного правила: справка может быть затребована только при замещении должностей, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Наиболее ярким примером истребования справки об отсутствии судимости является замещение педагогических должностей. Статья 331 ТК РФ, определяя право на занятие педагогической деятельностью, закрепляет, что к таковой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся

уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности. Анализируя приведенный перечень, нетрудно увидеть, что наличие судимости за преступления террористической направленности является абсолютной преградой для занятия педагогической деятельностью. Данный запрет может быть обойден только при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних субъекта Российской Федерации. Схожие правила установлены в ст. 351.1 ТК РФ применительно к занятию трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Ограничения трудовых прав предусмотрены Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 16), Федеральным законом от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 13). Приведенные правила вводят общее ограничение замещения должностей при наличии неснятой или непогашенной судимости.

Противодействие терроризму проявляет свою наибольшую эффективность, когда в центре находится профилактический аспект. В качестве положительного примера следует привести законодательство Франции, претерпевшее в этой части значительные изменения в 2016 г. За небольшой временной срок были приняты Закон от 22 марта 2016 г. № 2016-339 «О противодействии и борьбе с невоспитанностью, против преступлений в сфере общественной безопасности и общественного транспорта» [3], а также Закон от 3 июня 2016 г. № 2016-731 «Об усилении борьбы с организованной преступностью, терроризмом

и их финансированием, а также о повышении эффективности и гарантий уголовного судопроизводства» [4]. Указанные законы допускают введение административных контрольных мер к гражданам, в отношении которых есть достаточные основания подозревать в причастности к террористической деятельности или идеологии. Административные меры включают в себя не только ограничения передвижения, но и обязательность нахождения дома в определенные часы, установление контактов с членами семьи, а также обязательное трудоустройство с последующим уведомлением органов полиции. Такие меры вводятся министром внутренних дел Франции, могут быть обжалованы в судебном порядке. Подобные меры нацелены на восстановление нормальных социальных связей, которые способствуют уменьшению влияния деструктивной идеологии на психику человека. Обращает внимание, что в числе административных мер – непременно трудоустройство, которое в обязательном порядке осуществляется под контролем полицейских организаций. По-видимому, и российскому законодателю следует взять данный опыт на вооружение и предусмотреть специальные меры профилактики лиц, заподозренных в причастности к террористической деятельности, включающие обязательное трудоустройство.

Список использованных источников

1. Состояние преступности. Статистика [Электронный ресурс] // Министерство внутренних дел РФ. – Режим доступа: <http://mvd.ru/presscenter/statistics/reports/item/804701>. – Дата доступа: 10.06.2017.
2. Мозжухин А. террора стало меньше вдвое [Электронный ресурс] // Русская планета. – Режим доступа: <http://rusplt.ru/society/terrora-stalo-menshe-vdvoe-13581.html>. – Дата доступа: 10.06.2017.
3. Legifrance – Le service public de l'accès au droit [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032282279&categorieLien=id>. – Date of access: 10.06.2017.
4. Legifrance – Le service public de l'accès au droit [Electronic resource]. – Mode of access <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032627231&categorieLien=id>. – Date of access: 10.06.2017.

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБЪЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЦЕННОСТИ ТРУДА

С. А. Саурин, старший преподаватель кафедры
трудового права и права социального обеспече-
ния НИУ «Высшая школа экономики» (г. Моск-
ва), кандидат юридических наук

1. Сохраняется неравенство размеров средней заработной платы мужчин и женщин по всем отраслям экономики Российской Федерации.

В соответствии с данными, размещенными на сайте Федеральной службы государственной статистики [1], по состоянию на 26 октября 2016 г. средняя заработная плата женщин в целом по обследованным отраслям экономики Российской Федерации составила 72,58 % от средней заработной платы мужчин (38 605 рублей в месяц у мужчин, 28 021 рублей в месяц у женщин). Таким образом, разница в средней заработной плате мужчин и женщин на конец 2016 г. составила 27,42 %.

2. Сохраняется фактическое разграничение отраслей экономики на более высокооплачиваемые «мужские» и более низкооплачиваемые «женские».

В соответствии с данными о занятости населения, размещенными на сайте Федеральной службы государственной статистики [2], по состоянию на конец 2015 г. статистически в российской экономике выделяются сферы, в которых заняты преимущественно женщины (образование – 84,87 % женщин; здравоохранение и биологические науки – 80,25 % женщин), а также сферы, где заняты преимущественно мужчины (транспорт и связь – 74,66 % мужчин; горные, горно-капитальные, строительные-монтажные и ремонтно-строительные работы – 91 % мужчин; операторы промышленных установок и подвижного оборудования в промышленности – 93,94 % мужчин).

При этом согласно статистическим данным о средней начисленной заработной плате [3] на конец 2015 г. средняя заработная плата по указанным сферам составляла (в % от средней заработной платы по экономике):

- образование – 79,13 %;
- здравоохранение – 82,8 %;

- транспорт и связь – 114,55 %;
- добыча полезных ископаемых – 187,17 %.

3. Сохраняется проблема межсекторных различий в оплате труда работников.

Проблема наличия разрыва в оплате труда работников бюджетного и не бюджетного секторов сохраняет свою актуальность в течение всего времени функционирования российской рыночной экономики. Исследователи отмечают, что среднемесячная заработная плата в учреждениях образования и здравоохранения, составляющих основу бюджетного сектора, в 1992–2006 гг. колебалась в диапазоне 40–70 % от средней заработной платы в промышленности [4, с. 197; 5, с. 21]. Поскольку основой для формирования заработной платы бюджетников, на которых распространялось действие ЕТС, являлся МРОТ, государство, неоднократно его повышая, рассчитывало на сокращение межсекторного разрыва. Однако на практике, даже если такое сокращение было, размер заработной платы бюджетников в сравнении с не бюджетным сектором не вышел за верхнюю границу указанного диапазона. После 2010 г. «недоплата» работникам бюджетного сектора оценивалась экономистами в 30 % [6, с. 35].

4. Международная организация труда неоднократно запрашивала у Российской Федерации информацию о мерах, направленных на разработку и использование объективных методов определения ценности труда [7; 8].

5. До настоящего времени в законодательстве Российской Федерации вопросы определения ценности труда не урегулированы.

Ценность труда – характеристика работы, предопределяющая относительный размер вознаграждения за ее выполнение [9, с. 38].

Составным частям заработной платы работника соответствуют следующие элементы ценности труда:

- объективный элемент ценности труда (связан со сложностью работы и обусловленными ей требованиями к квалификации работника, а также с нормами (стандартами) труда по количеству и качеству работы);
- детерминированный элемент ценности труда (связан с условиями выполнения работы);

- субъективный элемент ценности труда (связан с индивидуальными особенностями работника и работодателя).

Существует проблема соотношения субъективного элемента ценности труда, востребованности работника и способов мотивации работников. В практике судов общей юрисдикции судебной системы Российской Федерации появилась тенденция признания права работодателя по своему усмотрению принимать решение о выплате стимулирующей части заработной платы, нарушая тем самым принцип равного вознаграждения за труд равной ценности.

Метод оценки труда – совокупность приемов, используемых для сравнения выполняемых работниками работ с целью определения отличий одной работы от другой с точки зрения размера заработной платы [9, с. 39]. Экспертами Международной организации труда выделяются два типа методов:

- глобальные (рейтинговые);
- аналитические.

Анализ действующего законодательства РФ позволяет сделать вывод о возможности адаптации и применения отдельных методов оценки труда на уровне законодательного регулирования [10, с. 28–30].

Список использованных источников

1. Статистический материал Федеральной службы государственной статистики РФ «Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zpl4.xlsx. – Дата доступа: 22.05.2017.
2. Статистический материал Федеральной службы государственной статистики РФ «Занятое население по полу и занятиям» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud11.xls. – Дата доступа: 22.05.2017.
3. Статистический материал Федеральной службы государственной статистики РФ «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/zrpl-v.doc. – Дата доступа: 22.05.2017.
4. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

5. Гимпельсон, В. Зарплата бюджетников: «премия» или «штраф»? / В. Гимпельсон, А. Лукьянова // Экономический вестн. Beyond Transition. – Июль–сент. 2006.
6. Шарунина, А. В. Является ли российский «бюджетник» «неудачником»? Анализ межсекторных различий в оплате труда: препринт WP3/2012/07 [Текст] / А. В. Шарунина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
7. Observation (CEACR) – adopted 2014, published 104th ILC session (2015) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Russian Federation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3187524.. – Дата доступа: 22.05.2017.
8. Observation (CEACR) – adopted 2011, published 101st ILC session (2012) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) – Russian Federation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2699089.. – Дата доступа: 22.05.2017.
9. Equal pay: an introductory guide / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; International Labour Office, International Labour Standards Department, Conditions of Work and Equality Department – Geneva: ILO, 2013.
10. Саурин, С. А. Справедливая оплата труда в условиях Российской рыночной экономики / С. А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 1.

ПРЕДЕЛЫ УСМОТРЕНИЯ СТОРОН В КОЛЛЕКТИВНО- ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Основанием для коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и признания соответствующего договора источником права служит, с одной стороны, социальная автономия хозяйственной единицы в широком смысле этого понятия, включающего и объединение этих хозяйств, с другой – признание права работников в лице своих представителей участвовать в управлении трудом. Как отмечал

Л. С.Таль: «В способности социальных единиц к автономному самоопределению, в смысле установления постоянного обязательного порядка взаимоотношений между входящими в их состав лицами, заключается, на наш взгляд, действительное основание юридической силы нормативных соглашений. Мы усматриваем в нормативных соглашениях одну из форм внезаконодательного правотворчества – не государственного и народного, а общественного, – совершаемого отдельными социальными кругами в пределах свойственной им способности к самоопределению (социальной автономии)» [1, с. 60]. Социальная автономия хозяйственной единицы и общественная традиция признания права представителей работников участвовать в управлении трудом являются основой их совместной правообразующей способности, т. е. способности выступать в качестве субъекта правотворческого процесса, быть субъектом правотворчества [2, с. 362], которая признается обществом и санкционирована государством. При этом было бы неточным говорить, что право на заключение коллективных договоров и соглашений предоставляется работодателю и представителю работников государством [3, с. 46], т. е. носит делегированный характер, поскольку работодатель обладает нормотворческими полномочиями в своей хозяйственной сфере и волен допустить к принятию соответствующих решений представителей работников вне зависимости от легализации их со стороны государства.

Вместе с тем государство, выступая выразителем общественных интересов, вправе установить конкретные пределы усмотрения сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

По общему правилу свобода усмотрения сторон коллективного договора ограничена принципом недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с правилами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 7, 362 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Однако законодательство Российской Федерации начиная с 2013 г. стало допускать включение в коллективный договор, соглашение норм, снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством. В частности, на основании отраслевого (межотраслевого) со-

глашения и коллективного договора для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, допускается фактическое увеличение сокращенной продолжительности рабочего времени, а также максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), замена денежной компенсацией той части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает его минимальную продолжительность (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ). Соглашениями, коллективными договорами может быть предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством РФ для лиц, работающих и проживающих в данных местностях, с письменного согласия работника могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые установлены соглашениями и коллективными договорами (Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. № 519-ФЗ).

Несмотря на существенные ограничения в реализации данных норм, включая получение письменного согласия работников, на практике они могут служить основанием не только для ухудшения положения работников по сравнению с законодательством о труде, но и повлечь за собой негативные последствия с точки зрения охраны их здоровья.

Еще одной проблемой содержания коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений являются нормы о компенсациях, право работников на которые установлены законом, а конкретные размеры и условия их получения – определяются коллективным договором, соглашением (например, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

На практике возникают вопросы о возможности вовсе отказаться от предоставления компенсаций и о критериях размера компенсации и условий ее получения, т. е. можно ли установить чисто символический размер компенсации (незначительный процент от фактически понесенных расходов) при условии

ее получения не ранее чем через несколько лет работы у соответствующего работодателя.

Ответ на эти вопросы был фактически дан Конституционным Судом Российской Федерации в постановлении от 9 февраля 2012 г. № 2-П. При определении размера, условий и порядка предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно необходимо обеспечивать их соответствие предназначению данной компенсации как гарантирующей работнику возможность выехать за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для отдыха и оздоровления. В противном случае не достигалась бы цель ее введения в качестве дополнительной гарантии, направленной на реализацию конституционных прав на отдых и на охрану здоровья. Реальные же экономические возможности работодателя должны приниматься во внимание, но не могут служить основанием для полного отказа от компенсации или ее неоправданного занижения. Например, будет правомерным ограничение размера компенсации затратами на проезд железнодорожным, а не авиационным транспортом вне зависимости от того, каким транспортом фактически воспользовался работник.

Данный вывод может быть применен и к положениям коллективных договоров, соглашений об иных компенсациях, предоставляемых работникам.

Список использованных источников

1. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – Изд. 2-е, знач. доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.
2. Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах / отв. ред. М. Н. Марченко. – М. : НОРМА, 2007. – Т. 2 : Право. – 802 с.
3. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО ОТПУСКА: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Б. Б. Синьков, заведующий кафедрой трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

Исторический путь предоставления отпусков начинается с возникновения социалистического государства. Революционное свержение самодержавия в России в феврале 1917 г., резкое изменение соотношения классовых и политических сил в стране, демократизация политического режима, усиление рабочего и профсоюзного движения, давление революционных, в том числе радикальных сил, – все это привело к активизации деятельности по осуществлению реформ трудового законодательства. Первым нормативным актом, положившим начало формированию системы оплачиваемых отпусков, было Постановление Совета Народных Комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках». В нем устанавливалось, что рабочие и служащие всех отраслей труда, проработавшие на предприятии не менее 6 месяцев (данное требование к стажу работы дающего право на отпуск существует по настоящее время) без перерыва, имеют право один раз в течение года получить двухнедельный отпуск с сохранением содержания и выдачей его наперед [1].

Для того времени это было огромным достижением и являлось пропагандой социалистического строя. Ни одна страна мира не гарантировала на законодательном уровне предоставление трудящимся регулярных оплачиваемых отпусков для отдыха [2, с. 6–8].

Первым нормативным актом по предоставлению отпусков в Беларуси являлось постановление Президиума ЦИК БССР от 21 мая 1922 г. Рабочим и служащим всех отраслей, проработавшим на государственных или частных предприятиях, в учреждениях или у частных лиц не меньше шести месяцев, в течение 1922 г. предоставлялся двухнедельный отпуск. Рабочим, занятым на особо вредных производствах, и подросткам до 18 лет устанавливался дополнительный двухнедельный отпуск [3].

В последующие годы отпуска в Белоруссии регулировались КЗоТом РСФСР 1922 г., который распространялся на все союзные республики, каковой являлась в тот период БССР [4].

В КЗоТе РСФСР 1922 г. закреплялась минимальная продолжительность отпуска не менее двух недель (ст. 114), которая существовала длительный период времени. Только в 1967 г. постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г. «О мероприятиях по дальнейшему повышению благосостояния советского народа» продолжительность отпуска была увеличена с 12 до 15 рабочих дней [5, с. 76–79]. Именно такой размер отпуска в качестве минимального был закреплен в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. и республиканских кодексах законов о труде, принятых в период с 1971 по 1973 г. (в Беларуси принят Верховным Советом БССР 23 июня 1972 г.). Затем Законом Республики Беларусь от 6 января 1998 г. № 125-З в КЗоТ внесены изменения, продолжительность отпуска была увеличена с 15 до 18 рабочих дней [6]. Так как законодательством не устанавливалось в качестве общего правила минимума ежегодного основного отпуска, а имелась в виду минимальная его общая продолжительность (основного и дополнительного,) дополнительные отпуска по-прежнему суммировались к 12 рабочим дням, вплоть до 2000 г.

Увеличение общей продолжительности отпусков осуществлялось посредством введения различных дополнительных отпусков и удлинения продолжительности основного отпуска (он назывался основной удлиненный отпуск) для отдельных категорий рабочих и служащих.

С принятием Трудового кодекса Беларуси (далее – ТК) в ст. 155 впервые законодательно закрепляется минимум основного минимального отпуска, который не мог быть менее 21 календарного дня (что фактически соответствовало продолжительности по прежнему исчислению в 18 рабочих дней) [7].

С 26 января 2008 г. (вступление в силу закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в трудовой кодекс Республики Беларусь») в ТК установлено, что продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней (ст. 155). Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей. В соответствии со ст. 154 ТК работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными

ми актами. Это означает, что наниматель независимо от формы собственности организации (государственная, частная), организационно-правовой формы (ОАО, ОДО, ООО, ОДО, УП и др.), вида заключенного трудового договора (на неопределенный срок, срочный трудовой договор (контракт), договор на работу по совместительству, с неполным рабочим временем (0,5 или 0,25 ставки, ст. 291 ТК), оплаты труда (повременная, сдельная), домашним работникам (ч. 3 ст. 321 ТК) не вправе предоставлять работникам основной отпуск продолжительностью менее 24 календарных дней.

Первой конвенцией МОТ, затрагивающей оплачиваемые отпуска, была Конвенция 1936 г. № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках», в ней устанавливалось право трудящихся на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6 рабочих дней после года работы. В Рекомендации МОТ № 98 «Об оплачиваемых отпусках», принятой в 1954 г., предусматривалась более высокая продолжительность ежегодного минимального оплачиваемого отпуска – две рабочие недели за год работы. После принятия Рекомендации МОТ № 98 во многих странах наметилась тенденция к увеличению продолжительности отпусков, что послужило основанием к пересмотру Конвенции 1936 г. В 1970 г. была принята новая (пересмотренная) Конвенция «Об оплачиваемых отпусках» № 132, (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ), согласно которой: «Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности. Отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы» (ст. 3) [8, с. 125].

В настоящее время норму, устанавливающую продолжительность минимального отпуска 24 календарных дней, уже нельзя назвать прогрессивной, так как, например, для стран Европейского Союза Директива Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. № 2003/88/ЕС «О некоторых аспектах организации рабочего времени» вводит минимальные требования к продолжительности рабочего времени и периода отдыха на всей территории Европейского Союза. Так, продолжительность ежегодного отпуска должна быть не менее 4 недель (ст. 7) [9]. Аналогичная минимальная продолжительность от-

пуска, 28 календарных дней, установлена в Российской Федерации (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Надо полагать, что в Республике Беларусь еще предстоят изменения в трудовом законодательстве, связанные с увеличением минимальной продолжительности трудового отпуска.

