ISSN 2311-5998

№ 10 (38)
2017

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Право есть
искусство добра
и справедливости

Jus est ars
boni et aequi

В номере

Выпуск
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

16 *Тучкова Э. Г.*
Итоги реформ и перспективы формирования многоуровневой национальной пенсионной системы

ПОРТРЕТ УЧЕНОГО

26 *Колодяжная А. И.*
У истоков двух отраслей современного российского права

ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ

32 *Лютов Н. Л.*
Социально-трудовые права в современном мире

53 *Крылов К. Д.*
Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов

КНИЖНАЯ ПОЛКА КАФЕДРЫ

238 *Захаров М. Л.*
Новый научный вклад в развитие теории права социального обеспечения

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

254 *Савин В. А.*
К истории создания Трудового кодекса РФ

ИЗ ПЕРИОДИКИ ПРОШЛОГО

281 *Миклашевский А. Н.*
Политика труда и идеалы распределительной справедливости

№ 10 (38)
2017

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Выпуск
**ТРУДОВОЕ ПРАВО
И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Издается с 2014 года
Выходит один раз в месяц

Председатель редакционного совета:

БЛАЖЕЕВ Виктор Владимирович — профессор, ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Заместитель председателя редакционного совета:

ГРАЧЕВА Елена Юрьевна — первый проректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заведующий кафедрой финансового права, доктор юридических наук, профессор.

Главный редактор:

ШПАКОВСКИЙ Юрий Григорьевич — профессор кафедры экологического и природоресурсного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

Члены редакционного совета:

БЕКЯШЕВ Камиль Абдулович — профессор кафедры международного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

БЕРЕЗКИНА Татьяна Евгеньевна — доцент кафедры философских и социально-экономических дисциплин Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат экономических наук, доцент.

БИРЮКОВА Марина Анатольевна — заведующий кафедрой иностранных языков Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат культурологии, доцент.

ВАСИЛЬЧЕНКО Юрий Леонтьевич — старший преподаватель кафедры правовой информатики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

ВОСКОБИТОВА Лидия Алексеевна — заведующий кафедрой уголовно-процессуального права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ГРОМОШИНА Наталья Андреевна — профессор кафедры гражданского и административного судопроизводства Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ДЕМИНА Лариса Анатольевна — заведующий кафедрой философских и социально-экономических дисциплин Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ДМИТРИЕВА Галина Кирилловна — заведующий кафедрой международного частного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ЕРШОВА Инна Владимировна — заведующий кафедрой предпринимательского и корпоративного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ЕФИМОВА Людмила Георгиевна — заведующий кафедрой банковского права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ЖАВОРОНКОВА Наталья Григорьевна — заведующий кафедрой экологического и природоресурсного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ЗУБАРЕВ Сергей Михайлович — заведующий кафедрой административного права и процесса Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ИЛЬИНА Надежда Юрьевна — заведующий кафедрой английского языка № 2 Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат филологических наук, доцент.

ИСАЕВ Игорь Андреевич — заведующий кафедрой истории государства и права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ
для публикации основных результатов диссертаций
на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.
Материалы журнала включены в систему Российского индекса научного цитирования

© Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2017

Учредитель:
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

ИЩЕНКО Евгений Петрович — заведующий кафедрой криминалистики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

КАЛИНОВСКАЯ Виктория Викторовна — заведующий кафедрой английского языка № 1 Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат филологических наук, доцент.

КАШКИН Сергей Юрьевич — заведующий кафедрой интеграционного и европейского права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

КОМАРОВА Валентина Викторовна — заведующий кафедрой конституционного и муниципального права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

КОРНЕВ Аркадий Владимирович — заведующий кафедрой теории государства и права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

КУЧЕРЕНА Анатолий Григорьевич — заведующий кафедрой адвокатуры и нотариата Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук.

ЛЮТОВ Никита Леонидович — заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент.

НОВОСЕЛОВА Людмила Александровна — заведующий кафедрой интеллектуальных прав Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

ПЕТРУЧАК Лариса Анатольевна — проректор по учебной и воспитательной работе Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор кафедры теории государства и права, доктор юридических наук, доцент.

ПУЗЫРЕВСКИЙ Сергей Анатольевич — заведующий кафедрой конкурентного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, доцент.

РАРОГ Алексей Иванович — профессор кафедры уголовного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

РОГАЧЕВ Денис Игоревич — заведующий кафедрой спортивного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, доцент.

РОМАНОВА Виктория Валерьевна — заведующий кафедрой энергетического права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук.

РОССИНСКАЯ Елена Рафаиловна — директор Института судебных экспертиз, заведующий кафедрой судебных экспертиз Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

СИНЮКОВ Владимир Николаевич — проректор по научной работе Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор кафедры теории государства и права, доктор юридических наук, профессор.

СЛЕСАРЕВ Владимир Львович — заведующий кафедрой гражданского права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

СМИРНОВ Александр Федорович — профессор кафедры организации правоохранительной деятельности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор.

Ответственный секретарь:

САЛИЯ Марианна Романовна — эксперт отдела научно-издательской политики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Ответственный редактор выпуска:

КРЫЛОВ Константин Давыдович — профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент.

Подписано в печать 31.10.2017.
Усл. печ. л. 34,44. Тираж 100 экз.
Издательский центр Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА).
125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., 9.

Адрес редакции:

125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., 9.
Тел.: (499) 244-88-88 (доб. 556).
E-mail: vestnik@msal.ru

№ 10 (38)
2017

COURIER OF THE KUTAFIN MOSCOW STATE LAW UNIVERSITY (MSAL)

Edition
LABOUR LAW
AND SOCIAL SECURITY LAW

Published from the year of 2014
Monthly journal

Chairman of the Editorial Board:

BLAZHEEV Victor Vladimirovich — professor, Rector of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Deputy of the Chairman of the Editorial Board:

GRACHEVA Elena Yurevna — D. Sc. (Law), professor, head of the Financial Law Department, First Vice-Rector of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Editor-in-Chief:

SHPAKOVSKIY Yuri Grigorievich — D. Sc. (Law), professor of the Environmental and Natural Resources Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Editorial Board members:

BEKYASHEV Kamil Abdulovich — D. Sc. (Law), professor, professor of the International Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

BEREZKINA Tatyana Evgenyevna — Ph. D. (Economic), associate Professor of the Department of philosophical and socio-economic Sciences of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

BIRYUKOVA Marina Anatolevna — Ph. D. (Culturology), head of the Foreign Language Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