Список использованных источников

1. Об отпусках : Постановление СНК РСФСР, 14 июня 1918 г. // СУ РСФСР. – 1918. – № 43. – Ст. 527.
2. Гинцбург, Л. Я. Отпуска рабочих и служащих / Л. Я. Гинцбург ; Ин-т государства и права АН СССР. – М. : Изд-во АН СССР, 1961. – 163 с.
3. Об отпусках : Постановление Президиума ЦИК БССР, 21 мая 1922 г. // СУ БССР. – 1922. – № 4. – С. 29.
4. Кодекс законов о труде РСФСР : принят Сессией ВЦИК 30 окт. 1922 г. // СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.
5. О мероприятиях по дальнейшему повышению благосостояния советского народа : Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, 26 сент. 1967 г. // Социалистическая законность. – 1968. – № 3. – С. 76–79.
6. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 1998 г., № 125-З // Ведымадзі Нацыянальнага сходу Рэсп. Беларусь. – 1998. – № 2. – Ст. 13.
7. 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 24.10.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Сайт Международной Организации Труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/standards/lang—en/index.htm>. – Дата доступа: 01.09.2017.
9. Кашкин, Ю. С. Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособие / Ю. С. Кашкин. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 01.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В РОССИИ

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

Институт социально-ответственного бизнеса характерен для большинства стран с устойчивой экономикой, базирующейся на рыночных ценностях, с давними демократическими традициями и с развитым гражданским обществом. Так, 2005 г. был объявлен в Европе годом корпоративной социальной ответственности (КСО) [1]. Именно такой термин обычно используется в бизнес-кругах, хотя среди граждан более употребительным является термин «социальная ответственность бизнеса».

Под социальной ответственностью бизнеса в наиболее общем его значении понимается обычно ответственность перед людьми и данными им обещаниями (обязательствами) [2], а также благотворительность, спонсорство, меценатство и т. п. [3]. Применительно к социально-трудовым правам граждан речь обычно идет об обеспечении работникам здоровых и безопасных условий труда, предоставлении им работодателем дополнительных социальных льгот и гарантий, в том числе с помощью реализации различных социальных программ и т. д.

При отсутствии в РФ в целом прямого законодательного регулирования социальной ответственности бизнеса многие ее вопросы находят свое закрепление в документах различного уровня их действия: как в международных договорах, так и в национальных актах.

На международном уровне действует Глобальный договор ООН (Global Compact) как международная инициатива ООН, провозглашенная на Всемирном экономическом форуме 1999 г. и включающая в себя 10 универсальных принципов в сферах прав человека, стандартов труда, охраны окружающей среды и противодействия коррупции [4].

В России с 15 марта 2013 г. введен в действие «ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности», утверж-

денный приказом Росстандарта от 29 ноября 2012 г. № 1611-ст [5]. Настоящий стандарт, рассматриваемый в качестве трактовки международного стандарта ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 “Guidance on social responsibility”), практически ему идентичен.

В пункте 2.18 российского стандарта социальная ответственность (social responsibility) определяется как «ответственность организации (2.12) за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду (2.6) через прозрачное и этическое поведение (2.7)» [6].

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) принял 16 ноября 2004 г. на XIV съезде РСПП Социальную хартию российского бизнеса, официально признанную в 2007 г. документом, соответствующим Глобальному договору ООН [7].

В Хартии названы основополагающие принципы ответственного ведения бизнеса: обеспечение здоровья и безопасности труда работников; признание их трудовых прав, включая право на достойное, экономически обоснованное вознаграждение за результаты труда; предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда; признание права работников на заключение коллективных договоров; право на свободу объединений и т. д.

Реализация принципов социальной ответственности бизнеса осуществляется, как правило, в рамках социального партнерства.

РСПП создал 28 июня 2007 г. Национальный регистр соглашений по регулированию социально-трудовых отношений [8], включающий в себя электронные версии отраслевых (межотраслевых); межрегиональных, региональных соглашений по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Знакомство с некоторыми из таких соглашений на различных уровнях социального партнерства показывает наличие в их тексте положений о социальной ответственности бизнеса.

Но и на таких уровнях социального партнерства, как муниципальный и локальный, вопросы социальной ответственности бизнеса не остаются без внимания: именно на самых низких уровнях социального партнерства решаются во многом воп-

росы, затрагивающие самые насущные вопросы в повседневной жизни граждан, с выполнением конкретной работы по выполнению соответствующих соглашений, касающихся социально-трудовых гарантий.

Таким образом, идеи социальной ответственности бизнеса получают развитие в России на всех уровнях социального партнерства.

Список использованных источников

1. Глебова, И. С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом : учеб. пособие / И. С. Глебова. – Казань, 2008. – С. 5.
2. Социальная ответственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/socialnaya-otvetstvennost>. – Дата доступа: 28.08.2017.
3. Бизнес и власть: социальное партнерство и социальная ответственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://csrjournal.com/836-biznes-i-vlast-socialnoe-partnerstvo-i-socialnaja.html>. – Дата доступа: 22.08.2017.
4. Принципы Глобального договора в системе корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://csrjournal.com/principy-globalnogo-dogovora-oon-v-sisteme-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti>. – Дата доступа: 26.08.2017.
5. ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности (утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 29 ноября 2012 г. № 1611-ст). – М. : Стандартиформ, 2014.
6. Черняева, Д. В. Социальная ответственность работодателя / Д. В. Черняева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. № 1–2.
7. Социальная хартия российского бизнеса в редакции 2007 г., принятой в феврале 2008 г. на XVI съезде РСПП // Российский союз промышленников и предпринимателей. Социальная хартия российского бизнеса. – М., 2008.
8. Национальный регистр соглашений по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rspp.ru/simplepage/478>. – Дата доступа: 25. 08.2017.

ВЗЫСКАНИЕ НЕВЫПЛАЧЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В НОТАРИАЛЬНОМ ПОРЯДКЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

В. П. Скобелев, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент

Указ Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности» (далее – Указ № 366) исключил возможность взыскания в порядке приказного производства начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, отнеся разрешение этих требований к компетенции нотариата. Причем для работников закрыта возможность обращения в суд за взысканием соответствующих сумм и в порядке искового производства: в силу ч. 5 ст. 6 ГПК обращение к нотариусу за совершением исполнительной надписи теперь квалифицируется как обязательный предварительный внесудебный порядок разрешения дела о взыскании денежных сумм.

На первый взгляд подобная новелла кажется вполне оправданной, поскольку позволяет снизить нагрузку на суды. Причем смена юрисдикционного органа не влечет для работников каких-то дополнительных финансовых обременений (они освобождаются от уплаты нотариального тарифа), а по ряду моментов работники получают даже преимущества: не требуется соблюдение предварительного порядка разрешения дела в КТС и с просьбой о совершении исполнительной надписи можно обратиться к любому нотариусу.

Тем не менее у рассматриваемой новеллы имеется и не совсем позитивная сторона. Для совершения исполнительной надписи необходим документ, содержащий сведения о месте работы, сумме задолженности по начисленной, но не выплаченной заработной плате, сроках ее выплаты, подписанный руководителем организации и главным бухгалтером, индивидуальным предпринимателем и скрепленный печатью при ее наличии (п. 3 перечня документов, по которым взыскание производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2006 г. № 1737 (далее – Перечень № 1737)). Очевидно, что работник не всегда может располагать таким документом. Может ли тогда нотариус оказать содействие в его истребовании?

Предварительный анализ содержания ст. 60 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2004 г. № 305-З «О нотариате и нотариальной деятельности» (далее – Закон о нотариате), закрепляющий принцип «одного окна», наводит на мысль, что нотариус не только вправе, но и обязан это сделать. В действительности, однако, правила ст. 60 Закона о нотариате не совсем верны и не учитывают особенности существа тех или иных нотариальных действий. Так, применительно к документам, необходимым для совершения исполнительной надписи, Закон о нотариате использует оборот «представленные документы» (ст. 106), а Перечень № 1737 на протяжении всего своего текста говорит, что соответствующие документы «представляют-ся». Это свидетельствует о том, что бремя собирания всех необходимых документов лежит именно на заявителе.

Таким образом, если работник не имеет документа, предусмотренного п. 3 Перечня № 1737, взыскание задолженности по заработной плате путем совершения исполнительной надписи осуществлено быть не может, работнику следует обращаться с иском в суд. Однако здесь как раз и обнаруживается значительная проблема: до обращения в суд работнику теперь нужно соблюсти фактически два досудебных порядка разрешения дела – нотариальный порядок (даже если исполнительная надпись априори не может быть совершена) и, помимо того, обратиться с соответствующим требованием еще и в КТС (конечно, если она создана на предприятии, а сам работник является членом профсоюза).

Согласно ст. 106 Закона о нотариате любая исполнительная надпись совершается в пределах срока исковой давности. Применительно к случаям взыскания заработной платы сложность заключается в том, что трудовое законодательство термином «исковая давность» не оперирует, оно говорит лишь о сроках на обращение за разрешением спора в суд и КТС (ст. 239, 242 ТК). Безусловно, по своей природе данные сроки идентичны исковой давности, на что уже неоднократно обращалось внимание в литературе, а в некоторых случаях именно так эти сроки называют и сами суды. Тем не менее особенности терминологии трудового законодательства вполне способны вызвать в нотариальной практике затруднения с применением данных сроков.

Еще одна «ловушка», связанная с нотариальным порядком взыскания заработной платы, подстерегает работников на этапе исполнительного производства. Согласно ч. 3 ст. 132 Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве» в случае реализации исполнительных надписей, совершенных в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, жалобы на постановления, действия (бездействие) судебных исполнителей подсудны экономическим судам. Поскольку исполнительные надписи о взыскании заработной платы совершаются в отношении именно данных субъектов, жалобы работников на судебных исполнителей будут подсудны экономическим судам. Однако это чревато для работников рядом неудобств: экономические суды области (г. Минска) более отдалены в территориальном плане от «потребителей» правосудия, чем районные (городские) суды и, кроме того, в хозяйственном процессе ставки государственной пошлины за рассмотрение соответствующих жалоб на порядок выше (для граждан – в 5 раз), нежели в гражданском судопроизводстве.

Нотариальный порядок взыскания заработной платы влечет определенные негативные последствия и для нанимателей. Процедура совершения исполнительной надписи не предусматривает извещения должника и получения у него сведений относительно обозначенного взыскателем требования, в том числе сведений о том, продолжает это требование существовать или уже является погашенным. В итоге, имея на руках документ, предусмотренный п. 3 Перечня № 1737, работник может получить исполнительную надпись о взыскании заработной платы даже в том случае, когда заработная плата ему уже была нанимателем полностью выплачена. Причем в такой ситуации нанимателю будет достаточно сложно защитить свои имущественные интересы. Прежде всего исполнительную надпись можно оспорить только в судебном порядке. Но даже если суд и признает исполнительную надпись недействительной, нанимателю будет непросто вернуть все то, что с него было принудительно взыскано, поскольку действующее законодательство не предусматривает поворота исполнения в отношении исполнительных надписей.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗМЕНЕНИИ РОЛИ ТРУДА В ОБЩЕСТВЕ

М. Г. Суханова, преподаватель Пермского государственного национального исследовательского университета

Изменение в последние годы роли труда в обществе наиболее полно раскрывается в концепции постиндустриального общества. На основе фундаментальных положений теории постиндустриального общества в научной литературе тезис о том, что «развитие труда предполагает формирование и развитие работника нового типа, работника эпохи постиндустриального общества, отражающего новый социально-экономический тип индивида как результат постиндустриальной трансформации производства» [2, с. 161].

Изложенное свидетельствует о том, что изменение экономической сферы общества неизбежно влечет изменения в организации процесса труда.

В исследованиях МОТ также отмечается отход от стандартной модели занятости, в которой работники получают зарплату как наемные работники в рамках трудового правоотношения с нанимателями, имеют стабильные рабочие места и трудятся на условиях полного рабочего дня. По данным МОТ, почти 6 из 10 наемных работников во всем мире трудятся на условиях неполного рабочего дня или в рамках временных форм занятости [3, с. 13].

Развитие информационных технологий и их внедрение в производственные процессы способствуют распространению дистанционного труда, который во многом утрачивает характерные признаки трудового отношения: работник не находится под непосредственным контролем работодателя, что осложняет контроль трудовой дисциплины и обеспечение охраны труда.

Однако, как известно, на трудовой процесс оказывает влияние не только техническое и технологическое развитие, но также и экономические процессы, которые последние несколько лет сопровождаются кризисными явлениями, свойственными мировой экономике в целом.

В период резкого экономического спада недостаток оборотных средств вынуждает работодателей существенно сокращать расходы на труд. Как известно, одним из наиболее распростра-

ненных последствий кризисных явлений в сфере труда является повышение уровня безработицы, поскольку наиболее распространенной мерой по выходу из любого кризисного состояния, по мнению большинства работодателей, является увольнение работников.

Однако не все кризисные ситуации, с которыми может столкнуться работодатель, требуют разрешения именно посредством увольнения работников. При некоторых из них ситуация может, напротив, обостриться в результате необдуманного прекращения трудовых отношений с работниками.

Неплатежеспособность работодателя может быть обусловлена не только экономическими факторами, хотя они, несомненно, возглавляют перечень возможных причин финансовых сложностей. В то же время причины неплатежеспособности могут крыться в неправильной организации процесса производства, необдуманной кадровой политике, неверных решениях руководящего звена организации и др.

Сложность распознавания таких ситуаций (когда сокращение работников будет иметь положительный результат, а когда оказывать негативное воздействие на деятельность организации) кроется в том, что, как правило, симптомы всех видов кризиса одинаковы: сокращение прибыли, увеличение убытков, дефицит баланса, уменьшение продаж. Многие работодатели, не разобравшись в истинных причинах возникших экономических сложностей, считают, что избавление от такой статьи расходов, как оплата труда работников, позволит преодолеть кризисные явления. Итогом такого подхода становится увольнение работников, как правило, сопровождаемое грубым нарушением их прав.

Между тем в некоторых ситуациях гораздо целесообразнее прибегнуть не к прекращению трудовых отношений, а к использованию более гибких форм труда. К таким формам можно отнести дистанционный труд, телеработу. Использование их позволит работодателю сократить издержки на содержание помещения, обеспечение работника рабочим местом. Работники же в стремлении сохранить работу в период кризиса, скорее всего, согласятся на такие новые формы труда.

Изложенное позволяет обозначить две тенденции в понимании роли труда в современном обществе. Первая – изменение роли труда, вызванное особенностями постиндустриально-

го общества. Вторая – трансформация трудовых отношений под воздействием кризисных явлений в экономике.

В документах МОТ указывается на то, что не всегда легко провести четкую грань между конъюнктурными факторами в сфере труда и более долгосрочными структурными тенденциями и определить, что можно отнести к непосредственному воздействию кризиса, а что следует рассматривать в качестве компонентов постоянных структурных преобразований, происходящих в глобальной экономике [1, с. 12].

Как уже указывалось ранее, трудовые отношения в постиндустриальном обществе приобретают более гибкий характер (изменение типичных форм занятости, режимов рабочего времени, характера взаимодействия между работником и работодателем и др.). Схожие изменения в трудовых отношениях могут происходить и под воздействием кризисных явлений. Но если в первом случае такие изменения являются плановым результатом развития общества и применяются по обоюдному согласию сторон трудового договора, то во втором случае подобная трансформация трудовых отношений происходит, как правило, стихийно, в одностороннем порядке и зачастую сопровождается грубым нарушением трудовых прав работников.

Таким образом, само общество в процессе своего развития приходит к необходимости введения нетипичных форм занятости, трансформации классического подхода к пониманию трудового отношения, приданию трудовым отношениям большей гибкости. Поэтому необходимо закрепление на законодательном уровне положений, регламентирующих новые формы труда, порождаемые самим обществом в процессе его развития. Первенство в данном вопросе, несомненно, должно быть отдано Трудовому кодексу. И при проведении соответствующей законодательной работы следует постоянно руководствоваться мыслью о том, что реформируемые правовые нормы неизбежно будут применяться и в условиях кризисной ситуации. А значит, должны обладать максимальной гибкостью, позволяющей защитить экономические интересы работодателя без ущемления прав и законных интересов трудящихся, и не допускать злоупотребления при ее реализации ни со стороны работников, ни со стороны работодателей.

Список использованных источников

1. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников // Международная конференция труда, 102-я сессия. Доклад Генерального директора. ILC.102/DG/1A. – Международное бюро труда, 2013. – С. 12.
2. Патырбаева, К. В. Особенности современной формы труда и работник нового типа : дис. ... канд. филос. наук / К. В. Патырбаева. – Пермь, 2009. С. 161.
3. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2015. – P. 13.

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ ВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Р. М. Тимофиев, аспирант кафедры социального права юридического факультета Львовского национального университета имени Ивана Франко

Из содержания ч. 2 ст. 46 Конституции Украины [1] следует, что кроме общеобязательного государственного социального страхования и государственных средств право на социальное обеспечение также гарантируется другими источниками социального обеспечения. К таковым относятся, в частности, средства работодателя.

Способы финансирования и осуществления мероприятий социально-обеспечительной природы считаются организационно-правовыми формами социального обеспечения [2, с. 235–238, 241]. Это законодательно предусмотренный способ организации осуществления права граждан на социальное обеспечение, имеющий специальные задачи, обусловленный социальными рисками, видами обеспечения, кругом субъектов, которые их получают и их предоставляют, а также источниками и порядком формирования соответствующих средств [3, с. 207].

В отраслевой правовой теории предоставление социального обеспечения за счет работодателя считается одной из организационно-правовых форм социального обеспечения. Она получила название «частная страховая инициатива и социальные услуги, предоставляемые предприятиями» [4, с. 295].

Анализируя законодательство Украины [5–8], делаем вывод, что за свой счет работодатель может предоставлять работ-

никам социальное обеспечение в виде: 1) уплаты страховых взносов на добровольные виды социального страхования (личное страхование жизни, в том числе медицинское страхование; негосударственное пенсионное страхование и т. п.); 2) социальной помощи; 3) социальных услуг. Соответственно, перечисленные выше виды социального обеспечения считаются негосударственными.

Одним из видов таких социальных услуг является организация работодателем работ временного характера. Порядок их организации урегулирован ст. 31 Закона Украины от 05.07.2012 № 5067-VI «О занятости населения» [8], а также Порядком организации общественных и других работ временного характера, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 20.03.2015 № 175 [9] (далее – Порядок организации общественных работ).