VASILCHENKO Yuri Leontievich — senior lecturer of the Department of Legal Informatics of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

VOSKOBITOVA Lidia Alekseevna — D. Sc. (Law), professor, head of the Criminal-Procedural Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

GROMOSHINA Natalia Andreevna — D. Sc. (Law), professor, professor of the Civil and Administrative Proceedings Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

DEMINA Larisa Anatolevna — D. Sc. (Law), professor, head of the Philosophy and Socio-Economics Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

DMITRIEVA Galina Kirillovna — D. Sc. (Law), professor, head of the International Private Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

YERSHOVA Inna Vladimirovna — D. Sc. (Law), professor, head of the Business Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

YEFIMOVA Lyudmila Georgievna — D. Sc. (Law), professor, head of the Banking Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ZHAVORONKOVA Natalia Grigorevna — D. Sc. (Law), professor, head of the Environmental and Natural Resources Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ZUBAREV Sergey Mihailovich — D. Sc (Law), professor, head of the Administrative Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ILYINA Nadezhda Yurievna — Ph. D. (Philology), associate professor, head of the English Language Department № 2 of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ISAYEV Igor Andreevich — D. Sc. (Law), professor, head of the History of State and Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ISHCHENKO Yevgeniy Petrovich — D. Sc. (Law), professor, head of the Forensic Science Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

KALINOVSKAYA Victoria Victorovna — Ph. D. (Philology), assosiate professor, head of the English Language Department № 1 of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Recommended by the Supreme Commission of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation for publication of results of doctoral theses.
Materials included in the journal Russian Science Citation Index

© Kutafin Moscow State Law University (MSAL), 2017

Founder:
The Federal State Budgetary Educational
Establishment of the Higher Training
"Kutafin Moscow State Law University (MSAL)"

KASHKIN Sergey Yurievich — D. Sc. (Law), professor, head of the Integration and European Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

KOMAROVA Valentina Victorovna — D. Sc (Law), professor, head of the Constituonal and Municional Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

KORNEV Arcadiy Vladimirovich — D. Sc (Law), professor, head of the Theory of State and Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

KUCHERENA Anatoliy Grigorievich — D. Sc. (Law), professor, head of the Bar and Notariat Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

LYUTOV Nikita Leonidovich — D. Sc. (Law), professor, head of the Labor Law and Law of Social Security Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

NOVOSELOVA Lyudmila Aleksandrovna — D. Sc. (Law), professor, head of the Intellectual Property Rights Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

PETRUCHAK Larisa Anatolevna — D. Sc. (Law), associate professor, Vice-Rector for Academic Affairs of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

PUZYREVSKIY Sergey Anatolevich — Ph. D. (Law), head of the Competition Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

RAROG Aleksey Ivanovich — D. Sc. (Law), professor, professor of the Criminal Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ROGACHEV Denis Igorevich — Ph. D. (Law), associate professor, head of the Sports Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ROMANOVA Viktoria Valerievna — D. Sc. (Law), head of the Energy Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

ROSSINSKAYA Elena Rafailovna — D. Sc. (Law), professor, Director of the Forensic Examination Institute, head of the Forensic Examination Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

SINYUKOV Vladimir Nikolaevich — D. Sc. (Law), professor, Vice-Rector for Science of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), professor of the Theory of State and Law Department.

SLESAREV Vladimir Lvovich — D. Sc. (Law), head of the Civil Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

SMIRNOV Aleksandr Fedorovich — D. Sc. (Law), professor of the Organization of Law-enforcement Activity Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Executive Secretary Editor:

SALIYA Marianna Romanovna — Expert of the Department of Scientific and Publishing Policy of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Executive Secretary of the Issue:

KRYLOV Konstantin Davydovich — D. Sc. (Law), associate professor, professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

Passed for printing 31.10.2017.
Publication base sheet 34,44. Circulation 100 cop.
The Publishing Centre of the Kutafin
Moscow State Law University (MSAL).
Bld.9, Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 125993.

The address of the Editorial Office:

Bld.9, Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 125993.
Tel.: (499) 244-88-88 (# 556).
E-mail: vestnik@msal.ru

СОДЕРЖАНИЕ

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ХРОНИКА 10

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

Тучкова Э. Г.
Итоги реформ и перспективы формирования многоуровневой национальной пенсионной системы 16

ПОРТРЕТ УЧЕНОГО

Колодяжная А. И.
У истоков двух отраслей современного российского права 26

ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ

Ключевая тематика

Лютов Н. Л.
Социально-трудовые права в современном мире 32

Соловьев В. Н.
Правовые проблемы защиты социально-трудовых прав и свобод гражданина в современных условиях 38

Кобзева С. И.
К гармоничному развитию и систематизации источников права социального обеспечения 43

Крылов К. Д.
Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов 53

Морозов П. Е.
О необходимости использования методов футурологии в науке международного трудового права 65

Дифференциация в праве

Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С.
Регламентация трудовых отношений с отдельными категориями работников: новые тенденции и спорные вопросы 72

Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю.
Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда 84

Халдеева Н. В.
Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве 90

Потапова Н. Д.
О содержании договора предоставления труда работников (персонала) 96

Коломоец Е. Е.
Дисциплина труда государственных гражданских служащих 101

Яковенко Н. А.
Понятие и основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников дипломатических представительств и консульских учреждений РФ 107

Черных Н. В.
Дифференциация в регулировании труда научных работников 114

Бондаренко Э. Н.
Особенности трудовой правосубъектности работников с психическими заболеваниями 124

Шевченко О. А.
К вопросу об особенностях регулирования труда фармацевтических и иных работников фармацевтической деятельности ... 129

Чанышев А. С.
Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза 138

Социальные ориентиры

Благодир А. Л.
Научная школа права социального обеспечения: становление, развитие и современное состояние 148

Миронова Т. К.
Межотраслевое взаимодействие права социального обеспечения с другими отраслями права 156

Жаворонков Р. Н.
Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов 162

Ерофеева О. В.
Пенсионное обеспечение медицинских работников в порядке обязательного пенсионного страхования 171

Акатнова М. И.
Развитие правового регулирования социального обеспечения на международном уровне 184

Интеграция и международное сотрудничество

Шония Г. В.
К вопросу о трудовой миграции в современном мире 191

Надирова А. К.
Трудовая миграция и новые подходы к регламентации труда иностранных работников 199

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Татаринов А. А.
Практическое содержание в лекционных занятиях по дисциплине «Трудовое право» 207

Андреев А. А.
Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав 213

Рузаева Е. М.
Профессиональное познание понятия и признаков трудовых обязанностей 218

Дзарасов М. Э.
Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве 227

Челнокова Г. Б.
Изучение особенностей правового регулирования труда прокурорских и следственных работников 233

КНИЖНАЯ ПОЛКА КАФЕДРЫ

Захаров М. Л.
Новый научный вклад в развитие теории права социального обеспечения 238

ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Леньшин А. А.
Реализация принципа недопущения дискриминации в трудовом законодательстве стран ЕАЭС 241

Ханукаева Т. Э.
Законодательное регулирование альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве в России: исторический анализ 247

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Савин В. А.
К истории создания Трудового кодекса РФ 254

ПРАВО В ИСТОРИЧЕСКОМ ПРЕЛОМЛЕНИИ

Памятники права

Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму 261
Декрет о восьмичасовом рабочем дне 263
Декрет об увеличении пенсий рабочим, пострадавшим от несчастных случаев 268

Юридическое наследие

Менгер А.
Гражданское право и неимущие классы населения (*фрагменты*) 269

Из периодики прошлого

Миклашевский А. Н.
Политика труда и идеалы распределительной справедливости 281

ПОСТСКРИПТУМ

Юридические события в датах

Шпаковский Ю. Г., Потапчук И. В.
Средние века 305
Вокабулярий к текстам документов (XI—XVI вв.) 318

Копирайт оратора

В. И. Ленин. Речь о роспуске Учредительного собрания на заседании ВЦИК 6 (19) января 1918 г. 326

ОКТЯБРЬ 2017 года[1]

2 ОКТЯБРЯ

Школа молодого юриста — 2017

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) при поддержке Российского студенческого центра при Минобрнауки РФ в рамках «Программы развития деятельности студенческих объединений Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) на 2017 г.» проводил «Школу молодого юриста — 2017».

Школа проводилась с 29 сентября по 2 октября 2017 г. в парк-отеле «Воздвиженское». В мероприятии приняли участие более 150 студентов из ведущих юридических вузов: Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), МГУ имени М.В.Ломоносова, РУДН, ВГУЮ при Минюсте России, РГУП, Финансового университета при Правительстве РФ, МГИМО МИД России. Свои делегации также направили филиалы Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА): Оренбургский институт, Волго-Вятский институт и Северо-Западный институт.

3 ОКТЯБРЯ

Ректор МГЮА Виктор Блажеев принял участие в школе молодых ученых-юристов СГЮА

В Саратовской государственной юридической академии состоялся второй день работы XXII Всероссийской школы молодых ученых-юристов, которая организована юридическим факультетом МГУ имени М.В. Ломоносова совместно с СГЮА при поддержке Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Программа мероприятия включала деловые игры и мастер-классы, в одном из них — «Осуществление и защита “соседских прав” на земельный участок по российскому и зарубежному праву: проблемы теории и правоприменения» — приняли участие ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев, первый проректор СГЮА, проректор по учебной работе Сергей Туманов, проректор по научной работе СГЮА Евгений Вавилин, депутат Саратовской областной думы, председатель комитета по государственному строительству и местному самоуправлению, проректор по инновационному развитию и работе с филиалами Владимир Писарюк, ученые и молодые исследователи.

[1] URL: http://msal.ru/news/.

Виктор Блажеев отметил, что мероприятие такого формата очень важно для молодых специалистов, занимающихся правовыми проблемами охраны окружающей природной среды, природопользования и обеспечения экологической безопасности. «За все годы существования школы молодых ученых-юристов появилось много правоведов, которые сейчас занимают самые высокие позиции в научном мире. Это действительно площадка, которая дает возможность встретиться и обсудить самые актуальные вопросы и проблемы, которые существуют в сфере праворегулирования экологии», — подчеркнул Виктор Владимирович.

6 ОКТЯБРЯ

Посвящение в студенты — 2017

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось посвящение первокурсников в студенты. Мероприятие проводится в Университете уже многие годы и стало хорошей традицией, открывающей целую череду культурно-творческих мероприятий.

В течение сентября на студенческом радио Legal.fm ведущие рассказывали о том, как шла подготовка к мероприятию.

С приветственными словами к участникам и зрителям обратились помощник проректора по внеучебной и воспитательной работе Михаил Ретуев, директор Международно-правового института Николай Кувырченков, директор Института современного прикладного права Надежда Пастухова, заместитель директора Института частного права Анастасия Митрущенкова, директор Института публичного права и управления Лана Арзуманова, заместитель директора Института адвокатуры Дарья Шарапова, директор Института прокуратуры Евгений Максимов, заместитель директора Института судебных экспертиз Елена Чубина, директор Института бизнес права Екатерина Тягай и председатель Ассоциации студентов МГЮА Антон Журков.

Творческие коллективы Университета — танцевальная студия Just dance и вокальная студия Voice MSAL выступили со своими номерами, показав высокий уровень работы.

В завершение мероприятия со своим номером выступили кураторы наших первокурсников, а также была произнесена клятва студента МГЮА.

7 ОКТЯБРЯ

Круглый стол «Тенденции развития правового регулирования в сфере энергетики и задачи подготовки юридических кадров для отрасли»

В рамках Российской энергетической недели Минэнерго РФ и Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) провели круглый стол «Тенденции развития правового регулирования в сфере энергетики и задачи подготовки юридических кадров для отрасли».

В работе круглого стола приняли участие представители юридического департамента Минэнерго России, руководители правовых блоков ПАО «Мосэнерго», ПАО «Газпром энергохолдинг», АО «Санкт-Петербургская международная товарно-сырьевая биржа», ПАО «Мосэнергосбыт», Госкорпорации «Росатом», ПАО «Российские сети», АО «Администратор торговой системы», АО «Системный оператор ЕЭС», ФГУ «Росгеолэкспертиза».

От вузов в работе круглого стола приняли участие представители кафедры энергетического права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова, Казанского федерального университета, Российского государственного университета нефти и газа имени И. М. Губкина, Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Участники круглого стола обсудили актуальные тенденции развития правового регулирования в различных отраслях энергетики, задачи и направления работы правовых служб государственных органов и энергетических компаний, задачи подготовки юридических кадров для энергетической отрасли с учетом современных реалий.

В тот же день лауреатов конкурсов «Будущий юрист в сфере энергетики» и «Молодой юрист в сфере энергетики» наградили министр энергетики РФ Александр Новак, заместитель министра энергетики РФ Антон Инюцын и ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев.