В части 8 ст. 31 Закона Украины «О занятости населения» [8] указано, что для дополнительного стимулирования мотивации к труду и материальной поддержки безработных и других категорий лиц работодателями организуются сроком до шести месяцев работы, которые носят временный характер.

Согласно п. 3 Порядка организации общественных работ [9] к выполнению работ временного характера работодатель вправе привлекать: 1) зарегистрированных безработных; 2) лиц, состоящих на учете в территориальных органах Государственной службы занятости в районах, городах, районах в городах как ищущие работу; 3) работников, которые потеряли часть заработной платы вследствие вынужденного сокращения до 50 процентов предусмотренной законодательством продолжительности рабочего времени в связи с остановкой (сокращением) производства продукции.

Таким образом, из содержания цитируемых законодательных норм следует:

- во-первых, основной целью предоставления работодателем указанной социальной услуги является содействие занятости как наемных работников (т. е. тех, которые уже работают на основании трудового договора), так и безработных;
- во-вторых, привлечение работодателем лиц к выполнению работ временного характера является добровольным. То есть предоставление указанной социальной услуги является его правом, а не обязанностью.

Анализ законодательства Украины [8; 9] показывает, что у работодателя, который намерен организовать работы временного характера, возникают определенные обязанности, связанные с предоставлением этой социальной услуги:

- во-первых, он должен создать временные рабочие места в необходимом количестве на срок, не превышающий шести месяцев. При этом для организации работ временного характера не могут быть использованы постоянные рабочие места и вакансии;
- во-вторых, работодатель обязан предоставить информацию о потребности в рабочей силе для укомплектования временных рабочих мест;
- в-третьих, он должен заключить с такими временными работниками срочные трудовые договоры на срок, который суммарно в течение года не может превышать 180 календарных дней;
- в-четвертых, внести запись о временной работе в трудовую книжку;
- в-пятых, в рамках работ временного характера работодатель не имеет права привлекать лиц к выполнению работ, связанных с риском для жизни, в соответствии с Перечнем работ с повышенной опасностью [10];
- в-шестых, он должен выплачивать заработную плату в размере не ниже, чем минимальная заработная плата, установленная законом;
- в-седьмых, работодатель обязан соблюдать требования действующего законодательства, предоставлять временным работникам государственные социальные гарантии, предусмотренные законодательством Украины о труде и занятости населения, а также общеобязательном государственном социальном страховании.

Анализируя нормативные правовые акты Украины [8; 9], делаем вывод, что в организации работ временного характера единственным преимуществом для работодателя является возможность на законных основаниях заполнить временные рабочие места и заключать срочные трудовые договора. К сожалению, государство не стимулирует эту социальную услугу другим образом.

Зато предоставление работодателем других видов негосударственных социальных услуг поощряется государством. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 24 Закона Украины «О заня-

тости населения» [8] работодателю, который в течение 12 календарных месяцев обеспечивал создание новых рабочих мест, трудоустраивал на них работников и на протяжении этого периода ежемесячно осуществлял им выплату заработной платы в размере не менее трех минимальных заработных плат за каждого человека, в течение следующих 12 календарных месяцев при условии сохранения уровня заработной платы в размере не менее трех минимальных заработных плат за каждое такое лицо ежемесячно за счет средств Государственного бюджета Украины, которые предусмотрены в бюджете Пенсионного фонда Украины, компенсируются фактические расходы в размере 50 процентов суммы начисленного единого взноса за соответствующее лицо за месяц, за который он оплачен, в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины.

Считаем, что в целях поощрения работодателей к предоставлению широкого спектра социальных услуг следует закрепить на законодательном уровне предоставление им государственных преимуществ. В связи с этим предлагаем дополнить ст. 31 Закона Украины «О занятости населения» [8] новой частью следующего содержания: «В случае организации работодателем работ временного характера в течение одного года с соблюдением требований действующего законодательства ему за каждого работника ежемесячно за счет средств Государственного бюджета Украины, предусмотренных в бюджете Пенсионного фонда Украины, компенсируются фактические расходы в размере 30 процентов суммы начисленного единого взноса на общеобязательное социальное страхование за соответствующее лицо за месяц, за который он оплачен, в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины».

По нашему мнению, такое преимущество повысит интерес работодателей к организации работ временного характера.

Список использованных источников

1. Конституция Украины [текст] : принята 28 июня 1996 г. // Сведения Верховной Рады Украины. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Право социального обеспечения Украины : учебник / П. Д. Пилипенко [и др.] ; за ред. П. Д. Пилипенко. – 3-е изд., перераб. и доп. – К. : Ин Юре, 2010. – 504 с.
3. Шумная, Л. П. Организационно-правовые формы социального обеспечения / Л. П. Шумная // Науч. вестн. Ужгород. нац. ун-та. – 2014. – Сер. Право. – Вып. 24. – Т. 2. – С. 205–208.

4. Социальная политика : учеб. / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М., 2002. – 465 с.
5. Об общеобязательном государственном пенсионном страховании : Закон Украины, 9 июля 2003 г., № 1058-IV // Сведения Верховной Рады Украины. – 2003. – № 49. – Ст. 376.
6. Об оплате труда : Закон Украины, 24 марта 1995 г., № 108/95-ВР // Сведения Верховной Рады Украины. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. О страховании : Закон Украины, 7 марта 1996 г., № 85/96-ВР // Сведения Верховной Рады Украины. – 1996. – 18. – Ст. 78.
8. О занятости населения : Закон Украины, 5 июня 2012 г., № 5067-VI // Сведения Верховной Рады Украины. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
9. Порядок организации общественных и других работ временного характера : постановление Кабинета Министров Украины, 20 марта 2013 г., № 175 // Официальный вестник Украины. – 2013. – № 23. – Ст. 776.
10. Перечень работ с повышенной опасностью : приказ Госнадзорхрантруда, 26 янв. 2005 г., № 15// Официальный вестн. Украины. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ИМУЩЕСТВЕННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРАВА НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

М. М. Харитонов, профессор кафедры гражданского права и процесса юридического факультета НИУ «Высшая школа экономики» (г. Санкт-Петербург), кандидат юридических наук

Как известно, право на ежегодный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) включает в себя две составляющие: 1) период времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и который он может использовать по своему усмотрению; 2) сумму денежных средств, необходимых для обеспечения потребностей работника в течение данного периода времени. Подобная «двойственность» права на отпуск совершенно оправданна, поскольку только так могут быть в полной мере достигнуты те цели, ради которых оно появилось в трудовом законодательстве. Однако в ряде случаев, в первую очередь по причине несовершенства законодательства, эта особенность права на отпуск может породить определенные проблемы на практике, две из которых будут рассмотрены ниже. Поскольку автор не является специалистом в трудовом законо-

нодательстве Республики Беларусь, все примеры будут проанализированы на российском нормативном материале, однако, насколько мы можем судить, принципиально регулирование сферы рассматриваемой проблематики в этих странах не отличается.

Первая проблема связана с использованием отпуска авансом (т. е. без истечения периода времени, дающего права на использование отпуска). Для более наглядного изложения рассмотрим случай, когда работник в силу специальной нормы закона имеет право уйти в отпуск авансом в любое удобное для него время, а работодатель обязан его этот отпуск предоставить. В трудовом законодательстве как России, так и Беларуси к числу таких работников относятся несовершеннолетние.

Теперь представим следующую ситуацию. Работодатель принимает на работу несовершеннолетнего. На следующий день после выхода на работу работник пишет заявление с просьбой предоставить ему отпуск. Работодатель, повинаясь требованию закона (ст. 267 Трудового кодекса РФ), предоставляет этот отпуск и выплачивает отпускные. Находясь в отпуске, работник подает заявление об увольнении по собственному желанию с таким расчетом, чтобы дата увольнения приходилась на период отпуска или чуть позже. У работодателя в этой ситуации нет иного выхода, кроме как уволить работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ). Но что делать с ранее выплаченной суммой отпускных, т. е. как работодателю вернуть эти деньги? Механизм удержания (ст. 137 Трудового кодекса РФ) здесь неприменим фактически, так как нет предмета удержания в виде заработной платы, поскольку работнику она не была начислена в связи с отсутствием трудовой деятельности, а механизм материальной ответственности ст. 232, 233, 238 и некоторых других Трудового кодекса РФ не может быть применен юридически, так как действия работника формально не могут быть квалифицированы как правонарушение). Наиболее подходящим для данной ситуации видится применение механизма взыскания неосновательного обогащения (ст. 1102 и 1109 Гражданского кодекса РФ), однако он также связан с рядом препятствий юридико-технического характера.

Вторая проблема связана с отзывом из отпуска. Статья 125 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в случае отзыва из отпуска неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпус-

ку за следующий рабочий год. Предположим, что работник решил расторгнуть трудовой договор, и данное требование не было выполнено к последнему дню работы. Тогда на основании ст. 127 Трудового кодекса РФ работник при увольнении может требовать компенсации за неиспользованную часть отпуска.

Коллизия здесь заключается в следующем. С одной стороны, данная компенсация по своей сути является неполученной суммой (части суммы) оплаты времени отпуска. С другой стороны, в нашем случае работник уже ранее получил всю сумму оплаты отпуска. Если мы на этом основании скажем, что компенсация выплачиваться не должна, то тем самым будет нарушено право работника, поскольку отпуск в натуре им не использован в полном объеме. Если же мы ее выплатим (пропорционально продолжительности неиспользованной части), то тем самым работник, по сути, получит удвоенную сумму отпускных, что поставит его в необоснованно привилегированное положение по сравнению, например, с теми работниками, отпуск которых был разделен на части и одна из этих частей не была использована к моменту увольнения.

Представляется, что решение данной проблемы заключается в разграничении таких правовых категорий, как «оплата отпуска» и «компенсация за неиспользованный отпуск», что, однако, требует внесения изменений в действующее законодательство.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Г. В. Хныкин, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук

Профессиональная деятельность работников здравоохранения носит конституционно-значимый характер, потому что именно с их помощью обеспечивается реализация конституционных прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь (п. 1 ст. 41 Конституции РФ). Казалось бы, данное обстоятельство должно вызвать особое отношение представителей власти к субъектам, обеспечивающим благоприятное функционирование охранительных мероприятий. Однако российская действительность свидетельствует об обратном.

Озабоченность российского правительства здоровьем граждан проявилась в 2008 г. и выразилась в *Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г.* Ключевым словом этого стратегического документа при характеристике отрасли стало «низкий», которое использовалось составителями и при характеристике заработной платы медицинских работников и их социальной защищенности. Довеском отмечены невысокий уровень качества медицинской помощи и показателей здоровья населения, недостаточная квалификация врачей и слабая мотивация их к профессиональному совершенствованию. Заявлены *цели*: сохранение и укрепление здоровья населения. Определены основные *системообразующие факторы*: совершенствование организационной системы, развитие инфраструктуры и ресурсного обеспечения здравоохранения, включающего финансовое, материально-техническое и технологическое оснащение лечебно-профилактических учреждений на основе инновационных подходов.

Перечень запланированных мероприятий впечатляет. Отметим три из них. Во-первых, превышение финансирования здравоохранения к 2020 г. до 5 % от ВВП. Увы, пока удалось выйти только на 3,7 %. Показатели ВОЗ – 6 % ВВП. Во-вторых, заявлено об увеличении ожидаемой продолжительности жизни населения до 75 лет. Результат в 2015 г. – 71,4, а в 2017 г. – 71,8. В-третьих, с 2009 по 2012 г. финансовое обеспечение мероприятий по формированию здорового образа жизни был назначен приоритетный национальный проект «Здоровье», на который планировалось затратить 3,8 млрд рублей. В целом предполагается выделять бюджетные ассигнования федерального бюджета в общей сумме не менее 13,8 млрд рублей на период 2009–2020 гг.

Прошло 9 лет. Какова эффективность принятых решений? Крайне низкая. Вместе с тем экспертно-аналитический центр РАНХиГС выяснил, что проблемы здравоохранения, по опросам россиян, оказались главными, вышли на первое место. Отмечены недостаточность финансирования, нехватка и слабая подготовка медперсонала, низкий уровень зарплат. Иными словами, с чем боролись, на то и напоролись, но деньги потратили.

Нерешенными оказались не только экономические, но и правовые проблемы. Последние весьма многочисленны и хронически нерешаемы.

В числе *первых* – неудовлетворительное состояние нормативной базы, которая запутана во времени и пространстве, не имеет систематизации, но увеличение численности налицо. Например, подборка нормативных источников здравоохранения, подготовленная В. В. Степановым в 2002 г. составила более 600 страниц текста, систематизированного по 34 тематическим разделам. Причем основной ее костяк, как нетрудно догадаться, составляют подзаконные / нормативные акты низового уровня – приказы Министерства труда и Министерства здравоохранения РФ и СССР, многие из которых действуют уже не один десяток лет. При этом доля законов, регулирующих отрасль, составляет всего 0,2 %, что гораздо меньше, чем по другим отраслям социально-культурной сферы. В конечном счете недостаток законов компенсируется огромным числом нормативных актов, которые входят в противоречие с Конституцией и Трудовым кодексом РФ (далее – ТК) и нарушают элементарные права медицинских работников. Как видим, эта проблема застарелая и характерна не только в отношении здравоохранения, но поразила всю систему российского законодательства. Что делать?

В России нет учреждения, которое выполняло бы функцию надзорного органа, ответственного, во-первых, за состоянием нашего законодательства, а во-вторых, за систематизацию и реализацию предложений по совершенствованию законодательства. «Пишем – только себя тешим», – отмечал Л. Н. Толстой, но, к сожалению, Национального центра законодательства и правовых исследований, каковой имеется в Беларуси, в России нет. Поэтому организация подобного центра на базе Института законодательства и сравнительного исследования при Правительстве возможно позволила бы разрешить одну из застарелых болезней нашего законодательства.

Что касается ведомственных источников, то установление их юридической ценности следует поручить их авторам, т.е. федеральным органам исполнительной власти, которые и создали подобный неконтролируемый хаос.

Вторая проблема связана с отсутствием полноценных законодательных норм, регулирующих труд медицинских работников. Два базовых закона – ТК и «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ) (далее – Основы) не дают объемной картины такого регулирования.

В ТК медики включены в число уничижительно обозначенных «других категорий работников» (глава 55 ТК). Вместо полноценной главы, посвященной особенностям регулирования их труда, в Кодексе имеется одна ст. 350, содержащая четыре трудовых отличия данных субъектов, причем всего лишь отсылочного качества. Применять их напрямую, кроме дежурств на дому, касающихся в основном судебных медиков, нельзя. И ТК выступает здесь всего лишь в роли информатора о том, что данные особенности – предмет регулирования Правительства РФ. Подобные нормы снижают ценность и авторитетность основного закона о труде.

Названные Основы, определив базовые профессиональные полномочия медицинских работников, тем не менее оставили без внимания ряд вопросов. В частности, это вопрос о содержании понятия «*конфликт интересов*» (п. 1 ст. 75 Основ). Не обозначена такая особенность, как наличие у медработника *организационной функции*, которая состоит в даче заданий иным работникам организации. Или обладание медицинским работником широкого круга *дискреционных (усмотренческих) правомочий*, необходимых для надлежащего правового обеспечения возможности достижения цели его деятельности — охраны здоровья пациента.

Видимо, назрела необходимость обсуждения вопроса о Медицинском кодексе. О необходимости разработки и принятия кодифицированного акта не один год говорят ученые и некоторые российские политики. Такие разработки уже ведутся у наших соседей (например, в Казахстане). Однако разработчиками Концепции идея кодификации законодательства о здравоохранении проигнорирована.

Третья проблема – это терминология. И прежде всего связанная с легальным определением основного субъекта рассматриваемых отношений. На сегодня ни в законодательстве, ни в научной литературе не сложилось однозначного подхода относительно понятия медицинского работника.

В каждой кандидатской диссертации медико-правовой направленности критикуется определение, данное в ст. 2 Основ: **медицинский работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо фи-**

зическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность. Как видим, в одну кучу свалены и работники, и работодатели. Если бы законодатель «развел» эти две категории, как он сделал в ст. 20 ТК в отношении частных нотариусов и адвокатов, то была бы большая экономия бумаги, времени и нервов.

Непоследовательность законодателя проявляется также в ситуации с работниками фармацевтической промышленности. Он либо отождествляет их с медицинскими работниками, либо выделяет две разные категории. Представляется, что обозначенные субъекты являются двумя самостоятельными категориями специалистов сферы здравоохранения.

И еще, указание в понятии медработника на факт его **работы в медицинской организации** фактически выводит преподавателей медицинских образовательных учреждений из контингента, относящегося к медицинским работникам, и, как следствие, по сути, запрещает им медицинскую деятельность. То есть положения ст. 2 Основ напрямую противоречат ст. 77 того же Закона.

СУЩНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ПОЗИЦИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

О. В. Храбатин, аспирантка Харьковского национального университета внутренних дел

В современный научный оборот активно вводятся понятия нормативно-договорного соглашения, социально-партнерских правовых актов. Общеизвестным остается положение о «двойственной» правовой природе коллективных договоров и соглашений. При этом в исследованиях акценты смещаются в сторону либо нормативного публичного характера коллективных договоров (соглашений), либо договорного, либо отстаивается их «равновесная» дуалистическая природа [1, с. 380–480].

Надо заметить, что, говоря о трудовом законодательстве Украины, увы, этот вопрос остается открытым, ибо на сегодня в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях

не определена его юридическая природа. Если обратиться к КЗоТу Украины и Закону «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 г., то можно увидеть, что законодательство не дает легального определения коллективного договора, а лишь указывает на его регулятивную функцию: регулирует трудовые, социально-экономические, производственные отношения (ст. 10) [2]. Это объясняет то обстоятельство, что в доктрине трудового права наводятся дефиниции коллективного договора самыми учеными. К сожалению, данная проблема отражена и в проекте Трудового кодекса Украины. Так, ст. 313, которая имеет название «Коллективные переговоры и заключение коллективного договора и соглашения», закрепляет положение о том, что порядок разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений с целью содействия регулированию трудовых отношений и социально экономических интересов работников и работодателей определяются законом. То есть статья носит отсылочный характер, а потому ничего нового не вносит в содержание как проекта Трудового кодекса, так и Закона «О коллективных договорах и соглашениях». Поэтому не совсем ясно, что несут такие «изменения»: новые возможности или новые ограничения. Вместе с тем законодатель, признавая регулятивную функцию коллективного договора, декларирует его нормативный характер, и, соответственно, относит к источникам права. Поэтому, говоря о коллективном договоре как источнике права, необходимо понимать его как правовой акт, регулирующий производственные, трудовые и социально-экономические отношения. В данном случае отражается коллективный договор как форма образования правовых норм. Поэтому необходимо отметить, что определение коллективного договора должно отражать как его существенные черты, так и его правовую природу.