В конкурсе «Будущий юрист в сфере энергетики» участвовали студенты 4-х курсов юридических вузов и факультетов; оценивались способность решать конкретные задачи (кейсы), знания и умение применять конкретные правовые нормы в различных отраслях

энергетики. Конкурс «Молодой юрист в сфере энергетики» проводился среди молодых специалистов правовых блоков. Критерии конкурса включали качество работы, участие в научно-практических мероприятиях по правовому регулированию в сфере энергетики, публикационную активность.

9 ОКТЯБРЯ

«Виктор Блажеев: в профессию литигатора допустят не всех». Интервью ректора МГЮА изданию Legal.Report

Ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), сопредседатель Ассоциации юристов России Виктор Блажеев подробно ответил на вопросы обозревателя Legal.Report, например по каким причинам Федеральная палата адвокатов ополчилась на законопроект о монополии юристов на судебное представительство, внесенный недавно в Госдуму, и придется ли Наталье Поклонской после его вступления в силу сдавать экзамен на допуск к профессии?

— Виктор Владимирович, изменится ли, по-Вашему, конфигурация рынка юридических услуг после вступления в силу закона, инициированного Вашим коллегой по АЮР Павлом Крашенинниковым?

— Конечно. Суть законопроекта сводится как раз к тому, чтобы серьезно ограничить возможность участия в делах иностранных юристов, не имеющих должного уровня подготовки в области российского права.

— Чем же, так скажем, плох в данном случае иностранный юрист?

— Юридические знания носят, как правило, национальный характер. У каждой страны есть своя система права — со спецификой, особенностями, нюансами. Безусловно, юрист, который получил иностранное образование, даже при наличии определенной базы никогда не сможет чувствовать себя комфортно в российском процессе. Те меры, которые предлагаются законом, на мой взгляд, абсолютно обоснованны. Речь ведь вовсе не идет о тотальном запрете на допуск юристов-иностранцев к процессам. Они продолжат участвовать в них, но только после сдачи профессионального экзамена — на готовность работать по нашей системе.

— А как должна, по-Вашему, в принципе проходить процедура аккредитации? В форме экзамена?

— Да, это будет испытание на допуск к профессии. Соискатель должен выполнить определенное задание, куда войдут определенные кейсы, казусы... Возможно, будет и теоретическая часть, когда претендентам придется тянуть билеты. Самый обычный экзамен, ничего особенного. Такие экзамены... и сейчас сдают судьи, адвокаты, нотариусы.

12 ОКТЯБРЯ

Выставка к 80-летию со дня рождения академика О. Е. Кутафина

В библиотечно-информационном центре юридического факультета и Высшей школы государственного аудита (факультета) МГУ имени М.В. Ломоносова открылась выставка «Первый по праву: К 80-летию со дня рождения академика О. Е. Кутафина (1937—2008)».

14 ОКТЯБРЯ

Лекция Председателя Следственного комитета РФ Александра Бастрыкина

В зале Ученого совета Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) прошла лекция Председателя Следственного комитета РФ Александра Бастрыкина. Участниками мероприятия стали аспиранты, магистры образовательных программ «Магистр уголовного права и уголовного судопроизводства», «Магистр уголовного права» и студенты Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). В рамках лекции Александр Иванович рассказал об основных итогах работы Следственного комитета за последнее десятилетие, а также ответил на вопросы собравшихся.

17 ОКТЯБРЯ

Делегация Университета приняла участие во Всемирном фестивале молодежи и студентов

Делегация преподавателей Университета во главе с ректором Виктором Блажеевым и проректором по учебной и воспитательной работе Ларисой Петручак провела 2 мероприятия в рамках направления «Глобальная политика и ее повестка: как защитить мир».

Под руководством профессора кафедры конституционного и муниципального права Светланы Нарутто при участии профессора Екатерины Шугриной и доцента Натальи Таевой состоялась панельная дискуссия на тему «Российская Федерация и Совет Европы: синтез и гармонизация права».

В ходе дискуссий обсуждались вопросы национального суверенитета, соотношения норм национального и международного права, а также вызовы, стоящие сегодня перед государствами в сфере международных отношений.

20 ОКТЯБРЯ

Делегация МГЮА приняла участие в Форуме юристов стран БРИКС

Делегация Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в составе проректора по учебной и воспитательной работе Ларисы Петручак, доцента кафедры конституционного и муниципального права Сергея Зенина и советника при ректорате Алексея Свистунова приняла участие в Форуме юристов стран БРИКС.

В рамках Форума также состоялось заседание правления Экспертного центра Ассоциации юристов России по оценке качества и квалификации в области юриспруденции.

24 ОКТЯБРЯ

В новом офисе Ассоциации юристов России избран новый председатель

Согласно уставу АЮР сопредседатели избираются Съездом организации из числа членов Президиума сроком на три года. Первого председателя организации после проведения Съезда избирают члены Президиума на первом заседании на один год. Далее председатель избирается сопредседателями из своего состава на один год.

На заседании также было решено расширить состав Бюро Президиума АЮР. В него вошли три уважаемых юриста: президент Федеральной нотариальной палаты РФ Константин Корсик, адвокат, член Президиума АЮР Владимир Плигин и президент Федеральной палаты адвокатов РФ Юрий Пилипенко.

Председатель Правления АЮР Владимир Груздев поздравил коллег с новосельем: «Сегодня мы впервые проводим заседание Президиума в новом офисе, расположенном в историческом здании в районе Чистых прудов. За это особая благодарность Мэрии Москвы и лично Сергею Собянину, которые содействовали в предоставлении помещения для нашей организации».

Красную ленточку торжественно разрезали руководители Ассоциации юристов России в полном составе: председатель Правления АЮР Владимир Груздев, сопредседатели Павел Крашенинников, Вениамин Яковлев, Виктор Блажеев и новоизбранный председатель Ассоциации Сергей Степашин.

Практикум заместителя Председателя Госдумы РФ Петра Толстого

В Кутафинском зале МГЮА прошел практикум заместителя Председателя Государственной Думы РФ Петра Толстого на тему «Роль средств массовой информации в современном обществе». Мероприятие вызвало высокий интерес в студенческой среде: его участниками стали свыше 350 обучающихся Университета.

Практикум прошел в формате живого диалога, в ходе которого у каждого была возможность задать интересующий вопрос и получить детальный ответ.

В завершение мероприятия проректор по научной работе Владимир Синюков поблагодарил Петра Толстого за его выступление и подарил комплект книг, посвященных 85-летию Университета.

Вручение дипломов об окончании аспирантуры

В зале Ученого совета Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) впервые прошла торжественная церемония вручения дипломов об окончании аспирантуры.

Выпускникам были вручены дипломы «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

Теплые слова поздравлений прозвучали от ректора Университета Виктора Блажеева, проректора по учебной и воспитательной работе Ларисы Петручак, проректора по научной работе Владимира Синюкова и директора Института «Аспирантура и докторантура» Марии Мажориной.

Выпускники аспирантуры в свою очередь преподнесли Университету сборник своих научных работ.

30 ОКТЯБРЯ

Очередное заседание Ученого совета

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось очередное заседание Ученого совета.

Доклад помощника ректора по связям с общественностью и СМИ Владимира Новикова затронул основные вопросы информационной политики Университета.

Заместитель начальника Учебно-методического управления Татьяна Гоголева доложила об учебно-методической работе на кафедре банковского права.

О Форуме БРИКС и планах международной научно-практической конференции в рамках Московской юридической недели рассказал проректор по научной работе Владимир Синюков.

Завершающим докладчиком стала начальник Управления организации научной деятельности Наталья Соколова, которая отчиталась о работе кафедр по организации студенческих научных клубов.

Межвузовская научная конференция «Октябрьская революция 1917 года: философия познания и реалии времени»

В зале Ученого совета Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась межвузовская научная конференция «Октябрьская революция 1917 года: философия познания и реалии времени».

С приветственным словом к участникам мероприятия обратился проректор по научной работе Университета Владимир Синюков, отметивший значимость заявленной тематики конференции.

В качестве основных докладчиков выступили член-корреспондент Российской академии наук, главный редактор журнала «Наука. Культура. Общество» Вилен Иванов, ректор Арктического государственного института культуры и искусств Светлана Игнатьева, профессора кафедры философских и социально-экономических дисциплин Университета Владимир Ксенофонтов и Чеслав Далецкий.

ИТОГИ РЕФОРМ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МНОГОУРОВНЕВОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Эльвира Галимовна ТУЧКОВА,
доктор юридических наук, профессор, научный руководитель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
tuchka37@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье дается научный анализ основных итогов пенсионных реформ и обосновывается необходимость формирования в стране многоуровневой системы пенсионного обеспечения населения, отвечающей принципам социальной справедливости и адекватно отражающей потребности рынка труда — каждому трудящемуся гарантировать достойную заработную плату и достойное пенсионное обеспечение.*
Ключевые слова: *системы пенсионного обеспечения, государственное пенсионное обеспечение, пенсионное страхование, тарифы страховых взносов, уровень пенсионного обеспечения, социальные пенсии, источники финансирования пенсионных выплат, индивидуальный пенсионный капитал, «автоматическая подписка».*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.016-025

E. G. TUCHKOVA,
Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
tuchka37@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

THE RESULTS OF REFORMS AND PROSPECTS OF FORMATION OF TIERED NATIONAL PENSION SYSTEM

Review. *The article provides a scientific analysis of the main outcomes of the pension reforms and the necessity of forming the country's multi-level system of pension provision of the population, consistent with the principles of social justice and adequately reflect the needs of the labor market, each worker to guarantee decent wages and a decent pension.*
Keywords: *pension systems, state pension, pension insurance, insurance rates, the level of pensions, social pensions, funding of pension payments, personal pension capital, «automatic subscription».*

Поиск решения проблемы гарантированности достойного уровня пенсионного обеспечения принял в России затяжной характер, и предлагаемые в настоящее время варианты новых решений оптимизма не внушают. Основная причина несостоятельности проведенных пенсионных реформ, главной целью которых декларировалось очередное повышение уровня пенсионного обеспечения, заключается, на наш взгляд, в том, что изначально в правовой

© Э. Г. Тучкова, 2017

механизм исчисления пенсий вмонтировались такие элементы (концептуально и формально закрепляемые в нормах права), которые были направлены на достижение совершенно противоположной цели — на оптимизацию расходов на пенсионное обеспечение. Поскольку пенсионные отношения, как и иные социально-обеспечительные отношения, регулируемые правом социального обеспечения, по своей экономической природе являются распределительными, последствием «оптимизации» (т.е. сокращения расходов) объективно не мог быть никакой иной результат, кроме снижения ранее достигнутого уровня пенсионного обеспечения. Сегодня данный факт, ясный для экспертов уже в момент разработки соответствующей Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы России, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р, признается официально. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что именно данный результат и был главной целью тех реформ. Трагизм последствий указанных выше экспериментов национального масштаба становится очевидным, если учитывать тот реальный факт, что до их проведения общий уровень пенсионного обеспечения в стране был крайне низким, что называлось в преамбуле Закона «О трудовых пенсиях в РФ» от 17 декабря 2001 г.[1] в качестве основной причины его принятия.

Тенденции формирования национальной пенсионной системы в период от постсоветского до современного позволяет выявить исторический ракурс развития пенсионного законодательства. Обратимся к нему.

Одним из первых законов Российской Федерации, меняющей свою экономическую ориентацию и переходящей от планово-социалистической экономики к рыночной, стал Закон «О государственных пенсиях в РСФСР» от 20 ноября 1990 г.[2], с принятием которого, собственно, и связан **первый этап** в реформировании пенсионной системы нашей страны.

Нормы данного Закона закрепляли основные государственные гарантии в области пенсионного обеспечения населения. Этот Закон был высоко оценен Международной организацией труда (МОТ). Гарантируя преемственность в сохранении пенсионных прав граждан, данный Закон не ухудшил ни условия, ни уровень пенсионного обеспечения, установленные в советский период. В то же время он закрепил единую систему государственного пенсионного обеспечения, отказавшись от привилегированной системы персональных пенсий бывшим чиновникам и партийным функционерам, а также от ущербной системы пенсионного обеспечения колхозников.

Закон устанавливал прозрачный, понятный каждому механизм исчисления пенсий, взяв за базу фактический средний заработок работника, определяемый, по его желанию, за длительный либо короткий периоды работы. Коэффициент замещения пенсией по старости прежнего заработка был обусловлен продолжительностью страхового стажа: при стаже, равном требуемому, пенсия устанав-

[1] Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // URL: http://base.garant.ru/12125146/#ixzz4pXAoifNO.

[2] Закон РФ от 20 ноября 1990 г. № 340-I «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (утратил силу) // URL: http://base.garant.ru/10104000/#ixzz4pXD2kCfP.