На сегодня в системе правовых актов коллективные договоры выполняют функции, которые должны обеспечить реализацию возможностей договорного регулирования в наибольшей степени. Так, А. Ф. Нуртдинова выделила несколько следующих функций: конкретизация норм права, содержащихся в законах, иных нормативных правовых актах; функция повышения уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены в законах и иных норма-

тивных правовых актах; функция устранения пробелов в праве; функция первичного регулирования, когда законами и другими нормативными актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора; функция воздействия на формирование правосознания и содержание государственного регулирования [3, с. 173].

Коллективный договор и сегодня остается тем актом коллективно-договорного регулирования, который осуществляет конкретизацию норм, которые не могут быть реализованы без соответствующих уточнений. Но сейчас речь прежде всего должна идти о первичном правовом регулировании коллективным договором, т. е. регулировании тех отношений, которые не были включены в сферу государственного правового регулирования и которые относятся к сфере договорного регулирования в силу их специфики и особенностей.

Необходимо отметить, что коллективный договор на производственном уровне продолжает выполнять наряду с трудовым правом как отраслью права и государством путем нормативного (государственного) регулирования социальную функцию, основной из которых является функция защиты работников, их коллективных интересов. При этом коллективный договор является инструментом обеспечения справедливости и равенства работников в трудовых отношениях, актом, регулирующим вопросы занятости и оплаты труда, обеспечения социальных гарантий для работника. И это вполне закономерно, ведь трудовое право по своей природе является социальным и, соответственно, морально обусловлено [4, с. 490].

Кстати, во многих странах Запада акцент в правовом регулировании труда смещен в сторону договорного регулирования, коллективные договоры выступают как равный или почти как равный законодательный источник трудового права, а в некоторых странах их значение в правовом регулировании труда превосходит значение законодательства [5, с. 145]. Следовательно, по своей юридической природе коллективные договоры должны повышать уровень гарантий для работников. В современный период в новых условиях хозяйствования коллективный договор является и должен стать в дальнейшем важным первичным коллективно-договорным актом регулирования трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : моногр. / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 592 с.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України, 1 липня 1993 р., № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 36. – Ст. 361.
3. Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / А. Ф. Нуртдинова. – М., 1998. – 346 с.
4. Гетьманцева, Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : моногр. / Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Технодрук, 2015. – 592 с.
5. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ УЧАСТИЯ РАБОТНИКА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В. П. Шилов, заместитель председателя Постоянной комиссии по труду и социальным вопросам, депутат Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, соискатель УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) локальные нормативные правовые акты (далее – ЛНПА) в организации – это «коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя» [1].

Можно отметить, что, несмотря на то что руководителю делегированы все права по оперативному управлению организацией, последний, в соответствии со ст. 55 ТК, осуществляет «свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих тру-

довые и социально-экономические права работников» [1]. Учет нанимателем мнения иного представительного органа работников в ТК не предусмотрен. Также не предусмотрен в белорусском законодательстве и механизм разработки и принятия ЛНПА в случае отсутствия в организации как профсоюза, так и иного представительного органа работников.

Требование трудового законодательства по учету мнения профсоюза при принятии ЛНПА не налагает на нанимателя обязанность согласиться с мотивированной позицией представительного органа работников или изменить свое решение. Право принятия окончательного решения остается за нанимателем, тем более что в белорусском законодательстве отсутствует утвержденный порядок получения согласования профсоюза и ответственность за нарушение данного условия. В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации, где урегулирован «порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта» (ст. 372) [2], а также указано, что «акты, принятые в нарушения порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению» (ст. 8) [2].

К ЛНПА, затрагивающим трудовые права и социально-экономические интересы работников в организации, белорусский законодатель относит:

- коллективные договоры, соглашения;
- акты, устанавливающие правила внутреннего трудового распорядка и определяющие трудовую дисциплину в организации (ст. 194, 195 ТК);
- акты, определяющие требования по охране труда и технике безопасности в организации (ст. 226 ТК);
- иные локальные нормативные акты, принятые в установленном законом порядке (положение по оплате труда; должностные инструкции, штатное расписание и др.).

Список ЛНПА, при принятии которых будет или не будет требоваться согласование или учет мнения профсоюза, может быть расширен коллективным договором организации, так как полный перечень ЛНПА законодательно не определен.

В белорусском трудовом законодательстве не установлено никаких ограничений на создание дополнительных докумен-

тов по регулированию трудовых отношений в организации при условии, что содержащиеся в них положения будут соответствовать нормам действующего трудового законодательства. Поэтому руководитель по своей инициативе или инициативе работников в лице их представительного органа может разработать и применить в деятельности организации любой необходимый для него ЛНПА.

Можно согласиться с мнением российского ученого-трудовика В. А. Сафонова, что проведение переговоров и консультаций между нанимателем и представительным органом работников в лице профсоюза по вопросу содержания принимаемого ЛНПА «имеет целью как доведение до работников информации о готовящемся решении работодателя, так и предоставление работникам возможности высказать свою позицию» [3, с. 226–227].

В заключение стоит отметить, что личное участие работника возможно в организации, где отсутствует профсоюз либо иной представительный орган. В тоже время действие в организации ЛНПА, принятого с учетом мнения профсоюза, распространяется на всех работников, в том числе и не являющихся членом профсоюза.

Список использованных источников

1. 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 24.10.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 01.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
3. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – М. : Юрайт, 2015. – 395 с.

РОЛЬ И МЕСТО МАСТЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ И СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ УЧАСТКЕ

Г. Б. Шишко, профессор кафедры конституционного права Белорусского государственного университета, Заслуженный юрист Республики Беларусь, кандидат юридических наук, профессор

В современных условиях роль мастера на производстве существенно возрастает. Это обусловлено рядом причин и прежде всего новыми задачами которые встают перед руководителями производственных коллективов всех уровней управления.

Мастер является полноправным руководителем и непосредственным организатором производства и труда на порученном ему участке работы. Назначение, перемещение, перевод в другое структурное подразделение или на другую должность или освобождение мастера от занимаемой должности производится приказом руководителя организации или распоряжением его заместителя по кадрам по представлению начальника цеха и кадровой службы. На должность мастера назначаются, как правило, специалисты с высшим и в исключительных случаях со средним специальным образованием. Для обеспечения динамичного и пропорционального развития общественного производства предъявляются высокие требования не только к качеству разрабатываемых планов, но и к тому, чтобы эти планы безусловно выполнялись каждым производственным участком, структурным подразделением и производственной организацией в целом.

Основными задачами мастера являются обеспечение выполнения плановых заданий при наименьших затратах материальных трудовых и финансовых ресурсов, на основе повышения производительности труда и качества продукции, за счет выявления и использования резервов производства на каждом рабочем месте.

В зависимости от особенностей структурного подразделения (цеха) основные задачи мастера могут быть сформулированы иначе, но их совокупность должна обеспечить достижение главной цели деятельности производственной организации. Для выполнения указанных задач в должностной инструкции на мастера возлагаются определенные функции управления. Функции – это обособившиеся виды управленческого труда,

осуществляемого линейными руководителями. На уровне производственного участка к таким функциям относятся осуществление общего руководства возглавляемым производственным участком и обеспечение выполнения коллективом участка плановых показателей. Мастеру как руководителю первичного звена управления вменяются и такие функции, как обеспечение соблюдения на участке правил охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности. Одной из важнейших функций мастера является проведение постоянных инструктажей работников на рабочих местах по вопросам технологии производства работ, охраны труда, пожарной безопасности и организации обучения на рабочих местах новым приемам и методам работы. В должностной инструкции мастера конкретизируются его обязанности.

Важнейшей трудовой обязанностью мастера является правильная организации труда работников участка и при этом соблюдение законодательства о труде и других нормативных правовых актов, локальных актов, действующих в организации и касающихся производственной деятельности.

В пределах своей компетенции он обязан проводить инструктажи по охране труда на рабочем месте для всех вновь принятых на работу на возглавляемый им участок, ознакамливать их под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, заключенным в организации. Внутренний трудовой распорядок той или иной организации включает общие и специальные обязанности руководителей всех уровней управления, в том числе и мастера, работников, определяет порядок работы и нормы поведения их в процессе производственной деятельности.

Точность в определении обязанностей каждого работника является не только условием правильной организации труда, но и способствует укреплению трудовой дисциплины [1, с. 31].

При организации труда работников мастер обязан строго выполнять правила охраны труда работающих, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма на возглавляемом участке и проверять исправность работающего технологического оборудования, различных ограждений на опасных участках труда.

В обязанности мастера также входит добиваться своевременного выполнения мероприятий по оздоровлению условий

труда на возглавляемом участке. При заключении трудового договора с лицами, принимаемыми на рабочие должности на участок, мастеру необходимо обязательно договориться с каждым из них о трудовой функции. Это значит, что при приеме на работу рабочего нужно установить профессию (специальность) в сочетании с квалификацией (разрядом), название и содержание которой должно соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий (ЕТКС) [2, с. 8].

При этом необходимо иметь в виду, что ЕТКС обязателен для применения в организациях любых организационно-правовых форм, независимо от форм собственности (унитарные предприятия, акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, кооперативы, учреждения и т. д.).

Управляя коллективом производственного участка, мастер наибольшее внимание уделяет организации труда и укреплению трудовой дисциплины.

В современных условиях приобретает особую актуальность проблема отношения к труду каждого работника, существенно возрастает ответственность за соблюдение дисциплины труда. В обеспечении трудовой дисциплины особый подход мастера должен быть в первую очередь к молодым работникам. К мастеру они чаще обращаются за помощью и советам по различным вопросам. И всегда мастер должен уметь дать ясный и точный ответ и одновременно обратить внимание молодого работника на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

Вместе с тем в большинстве производственных организаций Беларуси при оценке эффективности труда мастера исходят из того, за состояние дисциплины труда на участке он отвечает так же, как и за выполнение плановых производственных заданий. В организациях разрабатываются различные планы обеспечения дисциплины с применением при этом передовых методов, накопленных в отрасли, других организациях. При этом предпочтение отдается методам убеждения и воспитания.

Однако в воспитании сознательного отношения к труду и повышении эффективности общественного производства большая роль принадлежит мерам поощрения за добросовестный труд [3, с. 107].

Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутрен-

него трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом (ст. 196 ТК).

В отношении к определенным недобросовестным работникам, совершившим дисциплинарные проступки, мастер обязан применять в установленном законом порядке в необходимых случаях меры дисциплинарного воздействия.

Порядок применения дисциплинарных взысканий закреплен в ст. 199 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Следует обратить внимание, что дисциплинарную ответственность нужно отличать от ответственности в виде лишения производственной премии.

Премия – это не только часть заработной платы, а главным образом, поощрение для дисциплинированных работников в соответствии с коллективным договором или утвержденным руководителем организации локальным Положением о премии [4, с. 74].

В соответствии со ст. 49 ТК помимо случаев, предусмотренных законодательством, мастер обязан не допускать к работе (отстранять от работы) в соответствующий день (смену) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;
- не прошедшему инструктаж, проверку знаний по охране труда;
- не использовавшего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;
- не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

К числу основанных обязанностей мастера относится правильная организация труда всех работников участка с учетом особенностей труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.

Из общего числа всех работающих на производстве женщины составляют более 50 %. В соответствии со ст. 32 Конституции Республики Беларусь женщинам обеспечивается предос-

тавление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья.

Мастер производственного участка должен знать, что запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ч. 1 ст. 262 ТК).

Законодательством о труде закреплены гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ст. 263, 264, 265, 266, 267 ТК). При заключении трудового договора с беременной женщиной следует руководствоваться ст. 268 ТК. В части 1 ст. 268 ТК установлено, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). Другие причины, например, отсутствие необходимого образования или стажа и опыта работы по специальности, могут являться основанием для отказа беременной женщине в приеме на работу.

Роль молодежи в общественном производстве весьма значима. Сегодня молодежь работает во всех сферах экономики страны. Мастеру необходимо знать особенности регулирования труда молодежи и строго руководствоваться в своей работе нормами ТК, регулирующими эти особенности.

Так, например, нормами ТК четко регламентируется возраст, с которого допускается заключение трудового договора с несовершеннолетними. Мастер не должен допускать несовершеннолетних на работы, на которых запрещается применение труда моложе восемнадцати лет и др. Жизнь требует того, чтобы мастер уделял пристальное внимание молодежи и в период их трудоустройства и в процессе организации их труда. С ними порой необходимо дополнительно проводить беседы по разъяснению требований соблюдения технологии производства, точное соблюдение которой позволяет обеспечить выполнение производственного задания с высоким качеством выпускаемой про-

дукции, а также напомнить о строгом соблюдении инструкций по охране труда. На практике при неконкретно определенных в должностной инструкции мастера обязанностей, из-за незнания мастером основ законодательства о труде допускаются нарушения законодательства по охране труда работников, в том числе и несовершеннолетних. В таких случаях следует ждать неприятностей.

Так, в одном из цехов Минского приборостроительного объединения мастер на одну смену поручил подростку замещать временно отсутствующего работника. На данном рабочем месте в технологии использовался формалин, который является вредным для здоровья человека. Указанное нарушение со стороны мастера было предметом расследования комиссией с участием прокурора и привлечением мастера к административной ответственности.

Полагаем, что в должностной инструкции мастера должна быть достаточно конкретно зафиксирована содержательная сторона его деятельности, согласованы права и ответственности.

Хотелось бы отметить, что в реальной жизни обязанностей мастера при организации труда и соблюдении законодательства о труде значительно больше. При высоком уровне квалификации и общеобразовательной подготовки современных работников мастер может сохранить авторитет руководителя лишь при условии постоянного повышения своего профессионально-квалификационного уровня [5, с. 3].

Права, предоставляемые мастеру, дают возможность активно воздействовать на ход производства, организации труда и соблюдения законодательства о труде. В крупных производственных коллективах одной из общественных форм управления является совет мастеров, в работе которого мастер принимает активное участие.

Совет мастеров по согласованию с руководителем организации периодически (примерно 1 раз в месяц) организует учебу мастеров по производственным, экономическим и правовым вопросам.

Такая форма обучения мастеров вполне себя оправдывает на практике. Для успешной организации труда работников мастеру следует всегда помнить некоторые правила, которыми нужно следовать:

- быть компетентным по всем вопросам производственного процесса, организации труда работников и действующего законодательства о труде;
- быть справедливым, требовательным, тактичным;
- выдавая задание подчиненному работнику, объяснять цель и смысл работы, убедить подчиненного, что задание выполнимо;
- давая распоряжение, всегда следует указывать срок выполнения;
- необходимо проверять выполнение каждого задания и распоряжения;
- следует возлагать ответственность на каждого участника работы;
- если руководитель хочет повысить трудовую дисциплину на участке, то он и сам должен быть дисциплинирован;
- мастеру следует проявлять постоянную заботу не только о производстве, но и о людях.

Мастеру следует иметь в виду, что если он в своей деятельности систематически некачественно выполняет возложенные на него обязанности, то он подлежит внеочередной аттестации, после чего решается вопрос о его профессиональной подготовленности.

Мастер, виновный в невыполнении или ненадлежащем выполнении возложенных на него функциональных обязанностей, законодательства о труде, локальных актов по вопросам организации труда работников, несет дисциплинарную ответственность, в случае причинения своими действиями или решениями ущерба организации – материальную.

Список использованных источников

1. Кленов, Е. А. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / Е. А. Кленов. – М. : Профиздат, 1971. – С. 93.
2. Клюев, А. А. Мастеру и начальнику цеха о трудовом законодательстве. Юридический всеобуч / А. А. Клюев, А. М. Прудинский. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 205.
3. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина : монография / Г. Б. Шишко. – Минск : Молодежное науч. общ., 2000. – С. 125.
4. Справочник начальника цеха и мастера / под ред. Л. И. Липень. – Минск : Дикта, 2012. – С. 383.
5. Смирнов, В. Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые аспекты) / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972.

ПОКОЛЕНИЕ МИЛЛЕНИУМ (ПОКОЛЕНИЕ Y): КАК ОНО ВЛИЯЕТ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА?

С. В. Шуралева, доцент кафедры трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета, кандидат юридических наук

«Знакомьтесь, поколение Y – самые прихотливые работники в мировой истории», «они родились с кнопкой на пальце» – такие заголовки можно встретить в зарубежных и отечественных исследованиях о поколении Y, к которым принадлежат молодые люди, чье детство пришлось на 1980-е, а взросление – на 2000-е гг. [4, с. 9, 15–16; 5].

Теория поколений разработана в 1991 г. американскими учеными Нейлом Хоувом (Neil Howe) и Вильямом Штраусом (William Strauss) [6]. В их совместной книге «Поколения» («Generations»), которая вышла в свет в 1991 г., история США представлена как серия биографий разных поколений с 1584 г. до современности. Исследователями выявлен повторяющийся поколенческий цикл в англо-американской истории.

Важным для понимания этой теории является понятие поколения – группы людей, рождающихся каждые 20 лет в определенную историческую эпоху, сталкивающихся с одинаковыми ключевыми историческими событиями в одних и тех же жизненных фазах (детство, молодость, средний возраст, старость), разделяющих с ровесниками общие убеждения, модели поведения и чувство принадлежности к данному поколению. Вместе с тем четкую границу между поколениями провести невозможно.

Несмотря на критику, теория поколений получила распространение и в других странах. Адаптацией теории поколений для России занимается команда под руководством Евгении Шамис (проект “RuGenerations”).

Применительно к российским реалиям примерные границы поколений выглядят следующим образом: величайшее поколение (1900–1923 гг.), молчаливое поколение (1923–1943 гг.), Бэби-Бумеры (1943–1963 гг.), поколение X (1963–1984 гг.), Миллениум (поколение Y) (1985–2003 гг.), поколение Z (2004 г. – наши дни) [7]. Учитывая, с одной стороны, общую историю,

а с другой – процессы всеобщей глобализации и информатизации, можно предположить, что такая периодизация с определенными коррективами может быть актуальна и для Беларуси.