ливалась в размере 55 % заработка, а при стаже, превышающем требуемый на 20 и более лет, — 75 % заработка, поскольку за каждый год стажа сверх требуемого размер пенсии повышался на 1 % заработка, но не более, чем на 20 %. В целях сохранения управляемости пенсионной системы предусматривались минимальный и максимальный размеры пенсий: минимум пенсии не мог быть ниже минимальной заработной платы, а максимум не мог превышать трехкратного размера минимума.

Закон создал предпосылки для перехода к страховой пенсионной системе, в связи с его принятием в Российской Федерации впервые был создан внебюджетный Пенсионный фонд России (ПФР). Кроме того, несмотря на внесенные предложения о повышении пенсионного возраста Закон 1990 г., учитывая низкую продолжительность жизни в России, сохранил прежний общий пенсионный возраст, необходимый для выхода на пенсию по старости (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин). Существенно были расширены возможности повышения уровня жизни пенсионеров путем сохранения за ними полного размера пенсии в период работы, а для женщин-матерей — путем включения в страховой стаж периодов ухода за каждым ребенком (но не более трех детей) до достижения им трехлетнего возраста.

Впервые данный Закон ввел социальные пенсии, которые назначаются каждому нетрудоспособному независимо от наличия трудового стажа. Указанные пенсии — объективное доказательство реализации в нашей стране принципа всеобщности пенсионного обеспечения. Социальное государство, каковым Конституция страны позиционирует Россию, обязано обеспечивать любого нетрудоспособного члена общества постоянным источником средств существования, независимо от его участия в формировании валового внутреннего продукта, за счет обезличенных налоговых платежей всех налогоплательщиков страны.

Одной из важнейших новелл, закрепленной в Законе, стал правовой механизм, который гарантировал повышение уровня реального содержания пенсий путем их периодической индексации. Однако как только галопирующая инфляция стала спутницей формирующейся в России рыночной экономики, государство отказалось от индексации пенсий, заменив ее единой минимальной денежной компенсацией, прибавляемой ко всем видам выплачиваемых пенсий. **Именно данная мера катастрофически обрушила уровень пенсионного обеспечения** и превратила пенсионную систему в уравнительную, девальвировав тем самым главные общепризнанные на международном уровне критерии дифференциации размеров пенсий, такие как длительность трудового стажа и размер заработка, из которого исчисляется пенсия.

Снижение уровня реального содержания пенсий в связи с частичной компенсацией, не позволяющей полностью восстановить их покупательную способность, которая бы соответствовала росту цен и инфляции, продолжалось около 10 лет. Общественные ожидания кардинальных перемен и очевидный для всех трагизм уровня жизни пенсионеров в этот период обусловили необходимость проведения очередной, **второй** по счету пенсионной реформы.

Концептуальное обоснование и разработка проекта соответствующего закона были осуществлены в 2001 г. В декабре 2001 г. был принят Федеральный закон «О трудовых пенсиях в РФ», в преамбуле которого указывалось, что одной из ос-

новных причин его принятия является крайне низкий размер пенсий, сложившийся в стране. Чуть ранее (15 декабря) принимаются федеральные законы «О государственном пенсионном обеспечении в РФ»[3] и «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»[4], в связи с принятием которых был признан утратившим силу Закон «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.

Таким образом, в результате пенсионной реформы, которая начала осуществляться с 1 января 2002 г., законодательно оформились две пенсионные подсистемы: государственных пенсий и страховых пенсий. Соответственно, определились и два основных источника их финансирования — федеральный бюджет, средства которого идут на выплату государственных пенсий, и средства Пенсионного фонда России (ПФР), аккумулирующего страховые платежи работодателей за каждого застрахованного, состоящего с ним в трудовом правоотношении.

При этом большое значение законодатель придал механизму определения размеров пенсий, назначаемых по Закону «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» и по Закону «О трудовых пенсиях в РФ». Он принципиально различен. Если правила исчисления государственных пенсий предельно понятны и прозрачны, то в отношении страховых пенсий они закреплены в виде сложных формул, которые для понимания обычного человека (а это практически все получатели страховых пенсий) недоступны. Отсутствие у человека возможности прогнозировать свое «пенсионное будущее» резко снижает стимулирующее значение страховой пенсионной системы и провоцирует совпадение интересов работодателя и работников по использованию механизма «серых» зарплат.

Однако наряду с указанными выше пороками Закона «О трудовых пенсиях в РФ», принципиальной ошибкой законодателя стало внедрение в правовой механизм регулирования публичных по своей природе социально-обеспечительных пенсионных отношений коммерческих начал, с которыми идеологи Закона связывали возможность притока «длинных денег» на финансовые рынки. Практическое воплощение это получило в том, что в страховой подсистеме пенсионного обеспечения сформировались относительно обособленные части: основная (распределительная) и дополнительная (накопительная), причем финансирование каждой из них осуществлялось путем перераспределения страховых взносов в рамках их единого тарифа, который поэтапно понижался и в конечном итоге по общему правилу составил 22 % от страхуемого заработка. Учитывая, что в состав страховой пенсии была включена еще и фиксированная часть пенсии, устанавливаемая в твердой сумме и не зависящая ни от стажа, ни от заработка застрахованного, указанные 22 % распределялись следующим образом: 6 % не индивидуализировались на лицевом счете застрахованного и поступали в ПФР для выплаты фиксированной выплаты; еще 6 % шли на формирование накопительной пенсии (лицам 1967 г. года рождения и позже); 10 % поступали на финансирование выплаты текущих пенсий по распределительной части (у застрахованных старших

[3] Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // URL: http://base.garant.ru/12125128/#ixzz4pXE4J8Vm.

[4] Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // URL: http://base.garant.ru/57422605/#ixzz4pXFQswub.

возрастов — до 1967 г. рождения — в распределительную систему поступало 16 %). Суммы поступивших взносов, обязанность по уплате которых возложена на работодателей, фиксируются на индивидуальном счете застрахованного отдельно для распределительной и накопительной частей пенсии. Средства, формируемые для накопительной пенсии, не расходовались на выплату текущих пенсий и не были защищены от обесценения в связи с инфляцией. По желанию застрахованного они могли быть переданы любому негосударственному пенсионному фонду для соответствующих финансовых операций, который в случае удачного их размещения мог приумножить накопления застрахованного, а в случае неудачных — привести к риску потери дохода. При отсутствии явно выраженного желания, «по умолчанию» средства на накопительную часть пенсии направлялись во Внешэкономбанк.

В 2013 г. уже стало ясно, что изъятие страховых взносов, формирующих накопительную пенсию, создало серьезные проблемы для гарантированности выплаты текущих пенсий по распределительной системе. В связи с этим государство вынуждено было принять решение о направлении страховых взносов, отчисляемых для накопительной пенсии, на финансирование распределительной системы. Действие указанного решения затем было пролонгировано и на следующие годы, вплоть до 2017 г.

Механизм получения накопления пенсий в далеком будущем, закрепленный в Законе «О трудовых пенсиях в РФ», создал угрозу финансовой устойчивости пенсионной системы для тех, кто получает страховые пенсии сегодня. Кроме того, он разрушил один из основополагающих принципов социального страхования — принцип солидарности застрахованных, в силу которого социально-страховые системы пенсионного обеспечения по сути своей являются системами коллективной защиты застрахованных от таких социальных рисков, как старость, инвалидность, утрата семьей кормильца. Индивидуализация пенсионных прав путем формирования в социально-страховой системе пенсионных накоплений привнесла в эту систему элемент коммерции, который связан с очень высоким риском, обусловленным часто непредсказуемой ситуацией на финансовых рынках. В условиях экономических кризисов практически во всех странах, где функционировали системы пенсионных накоплений, они потерпели крах.

В странах с рыночной экономикой такие системы могут создаваться на условиях **частного, а не социального страхования** и могут функционировать наряду с распределительными системами. Государство не должно нести ответственность за эффективность гражданско-правового страхования, в систему которого гражданин входит на добровольной основе, в отличие от социально-страховой системы, которая является государственно-принудительной.

Кроме того, в страховую пенсионную систему был включен и еще один элемент, не связанный со страховой природой пенсий, — это твердый, фиксированный размер, дополняющий страховую часть пенсии. Первоначально это была самостоятельная базовая часть трудовой пенсии, а с 1 января 2010 г. она трансформировалась в часть самой трудовой пенсии и стала называться фиксированным базовым размером страховой части пенсии, который не зависел ни от стажа, ни от заработка застрахованного лица, в связи с чем, по существу, выполнял функцию социальной пенсии, которая гарантируется государством

каждому нетрудоспособному гражданину **как члену общества**. Очевидно, что место данной выплате — в системе государственного пенсионного обеспечения, поскольку те, кто трудился, обладают равными правами с теми, кто реализует право на социальное обеспечение, включая право на пенсии, как члены общества. В этом случае финансирование указанной выплаты должно гарантироваться средствами федерального бюджета, а не средствами пенсионного фонда, за счет которых следовало бы увеличить собственно страховую часть пенсии, поскольку эти средства, как уже неоднократно говорилось выше, представляют собой часть «отложенной» заработной платы, предназначенной в будущем гарантировать пенсионное обеспечение застрахованного.

Второй этап пенсионной реформы не привел к достижению заявленных целей — существенному повышению уровня пенсионного обеспечения в стране. Да и не мог привести, поскольку государство проводило нестабильную тарифную политику в области пенсионного страхования работающих, направленную на снижение страховой нагрузки на работодателей: резкое снижение тарифа страховых взносов в ПФР (с 28 % ранее 2005 г. до 22 %) привело к дефициту средств в ПФР и необходимости выделения межбюджетных трансфертов из федерального бюджета указанному фонду.

Результаты второй пенсионной реформы получили следующую оценку экспертов МОТ: «Надо признать, что, несмотря на все демагогические обещания, реформа 2001 г. не только не справилась с задачей борьбы с бедностью пенсионеров — еще не так давно более 40 % российских пенсионеров получали пенсии ниже прожиточного минимума пенсионера, — но фактически вела к системному ухудшению их положения»[5].

Третий этап реформирования национальной пенсионной системы осуществлен с 1 января 2015 г. в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы России, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р. Одной из главных целей (сейчас уже можно сказать — единственной целью) стало **сокращение** расходов на выплату страховых пенсий и тем самым «обеспечение сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости страховой пенсионной системы» (так данная цель сформулирована в указанной выше Стратегии). В качестве правового инструмента для достижения такого результата была определена концептуально новая модель формирования пенсионных обязательств.

Суть новой модели заключается в том, что пенсионные обязательства государства, выраженные ранее **в абсолютных суммах**, не ограничиваемых фиксированными финансовыми ресурсами, заменены его **обязательствами по объему выплат, обеспеченных страховыми взносами**. Принципиальное отличие данной модели от прежней заключается в следующем: объем пенсионных обязательств государства адекватен объему страховых взносов, поступивших в ПФР. Следовательно, «серые» зарплаты, уход от начисления страховых взносов

[5] Международные и российские нормы пенсионного обеспечения : сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. С. 163.

на другие облагаемые ими доходы, понижение государством размера тарифов страховых взносов становятся легальным основанием для понижения объема пенсионных обязательств государства, что в корне противоречит сущностному признаку обязательного социального страхования, который как раз и заключается в том, что гарантом страхования в соответствии с требованиями законодательства (в частности, Трудового кодекса РФ) является само государство.

Реализация третьего этапа пенсионной реформы осуществляется новыми федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 400 «О страховых пенсиях»[6], от 28 декабря 2013 г. № 424 «О накопительной пенсии»[7]. В связи с принятием последнего Закона накопительная часть страховой пенсии трансформировалась в самостоятельную пенсию, причем теперь застрахованные сами решают вопрос о том, направлять ли страховые взносы в размере 6 % от общего тарифа страховых платежей в ПФР на формирование накопительной пенсии или сохранить их в распределительной системе.

Для достижения главной цели — оптимизации расходов на выплату страховых пенсий и снижения нагрузки на федеральный бюджет в связи с необходимостью покрывать явную недостаточность страховых взносов на выплату пенсий путем соответствующих трансфертов в ПФР — произошло очередное существенное ограничение ранее предоставленных пенсионных прав:

1) ужесточены условия назначения страховой пенсии по старости: при сохранении прежнего общего пенсионного возраста (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) увеличена продолжительность страхового стажа, необходимого для вхождения в страховую пенсионную систему, путем постепенного его повышения с 5 до 15 лет;
2) предусмотрено новое дополнительное условие, необходимое для назначения пенсии по старости, — наличие индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30;
3) в страховую пенсионную систему введены новые правовые категории, предназначенные для учета пенсионных прав застрахованных, — **индивидуальный пенсионный коэффициент и стоимость пенсионного коэффициента**, основное назначение которых как раз и заключается в том, чтобы реализовать новую концептуальную модель определения пенсионных обязательств государства, о которой говорилось выше;
4) существенно ограничены пенсионные права работающих пенсионеров путем отмены индексации заработанной ими страховой пенсии и путем лишения их права на ежегодный перерасчет ранее назначенной пенсии в связи с увеличением суммы пенсионного капитала. Указанные меры «оптимизации» расходов на выплату страховых пенсий работающим пенсионерам носят явно дискриминационный характер.