В России теория поколений активно применяется на практике, в том числе HR-менеджерами. В Уральском Банке Реконструкции и Развития, где уже в 2014 г. более двух третей сотрудников относились к поколению Y, кадровая политика выстроена с учетом установок и ценностей работников этого поколения [8].

Глобальное исследование «Миллениалы на работе: рабочее пространство приобретает новую форму» (“Millennials at Work, Reshaping the Workplace”), проведенное транснациональной компанией “PricewaterhouseCoopers”, показало, что в целом для миллениалов важен баланс между работой и личной жизнью (95 %), они ценят возможности обучения и профессионального развития (24 %), гибкий рабочий график (19 %) больше, чем денежные премии (14 %). Поколение Y в России также стремится соблюдать равновесие между различными сферами своей жизни (93 %) и придает первостепенное значение обучению и развитию (21 %). На втором месте – денежные бонусы (20 %). За гибкий рабочий график 11 % россиян. Не менее важной льготой для российских респондентов оказалась финансовая поддержка для покупки квартиры. 57 % опрошенных россиян готовы сменить от двух до пяти работодателей за свою профессиональную жизнь. Для 76 % российских респондентов при выборе работы важно, чтобы корпоративные ценности будущего работодателя совпадали с их собственными ценностями [9].

Поскольку доля работников – представителей поколения Y будет и дальше расти, исследования в этой сфере необходимо продолжать, в том числе и для того, чтобы понимать: как должно изменяться трудовое законодательство, чтобы соответствовать запросам современного общества.

С одной стороны, изменения уже начались. Появление в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1] главы 49.1 «Правовое регулирование труда дистанционных работников» предусматривает возможность удаленного взаимодействия работника и работодателя с помощью информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе посредством обмена электронными документами.

В связи с этим логичным видится введение Федеральным законом от 01.05.2017 № 86-ФЗ «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона “Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством” и статьи 59 и 78 Федерального закона “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации”» [2] с 1 июля 2017 г. листов нетрудоспособности в форме электронного документа.

Необходимо приветствовать установление с 29.06.2017 в соответствии с Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» более гибких норм о неполном рабочем времени, которые позволяют: сочетать неполный рабочий день (смену) и неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части; устанавливать неполное рабочее время как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

Система профессионального развития для государственных гражданских служащих Российской Федерации, введенная Федеральным законом от 29.07.2017 № 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации”» [3] с 10.08.2017 включает помимо традиционного дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и переподготовка) иные мероприятия по профессиональному развитию, что позволит учесть потребность в разных (по форме и срокам) форматах обучения, в том числе тренингах, семинарах, мастер-классах.

Вместе с тем эти насущные изменения, по-видимому, свидетельствуют об изменении традиционной парадигмы трудовых отношений, в основе которого не только запросы и потребности работодателей, но и меняющиеся установки и ценности новых поколений работников.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 01.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.
2. О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 59 и 78 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации : Федер. закон, 1 мая 2017 г., № 86-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 18. – Ст. 2663.
3. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» : Федер. закон, 29 июля 2017 г., № 275-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 31 (ч. 1). – Ст. 4824.
4. Тулган, Б. Не всем достанется приз. Как управлять поколением Y / Б. Тулган. – М., 2017. – 256 с.
5. 30 фактов о современной молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sberbank.ru/ru/person/familybank?utm_source=sl. – Дата доступа 26.08.2017.
6. Теория поколений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/>. – Дата доступа 26.08.2017.
7. Теория поколений в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rugenerations.ru/>. – Дата доступа 26.08.2017.
8. Идеальная работа для поколения Y: свободный график, соцсети и квесты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://66.ru/news/business/154485/>. – Дата доступа 26.08.2017.
9. Исследование «PricewaterhouseCoopers» «Миллениалы на работе: рабочее пространство приобретает новую форму» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2012/01/31/4005>. – Дата доступа 26.08.2017.

ПРОБЛЕМА ПРЕКАРИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

С. И. Котова, научный сотрудник Центра трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова

По наблюдению экономистов, юристов и социологов на рынке труда в настоящий момент происходит *прекаризация* – процесс дерегуляции трудовых отношений, который влечет за собой угрозу отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения социальных и правовых гарантий как работников, так и потенциальных работников. Это приводит к формированию нового социального класса – *прекариата*. Этот класс находится в процессе становления, не все представители этого класса осознают себя классом как таковым. Но прекариат уже занимает определенное место в классовой структуре современного общества.

Глобализация, социально-экономические изменения, гибкость регулирования рынка труда, гибкость заработной платы, постиндустриальная революция, роботизация техники и внедрение цифровой рабочей силы (*digital workforce*), социальные конфликты в мире – все эти явления привели к формированию нового класса в обществе.

Например, в отчете Всемирного экономического форума (WEF) “TheFutureofJobs”, представленном в январе 2016 г. в Давосе, отмечается, что общество стоит на пороге четвертой промышленной революции и что развитие робототехники приведет к 2020 г. к сокращению 5 млн рабочих мест на рынке труда. Кроме того, активные процессы вытеснения человека как из высококвалифицированной, так и из низкоквалифицированной сфер труда, связанной с внедрением роботизации техники, только упрочило положение нестабильности для многих людей. Расхожее мнение относительно того, что роботы займутся лишь рутинной работой, опровергают деятельность как американской компании IBM Watson, суперкомпьютер производства которой используется для диагностики онкологических заболеваний, так и других компаний, разрабатывающих и применяющих различные нейронные сети – «искусственный интеллект». Как следствие, возникает вопрос относительно того,

является ли человек в настоящее время «монополистом» в интеллектуальной сфере труда.

Поскольку оплата труда происходит в основном за счет денежных вознаграждений с тенденцией ухода от социальных выплат, то можно считать, что произошла *ретоваризация* труда.

Как показывает мировая практика, в условиях конкуренции с дешевой рабочей силой из Китая, Индии и некоторых других стран фирмы стали разгружаться от затрат, используя аутсорсинг и офшоры, превращая таким образом все больше трудоспособного населения в прекариат.

Процесс прекаризации затрагивает несколько социальных групп, для которых характерна социальная незащищенность, обусловленная отсутствием для этого класса различного рода гарантий – например, гарантии занятости, гарантии воспроизводства навыков (все эти гарантии соотносятся с принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в российском трудовом праве). В соответствии с этим в состав прекариата включаются:

- 1) часть трудоспособного населения, *занятого постоянно на временной работе*;
- 2) *работающие неполный рабочий день*;
- 3) *безработные*;
- 4) *представители креативных профессий* – специалистов по информационным технологиям, программистов и др., которые заняты в основном фрилансом. Сюда можно отнести и так называемых *crowdworkers* – работников, выполняющих работу, именуемую “*Crowdwork*”;
- 5) отдельные представители *салариата*;
- 6) *заемные работники*;
- 7) *часть мигрантов (как внутренних, так и внешних)*, численность которых во многих странах мира, в том числе и в России, значительна.

Кроме того, в современном мире происходят события, в результате которых появился вопрос о проблемах реинтеграции на рынке труда беженцев, внутренне перемещенных лиц.

Распространение принципов трудового права на отношения, одной из сторон которых выступает прекариат, предоставило бы правовую защищенность представителям этого класса.

Раздел 3

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИИ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Е. Е. Мачульская, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ

1. Создание национальной системы социального страхования

Радикальное изменение социально-экономического и политического строя, произошедшее в результате распада СССР, потребовало радикальных преобразований во всех сферах общественной жизни, включая социальное обеспечение. В социально-экономических условиях, построенных на частной собственности на средства производства, необходимо было преодолеть «остаточный принцип» финансирования социальной сферы, преобладавший в советский период, и не допустить использования выделяемых для нее средств на другие цели.

Эта задача была выполнена путем создания национальной системы социального страхования. Ее организация началась в 1991 г. с образования необходимой финансовой базы, т. е. с учреждения для сбора страховых взносов государственных внебюджетных фондов. Сначала был создан Пенсионный фонд России (далее – ПФР), а затем – Фонд социального страхования (ФСС), фонды обязательного медицинского страхования (ФОМС), Государственный фонд занятости (ГФЗ)¹.

¹ Государственный фонд занятости был ликвидирован в 2000 г. С этого времени финансирование пособий по безработице осуществляется из средств федерального бюджета.

Источником финансирования страховых выплат (пенсий и пособий), а также медицинской помощи¹ стали страховые взносы, уплачиваемые работодателями за наемных работников от фонда оплаты труда (ФОТ), а для индивидуальных предпринимателей и других категорий самозанятых лиц – взносы, установленные в виде фиксированного платежа.

Таким образом, в основу обязательного социального страхования был положен принцип «солидарности». Этот принцип означает, что «работающие платят за неработающих», «здоровые за больных».

Страховая система финансирования неизбежно привела к изменению условий, определяющих право на пенсии и пособия. В частности, трудовой стаж был заменен страховым стажем. Страховые (трудовые) пенсии стали исчисляться с учетом уплаченных взносов.

2. Современные проблемы социального страхования

Сегодня основной проблемой пенсионного страхования является дефицит бюджета ПФР, который обусловлен несколькими причинами. Одной из главных причин его возникновения является *общая недооценка стоимости труда*. В частности, «российский феномен рыночной экономики» заключается в том, что минимальный размер оплаты труда (МРОТ) не достигает величины прожиточного минимума. Данная ситуация приводит к занижению фонда оплаты труда, с которого уплачиваются пенсионные взносы. Российская Трехсторонняя Комиссия (РТК), состоящая из представителей правительства в лице Министерства труда РФ, Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), уже несколько лет обсуждает вопрос повышения МРОТ до величины федерального прожиточного минимума. Принято решение, что это будет осуществлено к 01.01.2019.

Кроме того, значительное распространение имеет «скрытая» заработная плата, с которой взносы не уплачиваются.

Финансовые проблемы ПФР обусловлены также занижением тарифов пенсионных взносов и предоставлением льгот по их

¹ Медицинская помощь, оказываемая неработающему населению (детям, пенсионерам), оплачивается из бюджетов различных уровней.

уплате для различных профессиональных групп (например, адвокатов, нотариусов и др.), организаций (в частности, «Сколково» и т. п.).

В 2012 г. РСПП добился снижения ставки страхового взноса с 26 до 22 % от фонда оплаты труда (ФОТ)¹. Еще раньше по требованию предпринимателей ежегодный заработок для уплаты взносов был ограничен максимумом. Сначала Пенсионный фонд РФ покрывал дефицит бюджета за счет сформированного ранее резерва, но в настоящее время эти средства исчерпаны и фонду регулярно перечисляются дотации из федерального бюджета на выплату пенсий.

Ликвидировать финансовый дефицит ПФР можно разными способами, в частности:

- повышением пенсионного возраста;
- увеличением продолжительности страхового стажа, необходимого для приобретения права на страховую пенсию по старости;
- изменением механизма исчисления страховой пенсии путем введения «индивидуального коэффициента», стоимость которого устанавливается ежегодно с учетом финансового положения ПФР;
- специальной оценкой условий труда, которая позволит в будущем отказаться от ныне действующих списков производств, профессий и должностей, дающих право на досрочную пенсию;
- ограничением права пенсионеров на получение пенсии по старости в полном размере в случае продолжения работы;
- введением обязательных страховых взносов для наемных работников;
- повышением оплаты труда и др.

¹ В Государственной Думе РФ находится законопроект о повышении тарифа страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ вновь до 26 % с 2019 г.

DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF PENSION INSURANCE IN ESTONIA

**Gaabriel Tavits, Dr. iur., Professor of Social Law
of Law Faculty of the University of Tartu**

INTRODUCTION

Pension insurance is in most countries important part of the social security system. Pension system is not only a system of protection against certain social risks, but it has also an important influence on the economy of a state. In Estonia, the constitution art 28 foresees that a person has a right for state support in case of age, disability, loss of breadwinner and need. The law will determine the procedure of guaranteeing this kind of support.

In Estonia one can say that two kind of pensions exist: on the one hand there are pensions guaranteed for everyone (old age pension, disability pension, pension for loss of breadwinner and national pension), but at the same time there are pensions, that are guaranteed only to a person, who works in specific jobs (police forces, defence forces, rescue forces).

I. CREATION OF ESTONIAN PENSION SYSTEM

After the reindpendence in 1991 the creation of the Estonian pension system started. The new Pension Act was adopted already in spring 1991, but the application of the act was short due to the inflation in former Soviet Union.

In 1992 two separate acts were adopted: Old-age Pensions on Favourable Conditions Act and Superannuated Pensions Act. The both acts have created pension rules for those employees, who have been employed in specific jobs or who have been employed under the hard of under the very hard conditions of employment. These both acts are still in force. Generally speaking the both pension acts are based on former systems of superannuated pensions and old age pensions that was applicable during the soviet system. The Estonian government has tried to change this system and to establish new occupational pension system, but so far this was not successful.

In 1993 the general act on pensions was adopted. The main feature of that law was that the pension was calculated based only on years how much a person has worked. There was no connection to the wage or paid pension insurance contributions.

The new pension act was adopted in 1998 and readopted in 2002. National Pension Insurance Act takes into account both components: 1) the length of working years and 2) the wage and pension insurance contributions. The National Pension Insurance Act foresees four types of pensions: old age pension, disability pension, survivors' pension and national pension.

In addition to the state guaranteed pension, there is also mandatory funded pension. The Funded Pensions' Act foresees two different funded pensions: mandatory and voluntary funded pension. Mandatory funded pension is meant to support old-age pension. In case a person reaches old age, he or she is entitled to get state guaranteed old age pension and mandatory funded pension.

Voluntary funded pension is guaranteed in two cases: 1) in case a person reaches age 55 or in case 2) a person is disabled.

In addition to those pension systems there is and was existing different special pension systems (judges, police forces, prosecutors, rescue forces, defence forces). Although those pensions are still to a certain extent existing, the government has made decision, that by 2020 all special pension schemes will not be guaranteed anymore [1].

II. FUTURE OF ESTONIAN PENSION SYSTEM

Estonia has different aspects to consider by reforming the pension system. The share of elderly people is increasing and at the same time the number of young people does not grow fast enough. It is clear, that the state would not be able to guarantee the pensions in amount that would be in accordance with international standards. Therefore, the need to reform pension system is obvious. Estonian government initiated pension reform plan, according to which the pension will consist of two parts: state guaranteed pension and funded mandatory pension. The state guaranteed pension will not depend on the wage. The only component that is important is service period (working years). The pension will be equal for everyone, who has worked the same length. The amount of the funded pension has link to the wage a person has earned and therefore the amount of the mandatory funded pension will be different depending on the wage [2].

CONCLUSIONS

The pension system in every country will remain. The most important problem for every state including Estonia is not how to guarantee the pension, but the main problem concerns the value of the pension. Is the value of pension enough in order to guarantee the adequate standard of living?

NOTES

1. Valitsus otsustas eripensionid kaotada ilma asendusskeemideta (Government has decided to stop special pension without replacement) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.postimees.ee/3838271/valitsus-otsustas-eripensionid-kaotada-ilma-asendusskeemideta>. – Date of access: 31.08.2017.
2. Eesti pensionisüsteemi uuendamise (Reform of Estonian pension system) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://sm.ee/et/eesti-pensionisusteemi-uuendamise>. – Date of access: 30.08.2017.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ: АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Л. Н. Абдалян, ведущий экономист отдела социальной экономики Государственного учреждения «Институт экономических исследований» (г. Донецк)

Среди всех видов государственной социальной помощи по оплате жилищно-коммунальных услуг наиболее распространенными являются субсидии и льготы. Однако необходимо отметить, что это абсолютно разные виды помощи. Порядок их начисления, условия предоставления и иные критерии отличаются.

Целью данной работы является анализ зарубежного опыта правовых основ предоставления субсидий на оплату жилищно-коммунальных услуг и разработка рекомендаций по внедрению в отечественной социальной политике. Для анализа выбраны некоторые из стран ближнего зарубежья, а именно: Украина, Российская Федерация, Республика Беларусь. В работе рассмотрены основные принципы системы субсидирования в странах.

Понятие субсидии в законодательстве указанных стран раскрывается примерно одинаково: субсидия – ежемесячная адресная безналичная государственная помощь на возмещение расходов на пользование жильем или его содержания и коммунальных услуг, а также один раз в год наличная помощь на приобретение сжиженного газа, твердого и жидкого печного бытового топлива [1–3]. В целом принципы предоставления субсидий идентичны, однако в процессе более детального анализа были выявлены некоторые существенные различия в подходе к данному вопросу со стороны государств.

Субсидия является безналичной, безвозвратной, адресной государственной помощью в анализируемых государствах. Но в отличие от Украины и РФ в Республике Беларусь субсидия назначается по двум принципам: выявительному и заявительному. Условия предоставления одинаковы: субсидия назначается при наличии разницы между размером платы за ЖКУ и объемом обязательного процента платежа, определенного законодательством. Однако объем обязательного процентного платежа разный: в Украине – 15 %, в РФ – 22, Республике Беларусь – 20 % в городской местности, 15 % – в сельской. Получателем субсидии является один из зарегистрированных в жилом помещении членов семьи или не зарегистрированный, но фактически проживающий в жилом помещении (на основании договора найма жилья).

Разным является учет доходов при назначении субсидии. В Украине субсидия исчисляется исходя из всех доходов лиц, достигших 14-летнего возраста по состоянию на 1 января года. В Российской Федерации учитываются доходы за последние 6 месяцев, без привязки к календарному началу года. В доходы включаются все денежные средства членов семьи. В Республике Беларусь при начислении субсидии учитываются все доходы семьи: по выявительному принципу – за последние 3 месяца, по заявительному – 6 месяцев.

Одним из наиболее объемных и сложных этапов в процессе начисления субсидии является определение ее размера. В данном вопросе у государств принципиально разные подходы. Определить размер субсидии в Украине и Республике Беларусь несложно – это разница между фактической суммой платы за ЖКУ и максимально допустимой (в отдельных случаях учитываются и другие факторы). В Российской Федерации опреде-

лить размер субсидии намного сложнее. Если в первых двух случаях потребитель может определить ориентировочный размер субсидии, то в данной ситуации сделать это самостоятельно практически невозможно.

В Украине субсидия предоставляется сроком на 12 месяцев, в РФ – на 6 месяцев. В Республике Беларусь возможны 2 варианта: субсидия по выявительному принципу – 3 месяца; по заявительному принципу – 6 месяцев.

Условия прекращения предоставления субсидии одинаковы, наиболее распространенные из них – неуплата за ЖКУ, недостоверные данные о доходах, переезд в другую административно-территориальную единицу.

Таким образом, анализ показал, что система субсидирования в каждой стране имеет свои особенности. В некоторых вопросах они схожи, но также есть и множество различий. В Донецкой Народной Республике возможно применение некоторых особенностей из зарубежного опыта.

Рассчитывая нормы расходов домохозяйств на ЖКУ, необходимо обратить внимание на те, которые установлены в Республике Беларусь. Доходы городского и сельского населения отличаются, целесообразно будет установить для них разные нормы. При расчете субсидии учитываются все доходы членов семьи, в частности официальные доходы.

Список использованных источников

1. Об упрощении порядка предоставления населению субсидий на возмещение затрат на оплату ЖКУ, приобретение сжиженного газа, твердого и жидкого топлива [Электронный ресурс] : Постановление Кабинета Министров Украины, 21 окт. 1995 г., № 848. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-95-п/page>. – Дата доступа: 15.06.2017.
2. О предоставлении субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ, 14 дек. 2005 г., № 761. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45158/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/. – Дата доступа: 15.06.2017.
3. О предоставлении безналичных жилищных субсидий [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 авг. 2016 г., № 322. – Режим доступа: <http://gkx.by/baza-znaniy/normativno-pravovye-dokumenty/ofitsialnye-dokumenty/1179-ukaz-prezidenta-respubliki-belarus-ot-29-avgusta-2016-g-322-o-predostavlenii-beznalichnykh-zhilishchnykh-subsidij>. – Дата доступа: 15.06.2017.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЖЕРТВ ТЕРРОРИСТИЧЕСКИХ АКТОВ¹

О. В. Безрукова, доцент кафедры «Уголовное право» Пензенского государственного университета, кандидат юридических наук

Социальная защита жертв террористических актов является одним из значимых и противоречивых вопросов. Его решение нацелено на разработку системы мероприятий, осуществляемых государственными и общественными организациями по обеспечению гарантированных достаточных условий жизни, поддержанию жизнеобеспечения. В Российской Федерации созданы и действуют необходимые механизмы оказания помощи жертвам терроризма. Так, Конституция РФ обеспечивает охрану законом прав потерпевших от преступлений и злоупотреблений властью; государство предоставляет жертвам преступлений доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба (ст. 52) [1]. На международном уровне принят ряд документов, действие которых нацелено на выработку эффективных мер по предупреждению терроризма. К ним относятся: Международная конвенция о борьбе с захватом заложников (1979 г.) [2], Международная конвенция о борьбе с бомбовым терроризмом (1997 г.) [3], Международная конвенция о борьбе с финансированием терроризма (2000 г.) [4], Шанхайская конвенция о борьбе с терроризмом, сепаратизмом и экстремизмом (2001 г.) [5], Конвенция Совета Европы о предупреждении терроризма (2005 г.) [6]. Приведенные международно-правовые акты регламентируют вопросы предоставления защиты, компенсации и поддержки жертв терактов. Так, ст. 13 Конвенции Совета Европы о предупреждении терроризма определяет, что «...каждая сторона принимает такие меры, которые могут потребоваться для защиты и поддержки жертв проявлений терроризма, имевших место на ее территории. Эти меры, будучи принятыми в рамках надлежащих национальных систем и при условии соблюдения норм внутреннего законодательства, могут включать, кроме прочего, финансовую помощь и компенсацию жертвам терроризма и их близким членам семьи» [6] и др.

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 17-03-00071.

В российском законодательстве определяющими правовыми источниками, регулирующими отношения по возмещению вреда потерпевшим от террористических актов, являются федеральные законы: от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» [7] и от 7 августа 2011 г. № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» [8]. В них законодательно закреплены меры, направленные на восстановление имущественных и неимущественных прав лиц, пострадавших от терроризма, указаны размеры денежной компенсации. Так, ст. 18 законодательного акта «О противодействии терроризму» определяет, что государство осуществляет компенсационные выплаты физическим и юридическим лицам, которым был причинен ущерб в результате террористического акта. Указанные выплаты производятся в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 февраля 2014 г. № 110 «О выделении бюджетных ассигнований из резервного фонда Правительства Российской Федерации по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и последствий стихийных бедствий» [10]. В частности, предусмотрены следующие компенсационные выплаты:

1) выплата единовременного пособия: в равных долях каждому члену семьи (супруге (супругу), детям, родителям и лицам, находившимся на иждивении) граждан, погибших (умерших) в результате террористического акта; семьям граждан, погибших (умерших) в результате террористического акта, согласно гарантированному перечню услуг по погребению, установленному законодательством Российской Федерации; гражданам, получившим в результате террористического акта вред здоровью; гражданам из числа заложников, не получившим в результате террористического акта вреда здоровью. Размер варьируется в зависимости от конкретной ситуации (от 100 тыс. на человека до 1 млн руб.);

2) оказание финансовой помощи гражданам и юридическим лицам в связи с утратой имущества. Физическим лицам такая помощь оказывается в размере 50 тыс. рублей на человека за частично утраченное имущество; 100 тыс. рублей – за полностью утраченное имущество. Юридическим лицам соответственно за частично утраченное имущество – до 200 тыс. рублей на

одно юридическое лицо, за полностью утраченное имущество – до 400 тыс. рублей.

Возмещение вреда, в том числе морального, осуществляется согласно правилам, установленным гражданским законодательством Российской Федерации. Такой способ защиты реализуется за счет средств лица, совершившего террористический акт, либо средств его близких родственников, родственников и близких лиц при наличии достаточных оснований полагать, что деньги, ценности и иное имущество получены ими в результате террористической деятельности и/или являются доходом от такого имущества. Компенсация морального вреда подразумевает возмещение в денежной/иной форме причиненного человеку преступлением физического ущерба, психического вреда и нравственных страданий. Размер компенсации морального вреда определяется судом (ст. 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ)). Потерпевший, безусловно, вправе указать ту сумму, которая, по его мнению, сможет компенсировать причиненные страдания. Однако мнение жертвы теракта о размере компенсации не имеет правового значения для суда. Суд при определении размера морального вреда будет учитывать ряд таких критериев, как: степень физических и нравственных страданий, характер и размер причиненного вреда, индивидуальные особенности потерпевшего, имущественное положение ответчика. Законодательство не определяет каких-либо четких правил определения размера компенсации, учитываются лишь требования разумности и справедливости (ч. 2 ст. 1101 ГК РФ). Такое положение ориентирует на необходимость разработки четких правил расчета размера компенсации морального вреда в отношении жертв террористического акта.

Федеральным законом «О противодействии терроризму» предусмотрена также социальная реабилитация лиц, пострадавших в результате террористического акта (ст. 19). Подобный способ защиты включает в себя психологическую, медицинскую и профессиональную реабилитацию, правовую помощь, содействие в трудоустройстве. Цель – социальная адаптация лиц, пострадавших в результате террористического акта, и их интеграция в общество. Правила осуществления такой реабилитации разработаны и утверждены Правительством Российской Федерации [11].

Социальная поддержка жертв теракта реализуется и в Постановлении Правительства РФ от 7 июня 1995 г. № 561 «О государственных жилищных сертификатах, выдаваемых гражданам Российской Федерации, лишившимся жилого помещения в результате чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, террористических актов или при пресечении террористических актов правомерными действиями», в котором урегулирован порядок оказания помощи в приобретении жилого помещения [12].

Также в 2013 г. Президентом РФ утверждена Концепция общественной безопасности [9]. В законодательном акте в качестве одного из основных направлений деятельности сил обеспечения общественной безопасности в пределах их компетенции в области противодействия терроризму определена «...ориентация на недопущение (минимизацию) человеческих потерь, исходя из приоритета жизни и здоровья человека над материальными и финансовыми ресурсами, своевременное проведение аварийно-спасательных работ при совершении террористического акта, оказание медицинской и иной помощи лицам, участвующим в его пресечении, а также лицам, пострадавшим в результате террористического акта, их последующая социальная и психологическая реабилитация, минимизация последствий террористического акта и его неблагоприятного морально-психологического воздействия на общество или отдельные социальные группы, восстановление поврежденных или разрушенных в результате террористического акта объектов, возмещение в соответствии с законодательством Российской Федерации причиненного вреда физическим и юридическим лицам, пострадавшим в результате террористического акта». К слову сказать, в 2008 г. в Государственную Думу был внесен законопроект «О социальной защите граждан, пострадавших от террористических актов», который сразу оказался в поле критики ученых-юристов. Суть законопроекта заключалась в том, чтобы жертв террористических актов «наделить» своим «собственным особым статусом» и соответственно присвоить им ряд специальных прав, в частности, право на медицинские и социальные программы. Данный законопроект не получил своего развития. Аргумент следующий: «...сегодня жертвы терактов приравнены к жертвам иных чрезвычайных ситуаций и обладают правом на некое возмещение ущерба; с реализацией данного законодательства есть большие проблемы» [13]. Тем

не менее отдельные положения данного законопроекта могли бы быть заимствованы для оказания наиболее полной помощи жертвам терроризма и для их защиты. Приведенное позволяет резюмировать следующее: в России прописан механизм правовой и социальной защиты жертв террористических актов. Однако государственная помощь носит разовый характер при абсолютно очевидном факте – необходимости постоянно оказывать помощь таким потерпевшим со стороны государства.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : офиц. текст // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 4 авг. – № 31. – Ст. 4398.
2. Международная конвенция о борьбе с захватом заложников (Нью-Йорк, 17 дек. 1979 г.) // Библиотечка Рос. газ. – 2003. – Вып. 13.
3. Международная конвенция о борьбе с бомбовым терроризмом (Нью-Йорк, 15 дек. 1997 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – 27 авг. – № 35. – Ст. 3513.
4. Международная конвенция о борьбе с финансированием терроризма : [заключена в г. Нью-Йорке 09.12.1999] // Бюллетень международных договоров. – 2003. – № 5.
5. Шанхайская Конвенция о борьбе с терроризмом, сепаратизмом и экстремизмом (Шанхай, 15 июня 2001 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2003. – 13 окт. – № 41. – Ст. 3947.
6. Конвенция Совета Европы о предупреждении терроризма (CETS № 196) : [заключена в г. Варшаве 16.05.2005 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2009. – 18 мая. – № 20. – Ст. 2393.
7. О противодействии терроризму : Федер. закон, 6 марта 2006 г., № 35-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2006. – 13 марта. – № 11. – Ст. 1146.
8. О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма : Федер. закон, 7 авг. 2001 г., № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – 13 авг. – № 33 (ч. I). – Ст. 3418.
9. Концепция общественной безопасности в Российской Федерации [утв. Президентом РФ 20 нояб. 2013 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70425172/>. – Дата доступа: 25.06.2017.
10. О выделении бюджетных ассигнований из резервного фонда Правительства Российской Федерации по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и последствий стихийных бедствий : Постановление Правительства Рос. Федерации, 15 февр. 2014 г., № 110 // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 24 февр. – № 8. – Ст. 809.

11. Об утверждении Правил осуществления социальной реабилитации лиц, пострадавших в результате террористического акта, а также лиц, участвующих в борьбе с терроризмом : Постановление Правительства РФ, 12 янв. 2007 г., № 6 // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 15 янв. – № 3. – Ст. 452.
12. О государственных жилищных сертификатах, выдаваемых гражданам Российской Федерации, лишившимся жилого помещения в результате чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, террористических актов или при пресечении террористических актов правомерными действиями : Постановление Правительства РФ, 7 июня 1995 г., № 561 // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 12 июня. – № 24. – Ст. 2286.
13. Проект закона о правах и льготах для жертв терактов [Электронный ресурс] // Хранитель. Медиапортал о безопасности. – Режим доступа: http://_bratstvo.psj.ru/djs/detail.php?ID=11701. – Дата доступа: 25.06.2017.

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

А. П. Блажко, младший научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь;

И. А. Комоцкая, ведущий научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук

Республикой Беларусь в 2016 г. была ратифицирована Конвенция ООН «О правах инвалидов» (2006 г.), что обусловило необходимость принятия мер по совершенствованию национального законодательства в части социальной защиты данной категории лиц. В связи с этим был разработан Национальный план действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов в Республике Беларусь, одной из планируемых мер которого является включение в законодательство терминов «абилитация», «абилитационные мероприятия», «медицинская абилитация» [1].

Важно указать, что в Республике Беларусь осуществляется правовое регулирование реабилитационных мероприятий для инвалидов, включая детей-инвалидов, т. е. мер, направленных

на восстановление утраченных способностей (функций). В связи с этим в юридической науке, как правило, рассматриваются лишь вопросы реабилитации названных категорий лиц. Ратификация Конвенции предопределила необходимость смены приоритетов, которые в настоящее время выражаются в предоставлении льгот и выплате пенсий, к развитию мероприятий по включению лиц с инвалидностью во все сферы жизни общества, развитию их как личности и ведению ими независимого образа жизни.

Анализ национального законодательства позволил сделать вывод о том, что термин «абилитация» применяется в отдельных нормативных правовых актах Республики Беларусь, однако не раскрывается его содержание. Вместе с тем не закреплен комплекс мероприятий и особенности абилитации инвалидов, в том числе детей с инвалидностью, критерии оценки эффективности проводимой реабилитации и абилитации инвалидов, а также отсутствуют комплексные государственные программы по развитию данного направления.

Абилитация (от лат. *habilis* – быть способным к чему-либо) означает первоначальное формирование способности к чему-либо (в то время как реабилитация – это восстановление утраченных способностей в результате травмы, болезни и т. п.).

В юридической науке данное понятие крайне редко исследовалось учеными. В иных областях наук по отношению к термину «абилитация» отсутствует единство мнений. Одни авторы применяют данный термин преимущественно к детям раннего возраста с отклонениями в развитии [2, с. 303; 3, с. 3; 4, с. 11]; другие указывают также иных субъектов абилитации (инвалиды или люди с ограниченными возможностями [5, с. 10]; дети, молодежь и взрослые с врожденными или рано приобретенными функциональными нарушениями [6, с. 63–64]).

Отметим, что в отдельных случаях термин «абилитация» применяется в отношении субъектов, не имеющих инвалидности, не являющихся социально-уязвимыми категориями населения (осужденным, сиротам и т. п.). Например, К. А. Нехусыпин рассматривает абилитацию как комплексную подготовку студентов и выпускников вузов к профессиональной деятельности, а также их профессиональной самореализации [7, с. 43–49].

Представляет интерес определение, выработанное белорусскими учеными К. Э. Зборовским и С. М. Сивцом по результатам рассмотрения вопросов социальной защиты инвалидов. По их мнению, абилитация – это система мер, направленных на возможное формирование отсутствующих у инвалидов функций, способностей и навыков к различным видам экономической деятельности, а также эффективное обустройство средовых условий непосредственного окружения инвалида, препятствующих его интеграции в профессиональную, трудовую и социальную среду [8].

В отличие от национального законодательства, в Российской Федерации определение термина «абилитация инвалидов» получило легальное закрепление в 2014 г., под которой понимается система и процесс формирования отсутствующих у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности [9, ч. 1 ст. 9]. Российские специалисты выражают надежду, что введение данного понятия будет способствовать включению в индивидуальные программы абилитации психолого-педагогической коррекции и социальной адаптации, что ранее не предполагалось в рамках программ реабилитации инвалидов.

Резюмируя изложенное, отметим, что исходя из семантического анализа слова «абилитация», его значение не указывает на субъективную составляющую, соответственно, полагаем, что понятие абилитации может относиться в равной степени к любому человеку (независимо от возраста, наличия или отсутствия инвалидности или иных характеристик), у которого не сформированы навыки, функции и способности для полноценного участия в жизни общества в силу определенных обстоятельств и который нуждается в комплексной поддержке со стороны государства. Так, в абилитации могут нуждаться: граждане, которые вели асоциальный образ жизни, длительное время находились в местах лишения свободы; дети, подростки и молодые люди, детство и юношество которых было связано с полным государственным обеспечением; дети, длительное время находившиеся в социально-опасном положении; инвалиды с детства; иные категории лиц. Полагаем, что несмотря на порой низкую эффективность проведения абилитационных мероприятий во взрослом возрасте, не следует ограничивать их субъективную сферу применения.

Под абилитацией инвалида, на наш взгляд, следует понимать систему мер, направленных на формирование и развитие функций, способностей и навыков, не сформированных ранее у инвалида, в целях улучшения качества его жизни и интеграции в общественную жизнь, а также создание необходимых условий для независимого существования инвалидов.

Представляется целесообразным помимо закрепления в национальном законодательстве определения исследуемого термина установить комплекс мер абилитации инвалидов, порядок и условия предоставления абилитационных услуг, особенности индивидуальной ранней абилитации детей-инвалидов, повышения качества их жизни, а также развивать безбарьерную среду. Кроме того, следует рассмотреть вопрос о разработке комплексной государственной программы по развитию абилитации инвалидов в Республике Беларусь.

Список используемых источников

1. Национальный план действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 13 июня 2017 г., № 451 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Бадалян, Л. О. Невропатология : учебник / Л. О. Бадалян. – 2-е изд. – М. : Изд-во «Академия», 2003. – 368 с.
3. Боровиков, Л. И. Предисловие / Л. И. Боровиков // Этюды абилитационной педагогики: из опыта работы «Школы Бороздина». Монографическое эссе ; под ред. Л. И. Боровикова. – Новосибирск : Изд-во НИПК и ПРО, 2000. –145 с.
4. Куликова, Н. И. Технология социальной реабилитации / Н. И. Куликова // Вестн. Оренбург. гос. ун-та. – 2007. – № 4. – С. 10–15.
5. Гончарова, С. И. Абилитация пациентов с наследственной невропатией Шарко–Мари–Тута на амбулаторном этапе : дис. ... канд. мед. наук : 14.01.11 / С. И. Гончарова ; Красноярск. гос. мед. ун-т им. проф. В. Ф. Войно-Ясенецкого. – Красноярск, 2015. – 177 л.
6. Боровикова, И. В. Особенности (ре)абилитации инвалидов в Норвегии / И. В. Боровикова // Вестн. современной науки. – 2016. – № 6 (1). – С. 63–67.
7. Неусьпин, К. А. Разработка способа абилитации студентов и выпускников вузов / К. А. Неусьпин // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – С. 43–49.
8. Сивец, С. М. Об отдельных направлениях совершенствования законодательства и правоприменительной практики в области со-

циальной защиты и реабилитации инвалидов в контексте ратификации Республикой Беларусь Конвенции о правах инвалидов / С. М. Сивец, К. Э. Зборовский // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр зак-ва и прав. исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Четыре четверти, 2017. – Вып. 12.

9. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федер. закон, 24 нояб. 1995 г., № 181-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.

ПРАВО НА ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ КАК ПРЕДПОСЫЛКА РЕАЛИЗАЦИИ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫМИ ЛИЦАМИ ПРАВА НА СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ

И. П. Волошин, аспирант кафедры социального права Львовского национального университета имени Ивана Франка

Закон Украины «Об информации» устанавливает, что каждый имеет право на свободное получение, использование, распространение, хранение и защиту необходимой для реализации своих прав, свобод и законных интересов информации (ч. 1 ст. 5) [1]. Принципами информационных отношений в соответствии с этим нормативным актом являются: открытость, доступность информации, свобода обмена информацией, достоверность и полнота информации, свобода выражения взглядов и убеждений; правомерность получения, использования, распространения, хранения и защиты информации; защищенность личности от вмешательства в его личную и семейную жизнь.

Важность владения информацией о разных видах социально-обеспечительного предоставления, на которые может претендовать лицо, нельзя переоценить. С. М. Сынчук подчеркивает, что неосведомленность социально-правомочных лиц может привести к нарушению процедуры реализации лицом права на социальное обеспечение, а впоследствии – к потере лицом возможности получить надлежащий ей вид социально-обеспечительного предоставления [2, с. 210].

На практике возникает немало проблем в связи с реализацией права на информацию. Осведомленность граждан относи-

тельно возможности назначения и выплат им определенных социальных пособий является чрезвычайно низкой. Об этом свидетельствует большое количество обращений на правительственную «горячую линию» по вопросам государственной социальной помощи. Актуальным для граждан является вопрос условий и порядка получения социальной помощи малообеспеченными семьями, в частности, в каких размерах она насчитывается, прекращение выплат, возможность их повышения и т. п. [3]. Часто граждане обращаются за консультациями, имеют ли они (их семьи) право на назначение социальных пособий как малообеспеченные. Это свидетельствует об очень низком уровне работы в первую очередь местных органов труда и социальной защиты населения относительно информирования граждан.

В многочисленных нормативных правовых актах, которые регулируют порядок назначения и выплаты разных видов социальных пособий, учитывая риск малообеспеченности, нет даже упоминания об этом определяющем праве – праве быть проинформированным. Вывод о его существовании делаем на основании анализа положений Конституции Украины, Законов Украины «Об обращении граждан», «Об информации», «О доступе к публичной информации» и т. п.

Право на информацию включает в себя целый ряд правомочностей субъекта обращения. Во-первых, это право быть проинформированным о возможности получения помощи со стороны государства в случае, когда лицо испытало определенный социальный риск. Сюда стоит отнести функционирование электронной информационной системы «Электронное правительство» и правительственной «горячей линии». Приказом Государственного комитета связи и информатизации Украины от 15.08.2003 № 149 утвержден Перечень и Порядок предоставления информационных и других услуг с использованием электронной информационной системы «Электронное правительство» [4].

В связи с возрастанием роли местных (областных, районных, городских) программ поддержки малообеспеченных слоев населения актуальным является определение механизма своевременного и качественного ознакомления граждан с такими программами и ответственность лиц, которые не обеспечили ознакомления граждан с такой информацией. Полагаем, что предоставление данной информации может быть во всех воз-

можных в соответствии с Законом Украины «Об информации» источниках информации.

Во-вторых, лицо, которое обращается к компетентным органам, имеет право знать о необходимости представления документов, которые оно не подало в соответствии с указанием закона. В случае, когда к заявлению не прибавлены все необходимые документы, орган социальной защиты населения сообщает уполномоченному представителю семьи, какие документы должны быть поданы дополнительно.

Абзац 4 п. 11 Порядка назначения и выплаты государственной социальной помощи лицам, которые не имеют права на пенсию, и инвалидам и государственной социальной помощи на досмотр установлено, что в случае, когда к заявлению о назначении социальной помощи прибавлены не все необходимые документы, заявителю сообщается, какие документы еще необходимы. В случае представления остальных документов не позже трех месяцев со дня отправления сообщения о необходимости их представления, днем обращения считается день принятия или отправления заявления о назначении социальной помощи [5].

В-третьих, право на информацию включает в себя право быть поставленным в известность о принятом решении. Например, ч. 6 ст. 4 Закона Украины обязывает местную государственную администрацию принять решение о назначении государственной социальной помощи или об отказе в ее предоставлении в течение десяти календарных дней и следующего после его принятия дня послать уполномоченному представителю малообеспеченной семьи. Решение об отказе в предоставлении государственной социальной помощи должно быть мотивированным и содержать разъяснение порядка его обжалования [6].

В добавление к перечисленным правам личности на информацию также стоит отнести право быть ознакомленным со своими правами и обязанностями, перечнем документов, которые необходимо подавать к органам социальной защиты населения, сроком, на который будет назначен тот или другой вид социально-обеспечительного предоставления, и т. д.

Реализация прав личности эффективна лишь при условии исчерпывающего и четко определенного механизма его реализации. Следовательно, приоритетным в сфере социальной

защиты граждан считаем закрепление права личности на осведомленность, механизм его реализации и ответственность лиц, которые отвечают за предоставление такой информации. Учитывая очерченную проблему, стоило бы на законодательном уровне закрепить право правомочных субъектов быть проинформированным и установить конкретный механизм его реализации.

Например, определить в каждом местном органе труда и социальной защиты населения лиц, ответственных за проведение разного рода информационных мероприятий: разработывание и печать информационных открыток, консультации в порядке приема граждан, письменные разъяснения относительно возникших у заявителей вопросов, контроль за обновлением информации на информационных стендах в соответствии с действующим законодательством и т. д.

Список использованных источников

1. Про інформацію : Закон України, 2 жовтня 1992 р., № 2657-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
2. Синчук, С. М. Щодо питання про юридичні обов'язки соціально зобов'язаних суб'єктів у процедурних правовідносинах соціального забезпечення / С. М. Синчук // Вісник Харківського національного ун-ту внутрішніх справ : збірник наукових праць. – 2014. – № 4 (67). – С. 207–216.
3. Урядова телефонна «гаряча лінія» допомагає малозабезпеченим сім'ям отримати соціальну допомогу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrinform.ua/rubric-other_news/1552730-uryadova_telefonna_garyacha_linija_dopomagaє__malozabezpechenim_simyam_otrimati_sotsialnu_dopomogu_1867526.html. – Дата доступу: 14.06.2017.
4. Про затвердження Переліку і Порядку надання інформаційних та інших послуг з використанням електронної інформаційної системи «Електронний Уряд» [Електронний ресурс] : Наказ Державного комітету зв'язку та інформатизації України, 15.08.2003 р., № 149. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1065-03>. – Дата доступу: 14.06.2017.
5. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам і державної соціальної допомоги на догляд [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України, 02.04.2005 р., № 261. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/261-2005-%D0%BF>. – Дата доступу: 14.06.2017.

6. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : Закон України, 1 червня 2000 р., № 1768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 35. – Ст. 290.

ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО ПОДТВЕРЖДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА

П. А. Гуцко, преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

Разные исследователи предлагают собственные термины, обозначающие отношения, которые не являются материальными социально-обеспечительными, но входят в предмет правового регулирования права социального обеспечения: отношения, тесно связанные с материальными; производные отношения, связанные с социально-обеспечительными отношениями; вспомогательные отношения. Подробно процедурные правоотношения проанализированы в работах В. К. Субботенко. По мнению ученого, процедурные правоотношения – это «юридические отношения, урегулированные нормами права социального обеспечения, функционирующие в сфере социального алиментирования советских граждан опосредующие реализацию правомерных требований для удовлетворения их субъективных прав» [1, с. 24–25].

Процедурные правоотношения способствуют нормальному развитию материальных правоотношений и выступают постоянно или факультативно им сопутствующими. Они также могут предшествовать другому процедурному или процессуальному правоотношению. В отдельных случаях процедурные правоотношения не порождают материальные.

На наш взгляд, процедурные отношения – это правоотношения, тесно связанные с материальными, урегулированные нормами права социального обеспечения, направленные на реализацию гражданами своих субъективных прав на различные социальные блага. Вместе с тем относить их к производным или вспомогательным считаем весьма необоснованным, так как процедурные отношения в отдельных случаях могут существовать самостоятельно и не порождать материальных правоотношений.

Выделяют группы процедурных отношений исходя из их целевого назначения: правоотношения по установлению фактов, имеющих юридическое значение; правоотношения по назначению пенсий или пособий [2, с. 46–47].

Установление профессионального стажа, относящееся к первой группе, является новым видом правоотношений, ранее неизученных. Учитывая то, что установление профессионального стажа включает в себя два важных этапа – подтверждение и исчисление, правоотношение можно разделить на два вида: правоотношение по подтверждению профессионального стажа и правоотношение по исчислению профессионального стажа. Внимание будет уделено первому виду правоотношений по установлению профессионального стажа.

Правоотношения по подтверждению профессионального стажа возникают по поводу доказывания факта наличия профессионального стажа. Они могут предшествовать правоотношениям по исчислению профессионального стажа, а могут существовать самостоятельно (в момент предоставления сведений страхователем в Фонд).

Особенностью данного правоотношения являются особые субъекты. В науке права социального обеспечения считается, что субъектами процедурных отношений являются граждане и государственные органы. Данное правило неприменимо к правоотношениям по подтверждению профессионального стажа. С одной стороны, субъектом правоотношений выступает специальный государственный орган – Фонд. Особым субъектом выступает страхователь. Страхователь в правоотношении выступает в интересах застрахованного лица, что в последующем способствует реализации права на пенсию. Само застрахованное лицо не участвует в правоотношении. Для того чтобы страхователь смог стать участником правоотношений, должны соблюдаться основные условия: страхователь должен быть работодателем из числа юридических лиц или представительств и филиалов, выделенных на самостоятельный баланс или представительств иностранных организаций, осуществляющих деятельность на территории Республики Беларусь; у него заняты работники в особых условиях труда. Важно отметить, что данные отношения нельзя отождествлять с административными в связи с тем, что страхователь содействует реализации гражда-

нами права на пенсию и только один из субъектов правоотношений является специальным государственным органом.

Основные обязанности Фонда – принятие, аккумуляция и учет сведений о профессиональном стаже, обеспечение полноты и точности внесения представленных сведений в индивидуальные лицевые счета. Фонд имеет право требовать представления в установленном порядке сведений, в частности о профессиональном стаже; осуществлять контроль за правильностью представления страхователями сведений, необходимых для ведения индивидуального (персонифицированного) учет.

Основная обязанность страхователя – предоставление в Фонд сведений о застрахованных лицах, необходимых для ведения профессиональной части лицевых счетов, подтверждающих профессиональный стаж.

Объектом рассматриваемого правоотношения является юридически значимое действие, направленное на доказывание факта наличия профессионального стажа.

Таким образом, подтверждение профессионального стажа – деятельность по доказыванию факта наличия у гражданина профессионального стажа. Правоотношения по подтверждению профессионального стажа представляют собой разновидность процедурного правоотношения, возникающего между одной стороной – страхователем и другой стороной – Фондом, по поводу доказывания факта наличия у гражданина профессионального стажа, способствующее реализации гражданами своих субъективных прав на пенсию.

Список использованных источников

1. Субботенко, В. К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении / В. К. Субботенко. – Томск : Изд-во ТГУ, 1980. – 198 с.
2. Зайкин, А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению / А. Д. Зайкин. – М. : Изд-во моск. ун-та, 1974.

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

И. А. Комоцкая, ведущий научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, кандидат юридических наук;

Е. В. Касьянова, старший научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

Изучение правоприменительной практики позволило выявить некоторые вопросы применения пенсионного законодательства, пробелы и коллизии отдельных нормативных правовых актов в сфере пенсионного обеспечения.

Определенные проблемы возникают при установлении фактов, имеющих юридическое значение, для назначения государственных пенсий. Как показывает практика, основные вопросы возникают при подтверждении периодов работы (службы) по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее – ЧАЭС) для назначения досрочной пенсии. Поскольку в период чрезвычайной ситуации в первичные документы не вносились вся необходимая информация (в том числе полные перечни работников (служащих) с указанием их данных, их места работы (службы) при ликвидации последствий катастрофы), зачастую выданные им справки не содержат сведений, необходимых для принятия решения о назначении досрочной пенсии (в том числе факт работы (службы) в 10-километровой зоне и зоне эвакуации (отчуждения) в период 1986–1987 гг.).

Ранее гражданам предоставлялось право устанавливать факт участия в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в судебном порядке (в том числе до обращения за назначением досрочной пенсии). В настоящее время не подлежат рассмотрению в суде, в частности, заявления об установлении фактов участия в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в определенный период и в течение определенного времени [1, ч. 3 п. 1]. В судебном порядке в исковом производстве могут быть обжалованы только уже принятые органами решения, основанные на наличии или отсутствии фактов [1, п. 2].

Важно указать, что решения об отказе в назначении пенсии принимаются комиссиями по назначению пенсий, образуемыми при районных (городских) исполнительных и распорядительных органах [2]. Такие комиссии вправе выносить решения по установлению факта участия в ликвидационных работах лишь на основании документально подтвержденных данных. При этом косвенные доказательства, включая свидетельские показания, комиссии не уполномочены принимать во внимание и вынуждены при отсутствии соответствующих документов выносить отказное решение. В судебном порядке принимаются к рассмотрению все имеющиеся в деле доказательства, с которыми связано право на пенсию, в том числе свидетельские показания, в связи с чем все отказные решения, вынесенные в рамках полномочий комиссии, признаются судом неправомерными.

Названные обстоятельства приводят к затягиванию сроков назначения пенсий, вызывают недовольство граждан из-за необходимости обращения в несколько инстанций. В связи с этим актуальным представляется закрепление права граждан на обращение в суд по установлению факта участия в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в определенный период и в течение определенного времени до обращения за назначением пенсии.

Одним из вопросов правоприменительной практики также является возмещение пенсионерами сумм излишне выплаченных им пенсий по причине ошибки специалистов органов по труду, занятости и социальной защите. Анализ национального законодательства показал, что лишь при установлении счетной ошибки (например, размера стажа работы, при исчислении поправочных коэффициентов и т. п.) граждане должны вернуть излишне выплаченную сумму пенсии, поскольку в данном случае это будет являться неосновательным обогащением. Однако законодательством не определен порядок возврата излишне выплаченных пенсий в случае счетной ошибки, а также орган, которому следует возвращать данные суммы. Полагаем, что в данном случае необходимо предоставить право комиссиям по назначению пенсий выносить решения о возврате гражданами излишне выплаченных им сумм пенсий в случае счетной ошибки. При этом важно предоставить право обжалования

решения комиссии по назначению пенсий о взыскании излишне перечисленных сумм пенсий в вышестоящем органе по назначению пенсии (комитете) либо в суде. Поскольку пенсия зачастую является единственным источником средств к существованию, необходимо предусмотреть право пенсионеров возвратить излишне выплаченные суммы в следующем порядке (по их выбору): 1) путем удержаний из пенсий или иного дохода пенсионера в определенном проценте; 2) путем единовременного или периодического возврата всей суммы.

В ходе изучения правоприменительной практики также установлено несовершенство положений законодательства в части назначения льготной пенсии родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) [3, ст. 20]. Так, предусматривается возможность льготного пенсионного обеспечения отца только в случае, если мать не использовала такое право и отказалась от него, либо не использовала данное право в связи со смертью. Однако на практике возникают случаи, когда отцы воспитывают таких детей с детства в связи с ведением матерью асоциального образа жизни, ухода женщины из семьи. Имеют место ситуации, когда место жительства женщины неизвестно, либо она отказывается от предоставления права на льготную пенсию отцу. Полагаем, что в данном случае имеет место дискриминация по половому признаку, родители должны иметь равные права в сфере пенсионного обеспечения.

Важным преимуществом в сфере назначения и выплаты пенсий в Республике Беларусь является действующая в органах государственного управления государственная информационная система социальной защиты (ГИССЗ). Она позволяет автоматизировать функции и задачи в области назначения и расчета пенсий и пособий, а также учета различных видов социального обеспечения граждан (трудовых и социальных пенсий, государственных пособий, государственной адресной социальной помощи, социального обслуживания граждан, учет и распределение технических средств социальной реабилитации, мест в домах-интернатах и т. п.).

В данной системе внедрен комплекс программ назначения пенсии (КП «Пенсия»). Он дает возможность выполнять как автоматизированный, так не автоматизированный ввод и обработку информации, используемую при формировании пенсион-

ных дел, автоматизированный расчет стажа и индивидуально-го коэффициента, исчисление размера пенсий, проверку права и назначение пенсий. КП «Пенсия» предназначен для автоматизированной обработки как трудовых пенсий (по возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца; за выслугу лет, в том числе за выслугу лет работы на государственной службе; за особые заслуги перед республикой), так и социальных. Программа обеспечивает автоматическое назначение повышений, надбавок и увеличений, которые суммируются с величиной рассчитываемого размера пенсии.

Изучение практики эксплуатации КП «Пенсия» позволило обосновать необходимость закрепления в законодательстве обязанности работодателя предоставить справку о зарплате в электронном виде с целью автоматизации работы с предоставляемыми в органы по труду, занятости и социальной защите данными.

Резюмируя изложенное, отметим, что отдельные недостатки применения пенсионного законодательства, выявленные в ходе его изучения, обуславливают необходимость совершенствования соответствующих нормативных правовых актов.

Список используемых источников

1. О судебной практике по делам об установлении фактов, имеющих юридическое значение [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 18 марта 1994 г., № 1 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Об утверждении Положения о Комиссии по назначению пенсий [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 авг. 1998 г., № 1288 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О пенсионном обеспечении [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 апр. 1992 г., № 1596-ХІІ // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПО ВОПРОСУ О ДЕЕСПОСОБНОСТИ ПОСТРАДАВШЕГО ОТ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

А. И. Личко, аспирант Львовского националь-
ного университета имени Ивана Франко

Законодательство о социальной защите не содержит самостоятельного, отдельного определения дееспособности как характеристики субъекта права на страховые выплаты от несчастного случая на производстве. Согласно Гражданскому кодексу Украины гражданской дееспособностью физического лица является его способность своими действиями приобретать для себя гражданские права и самостоятельно их осуществлять, а также способность своими действиями создавать для себя гражданские обязанности, самостоятельно их выполнять и нести ответственность в случае их невыполнения. Аналогичные по содержанию определения встречаем в отраслевой научной литературе (Б. И. Сташків [5, с. 5], А. В. Талдыкин [6, с. 4]). Однако отдельные аспекты отраслевой дееспособности вызвали дискуссию среди ученых. В частности, вопрос момента возникновения дееспособности у пострадавшего от несчастного случая на производстве как субъекта правоотношений в сфере социальной защиты.

О. И. Кульчицкая отмечает, что дееспособность физических лиц в сфере социального обеспечения возникает по общему правилу с 18 лет или в других случаях, присущих гражданской дееспособности (в случае бракосочетания, начала работы по трудовому договору или занятие предпринимательской деятельностью [1, с. 92]). Также ученый обращает внимание на то, что лица, которые в соответствии с гражданским законодательством признаны в судебном порядке недееспособными, необходимо считать недееспособными и по праву социального обеспечения [1, с. 94]. Следует обратить внимание, что основанием для признания физического лица недееспособным является наличие у него хронического, стойкого психического расстройства. Однако ни психическое состояние, ни возраст лица никоим образом не влияют на круг прав и обязанностей.

Б. И. Сташків разграничивает общую дееспособность (наступает с 16 лет и связана с получением паспорта и трудовой дееспособностью) и специальную дееспособность в сфере социального обеспечения [4]. И. С. Ярошенко обращает внимание,

что признание человека полностью недееспособным в праве социального обеспечения в отличие от гражданской дееспособности невозможно, поскольку недееспособные являются одной из категорий лиц, которым государство обязано предоставлять социальное обеспечение [7].

С. М. Сынчук поддерживает концепцию возникновения отраслевой дееспособности у социально-правомочного лица с момента наступления социального риска. Однако считает, что с ним (социальным риском) связано не возникновение права человека на социальное обеспечение (он уже является субъектом права), а возможность его (права) реализации и обращения заинтересованного лица к социально обязанным органам о назначении и предоставлении соответствующего вида социального обеспечения [3, с. 4].

Важное значение имеет момент наступления социального риска. Ведь потерпевший, с которым произошел несчастный случай, во время выполнения своих трудовых обязанностей может не сразу испытать негативные последствия (а именно, не сразу может возникнуть профессиональное заболевание, трудовое увечье или наступить смерть). Здесь играет важную роль причинная связь между социальным риском и несчастным случаем на производстве. Документом, удостоверяющим факт установления причинной связи между профессиональным заболеванием или смертью с несчастным случаем, который произошел с потерпевшим, является: акт расследования причин возникновения хронического профессионального заболевания или акт определения причинной связи смерти от профзаболевания (отравлений) или трудового увечья. Поэтому считаем, что отраслевая дееспособность пострадавшего от несчастного случая на производстве возникает с момента возникновения социального риска. Такими социальными рисками для пострадавшего может быть утрата трудоспособности, профессиональное заболевание, а также для нетрудоспособных членов его семьи – смерть потерпевшего.

С учетом этого недееспособные лица в сфере социальной защиты не всегда являются недееспособными в соответствии с нормами гражданского законодательства. Отсутствие гражданской дееспособности компенсирует институт представительства.

Можно выделить законное, уполномочное и договорное представительство.

Проанализировав законодательство в сфере социальной защиты пострадавших, можно выделить следующие основания представительства.

1. Волеизъявление самого потерпевшего является основанием договорного представительства. Это касается той группы пострадавших от несчастного случая на производстве, которая обладает гражданской дееспособностью, однако не может реализовывать свои права и обязанности из-за негативных последствий несчастного случая. Такими последствиями могут быть травмы, которые препятствуют самостоятельно осуществлять субъективные права и юридические обязанности. Таким представителем должно быть совершеннолетнее лицо, наделенное гражданско-правовой дееспособностью.

2. Законодательные основания. Это касается такой группы пострадавших от несчастного случая, которые не обладают гражданской дееспособностью, однако являются потерпевшими от несчастного случая на производстве. В частности, несовершеннолетние: они имеют право на социальную защиту – на получение страховых выплат, однако их права обеспечивают законные представители (родители, опекуны и попечители). В соответствии с законодательством – это ребенок, родившийся инвалидом вследствие травмы или профессионального заболевания его матери во время беременности, считается застрахованным в сфере социальной защиты от несчастного случая на производстве.

Законным представителем является страховой эксперт. В соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании», если застрахованный или члены его семьи по состоянию здоровья или по другим причинам не способны сами получить необходимые документы для рассмотрения дел о страховых выплатах, их получает и представляет соответствующий страховой эксперт Фонда [2].

3. Уполномоченное представительство осуществляется на основании решения суда, актов органов опеки и попечительства, волеизъявление членов семьи – субъекта права на пенсию по потере кормильца или единовременной выплаты в сфере социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Список использованных источников

1. Кульчицкая, О. И. Субъекты права социального обеспечения Украины : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. И. Кульчицкая. - М., 2007. - 188 с.
2. Об общеобязательном государственном социальном страховании : Закон Украины, 23 сент. 1999 г., № 1105-XIV // Ведомости Верховной Рады Украины. - 1999. - № 46. - Ст. 401.
3. Сынчук, С. М. Дееспособность социально-правомочных субъектов правоотношений социального обеспечения / С. М. Сынчук // Право и безопасность. - 2013. - № 4. - С. 133-137.
4. Сташків, Б. І. Теорія права соціального забезпечення [Електронний ресурс] / Б. І. Сташків. - Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/sostial/494-stashkiv/9883-522>———.html. - Дата доступу: 10.06.2017.
5. Сташків, Б. І. Суб'єкти правоотношень в сфері соціального забезпечення / Б. І. Сташків // Право України. - 2003. - № 2. - С. 39-44.
6. Талдыкин, А. В. Правосубъектность физических лиц: отдельные аспекты / А. В. Талдыкин // Вестн. Днепропетров. гос. ун-та. - 2014. - № 2. - С. 55-60.
7. Ярошенко, И. С. Право социального обеспечения обеспечения [Электронный ресурс] / И. С. Ярошенко. - Режим доступа: <http://uristinfo.net/2011-01-16-19-18-47/244-pravo-sotsialnogo-zabezpechennja-jaroshenko-is/6501-pravovidnosini-iz-sotsialnogo-zabezpechennja-dzherela-prava-sotsialnogo-zabezpechennja.html>. - Дата доступу: 10.06.2017.

АДРЕСНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

О. Ю. Павловская, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Москва), кандидат юридических наук

Нестабильность экономической ситуации, способствующая ухудшению материального положения граждан, а главное, ограниченность государственных средств заставляет государство искать пути к модернизации действующей ныне системы оказания социальной помощи малоимущим гражданам, которых принято относить к числу бедных.

В историческом понимании проблема поиска и развития новых форм оказания социальной помощи в нашей стране отнюдь не нова. В этом смысле представляется примечательным опыт создания на рубеже IX–XX вв. городских попечительств. С их созданием дела «призрения» и благотворительности фактически перешли в руки городского самоуправления, что, безусловно, способствовало заметному повышению общественности в организации социальной работы [2, с. 48].

В современной России бедность определяется такой категорией, как «прожиточный минимум трудоспособного населения», представляющий собой стоимость минимальной потребительской корзины, включающей минимальный набор продуктов и услуг, необходимых для выживания. Именно размер заработка, который граничит с уровнем прожиточного минимума, является гранью между бедностью и нищетой. При этом основной формой обеспечения наиболее уязвимых категорий населения в РФ в настоящее время является адресное предоставление социальной помощи, которая распространяется лишь на тех граждан, фактическое потребление которых находится ниже прожиточного минимума, т. е. ее получателями могут являться не только нетрудоспособные граждане, но и вполне трудоспособные, малообеспеченные лица. Последнее привело к тому, о чем вынуждена была констатировать, в частности, вице-премьер Ольга Голодец: «В стране образовалась новая категория граждан: они работают, но все равно находятся на грани нищеты... их около пяти миллионов, что свидетельствует о неэффективности мер поддержки, но у государства пока нет приемлемых механизмов для борьбы с бедностью, кроме увеличения нагрузки на бюджет» [3].

В настоящее время основная часть региональных расходов на социальную поддержку населения приходится на выполнение федеральных законов «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «О ветеранах», «О социальной защите инвалидов в РФ», «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

Формой предоставления социальной помощи является социальный контракт, который с вступлением в силу Федерального закона от 25.12.2012 № 258-ФЗ стал обязательным на территории Российской Федерации. Цель социального контракта или социальной адаптации (в зависимости от термина, приме-

няемого в законодательстве конкретного региона) заключается в улучшении материального положения малоимущих семей или одиноко проживающих граждан, у которых имеет место определенный трудовой или имущественный «потенциал». В качестве трудового потенциала выступает трудоспособный возраст членов семьи или гражданина, неполная занятость. Имущественный потенциал может представлять собой движимое и недвижимое имущество [1, с. 54].

Таким образом, к настоящему времени в России сложился и действует довольно сложный, и, казалось бы, отлаженный механизм предоставления социальной помощи нуждающимся гражданам. Однако необходимо признать, что при заложенном в нем положительном потенциале такой механизм остается недостаточно гибким и продуманным, чтобы быть эффективным.

Так, например, законы субъектов РФ предусматривают минимальный гарантированный доход оказания социальной помощи исходя из прожиточного минимума конкретно взятого региона. При этом социальный контракт как форма предоставления адресной социальной помощи пока не является максимально доступным с точки зрения информационной осведомленности граждан о таком виде социальной поддержки [1, с. 58]. Здесь важно подчеркнуть, что в российском законодательстве предусмотрен заявительный характер получения социальной помощи. Иными словами, социальную помощь может получить тот, кто за ней обратится в соответствующую социальную службу или социальное ведомство. На практике многие остро заинтересованные в этом граждане даже не знают о существовании таких организаций в силу своей неинформированности. Таким образом, социальную помощь получают преимущественно те, кто владеет информацией, либо те, о проблеме которых сообщили родственники, друзья или соседи. Во многих случаях в данные организации обращаются граждане, которым не так уж и необходима предоставляемая социальная помощь. И в то же время немало нуждающихся остаются за гранью деятельности указанных организаций, поскольку адресность предоставления социальных выплат зачастую воспринимается как адресность по принадлежности к определенной группе населения. И прежде всего к лицам, относящимся к многочисленным категориям льготников, среди которых можно выделить группы населения, для которых предназначены особые виды социальных

предоставлений (ветераны, граждане, имеющие детей, инвалиды). И в данном контексте трудно не согласиться с мнением о том, что «современная система помощи не выполняет своей главной функции – деньги преимущественно тратятся не на спасение бедных, а на льготы для тех, кто в них не нуждается».

Полагаем, что важным этапом в разрешении данной проблемы послужит введение в России единого реестра получателей мер социальной поддержки с целью выявления, информирования, учета и обеспечения наиболее нуждающихся в ней граждан. Одной из ключевых задач практически уже начавшейся реформы социальной поддержки является систематизация данных о мерах социальной помощи и их получателей по всей России, что позволит не только исключить дублирование и намеренные или непреднамеренные ошибки, но и оптимизировать предоставление мер социальной поддержки путем усиления их адресности [4].

Анализ международной практики развития систем социальной защиты населения показывает, что в тех странах, где такие реестры работают успешно (в частности, в Бразилии, Чили, Турции, Бельгии), используется децентрализованный подход к обеспечению их функционирования. Децентрализация обеспечивает участие местных органов власти в выполнении функций социальной защиты, которые лучше всего осведомлены о материальном положении семей на своей территории. Затруднения, возникающие при использовании децентрализованного подхода, заключаются в том, что уровень компьютеризации местных органов власти не всегда соответствует требованиям, необходимым для обеспечения удаленного доступа к единому реестру, что может потребовать дополнительных затрат по их переоснащению, обучению персонала и др.

Количество и качество социальных программ, которые призвана обслуживать единая информационная система, также играют важную роль. Международный опыт показывает, что единый социальный реестр эффективен тогда, когда он позволяет экономить средства за счет консолидации функций, осуществляемых в разных программах, таких как регистрация получателей мер социальной поддержки, применение критериев нуждаемости.

Таким образом, приняв решение о создании единой государственной системы социального обеспечения, Россия приоб-

ретаает шанс на создание и развитие эффективной интегрированной системы социальной информации.

Список использованных источников

1. Дубенко, О. С. Социальный контракт как новый вид социальной помощи / О. С. Дубенко // Кадровик. – 2016. – № 10.
2. Лазарева, С. И. Адресная помощь как новая форма поддержки нуждающихся в городах России на рубеже XIX–XX вв. / С. И. Лазарева // Вестн. ДВО РАН. – 2013. – № 4.
3. Овчарова, Л. Н. Социальная помощь становится бессмысленной [Электронный ресурс] / Л. Н. Овчарова. – Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2017/03/16/unique/>. – Дата доступа: 01.09.107.
4. Фиоктистова, О. А. Зарубежный опыт использования единого реестра получателей социальной помощи и перспективы создания такого реестра в России [Электронный ресурс] / О. А. Фиоктистова, Е. И. Андреева, Т. В. Фокина // Бухгалтерский учет в бюджетных и и некоммерческих организациях. – 2016. – № 18 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2017.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОГОВОРЫ В ОБЛАСТИ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ С УЧАСТИЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Е. И. Петрова, заведующая кафедрой трудового и экологического права Юридического института Сибирского федерального университета, кандидат юридических наук, доцент

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ приоритет положений международного договора (соглашения) Российской Федерации перед иными установленными в российском законодательстве правилами предусмотрен во многих российских законодательных актах, в том числе и касающихся пенсионного обеспечения населения. Это, например, ст. 3 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», ст. 4 Закона РФ от 12.02.1993 № «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по

контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, и их семей».

Как показывает многолетняя практика, реализация пенсионных прав на основе международных договоров (соглашений) лицами, не имеющими российского гражданства, часто все же является затруднительной. Это обусловлено рядом причин, часть из которых в виде тезисов можно сформулировать следующим образом.

1. Многосторонние соглашения в области пенсионного обеспечения, заключенные в рамках СНГ в период 1990-х гг., в значительной степени утратили свою актуальность в связи с изменением законодательства государств-участников, включая Россию. В связи с этим их применение становится невозможным, при этом о новой редакции таких документов речь не идет. В настоящее время наибольший объем международных обязательств в части социального (и пенсионного) обеспечения Российская Федерация и другие постсоветские государства предпочитают принимать на себя в рамках двусторонних договоров.

2. Двусторонние договоры (соглашения) в области пенсионного обеспечения с участием России отходят от «территориального» принципа, предусматривающего, что граждане подпадают под действие законодательства того государства, на территории которого постоянно проживают, и все расходы, связанные с осуществлением социального обеспечения, несет государство, предоставляющее обеспечение, без взаимных расчетов. В основе двусторонних договоров, заключенных в последние годы, лежит принцип «пропорциональности», когда расходы на выплату пенсий распределяются между государствами пропорционально выработанному на их территории стажу, а для установления права на пенсии учитывается страховой стаж, приобретенный на территориях обеих сторон [1, с. 49–50]. Такой подход предполагает административную взаимопомощь государств в поиске документов, подтверждающих стаж или заработок лица, обратившегося за назначением пенсии, что, в свою очередь, требует временных затрат. Спрашивается, как быть со сроками назначения пенсий? Обычно в тексте соглашений предусмотрено правило о том, что исчисление срока начинается с момента поступления необходимых документов в ком-

петентное учреждение той Договаривающейся Стороны, которая назначает пенсию. Время пересылки документов между компетентными учреждениями Договаривающихся Сторон в сроки принятия решения не входит [2, с. 105–110].

В результате обратившийся гражданин, в случае слабой взаимопомощи государств в поиске необходимых документов, месяцами (а иногда и годами) остается без пенсионного платежа. Сложившаяся ситуация нуждается в правовом регулировании как на уровне соглашений, так и на уровне национального законодательства с целью установления разумных сроков рассмотрения обращения и назначения пенсии, что послужит повышению эффективности в реализации пенсионных прав.

3. Межгосударственные договоры предусматривают возможность пенсионного обеспечения при условии постоянного проживания в стране обращения за пенсией. В Российской Федерации, например, постоянно проживающим иностранным гражданином считается лицо, имеющее вид на жительство, до получения которого он обязан прожить в России не менее одного года на основании разрешения на временное проживание. Таким образом, национальное законодательство о гражданстве приводит к существенному ограничению пенсионных прав в течение длительного периода времени. Положение усугубляется еще и тем обстоятельством, что в законодательстве большинства постсоветских стран не предусмотрена возможность выплаты пенсии своим гражданам в случае их отъезда за рубеж, что также приводит к длительному отсутствию денежных средств в виде пенсии.

В перечисленных выше ситуациях было бы полезно предусмотреть правило о выплате социальных пенсий на период, пока не установлено право на страховую (трудовую) пенсию в связи с прошлой трудовой деятельностью с последующим перерасчетом пенсионного платежа.

Список использованных источников

1. Договор между Российской Федерацией и Латвийской Республикой о сотрудничестве в области социального обеспечения : [подписан в г. Риге 18.12.2007 г.] // Бюллетень международных договоров. – 2011. – № 7. – С. 49–59.
2. Договор между Российской Федерацией и Эстонской Республикой о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения : [подписан в г. Таллине 14.07.2011 г.] // Бюллетень международных договоров. – 2012. – № 5. – С. 105–110.

Научное издание

**СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО
И СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:
ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Сборник научных трудов
по итогам IV Международной научно-практической конференции
(Минск, 27–28 октября 2017 г.)

Ответственный за выпуск *К. Л. Томашевский*
Компьютерная верстка *В. И. Дробудько*
Дизайн обложки *Е. А. Полторжицкая*

Подписано в печать 12.10.2017.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать ризография.
Усл. печ. л. 12,9. Уч.-изд. л. 11,8. Тираж 100 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО».
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготови-
теля, распространителя печатных изданий № 1/423 от 02.09.2014.

Отпечатано в Производственном дочернем унитарном предприятии
«Типография Федерации профсоюзов Беларуси».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 2/18 от 26.11.2013.
ЛП № 02330/54 от 12.08.2013.
Пл. Свободы, 23/103, г. Минск.