Можно назвать целый ряд и других случаев ограничений ранее предоставленных прав отдельным категориям субъектов пенсионных отношений (например, получателям досрочных пенсий в связи их работой в особых условиях труда), вытекающих из Закона «О страховых пенсиях».

---

[6] URL: http://base.garant.ru/70552688/#ixzz4pXHASNQC.

[7] URL: http://base.garant.ru/70552604/#ixzz4pXHyislc.

Действие указанного Закона в течение 2,5 лет со дня его принятия уже показало полную несостоятельность принятых решений, усугубляемую не только экономической ситуацией в стране, но и концептуальными дефектами, носящими принципиальный характер, суть которых заключается в том, что закрепленный в Законе механизм исчисления пенсий изначально нацелен на дальнейшее системное понижение уровня пенсионного обеспечения будущих пенсионеров. Граждане, вышедшие на пенсию по старости после его принятия, при прочих равных условиях получили пенсии в более низком размере, чем те, кому пенсия была назначена до 1 января 2015 г. Данный процесс со временем будет усугубляться, что сделает практически невозможным выполнение одного из международных стандартов в пенсионном обеспечении работающих: гарантированности замещения пенсией не менее 40 % среднего заработка застрахованного. Указанное требование закреплено в Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которую Россия до сих пор не ратифицировала. Кроме того, пенсионная система полностью потеряла стимулирующую роль в мотивации длительной, хорошо оплачиваемой трудовой деятельности людей, поскольку они смогут узнать свое «пенсионное будущее» только в момент обращения за пенсией.

Все названные выше дефекты системы провоцируют социальное напряжение в обществе, утрату доверия к власти и формируют общественные ожидания, в основе которых лежат представления людей о социальной справедливости, об обязанности государства гарантировать каждому, кто вносил свой вклад в создание национального богатства, достойной старости, а тем, кто не трудился по каким-то причинам, но стал нетрудоспособным, удовлетворительных условий жизни.

Однако поиск новых способов «спасения» экономики за счет «оптимизации» расходов на пенсионеров продолжается. В качестве одного из них рассматривается, например, экономия расходов на пенсионное обеспечение россиян за счет сокращения численности пенсионеров. В Стратегии развития России до 2035 года А. Кудриным предложено: сократить число пенсионеров на 9 %, или на 3,87 млн чел., путем постепенного повышения пенсионного возраста для женщин до 63, а мужчин до 65 лет (начиная с 2019 г.); повысить страховой стаж для вхождения в страховую систему с 15 до 20 лет, а минимальное количество баллов с 30 до 52; социальную пенсию назначать только тем лицам, которые достигли 68 лет[8]. Суть других предложений, инициированных Министерством финансов и Центральным банком России, о которых сообщалось в электронных средствах массовой информации, состоит в введении так называемой «автоматической подписки» на формирование каждым работающим индивидуального пенсионного капитала путем удержания из его месячной заработной платы в конечном итоге 6 %. При этом под «автоматической подпиской» понимается подписание работодателем от имени работника соответствующего договора без получения от него добровольного свободного волеизъявления на это с целью «устранения бюрократических препятствий». Указанной системой формирования индивидуального пенсионного капитала предполагается заменить механизм формирования накопительной пенсии и вывести ее из системы обязательного пенсионного страхования. На

[8] URL: http://www.mk.ru/economics/2017/05/05/kudrin-predlozhil-putinu-sokratit-chislo-pensionerov-v-rossii.html.

первый взгляд — вполне рациональное предложение, однако в настоящее время данная пенсия формируется за счет страховых взносов, уплачиваемых в ПФР работодателем, а не работником из его заработной платы.

Данные предложения указывают на осознанное продолжение ужесточения условий пенсионного обеспечения работающих и разрушения национальной страховой пенсионной системы. Их реализация неминуемо приведет к самоликвидации обязательного социального страхования как основной организационно-правовой формы социального обеспечения работающего населения. Это противоречит концепции, закрепленной в Стратегии долгосрочного развития, о которой говорилось выше, предполагающей построение страховой системы по 3-уровневой модели: первый уровень — это страховая пенсия, второй уровень — корпоративная страховая пенсия и третий уровень — частная пенсия, формируемая работником на основе гражданско-правового страхования.

Взяв за основу концепцию о формировании в России многоуровневой пенсионной системы, на наш взгляд, необходимо внести в нее необходимые коррективы, которые обусловлены тем, что страховая пенсионная система лишь один из элементов общенациональной системы. Выше уже говорилось, что общенациональная система, наряду со страховым обеспечением, включает также и систему государственного пенсионного обеспечения. Необходимость выделения того или иного уровня обусловлена спецификой финансового источника, гарантирующего выплату пенсии соответствующего уровня.

Представляется, что на первом этапе формирования пенсионной системы как многоуровневого явления следует исходить из того, что **первый уровень** должен гарантировать пенсионное обеспечение каждому нетрудоспособному человеку как члену общества, независимо от его участия в трудовой деятельности. При этом единый размер обеспечения нормируется государством с учетом его экономических возможностей, но на уровне, гарантирующем каждому и его семье удовлетворительные условия жизни, которые в силу Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах человека позволяют удовлетворять основные потребности человека (в одежде, пище, жилище, услугах, сохраняющих его здоровье). Безусловно, уровень удовлетворения указанных потребностей может быть обусловлен различными объективными обстоятельствами, признаваемыми государством социально значимыми, в связи с чем единый размер должен дифференцироваться. Финансовый источник — средства государственного бюджета.

Основная цель **второго уровня** — гарантировать достойное пенсионное обеспечение работающих, соизмеряя его уровень с основными критериями учета трудового вклада человека: длительностью трудового стажа и размером заработка. Финансовыми источниками могут быть средства государственного бюджета и средства страховых платежей, уплачиваемых как работодателем, так и работником.

Третий уровень — это корпоративное пенсионное страхование в различных его формах. Финансовый источник — целевые средства, направляемые в соответствующие корпоративные фонды.

И наконец, **четвертый уровень** — частная пенсия, формируемая самим человеком за счет собственных доходов с использованием различных финансово-

правовых инструментов (частного страхования, специального банковского вклада, покупки ценных бумаг и др.).

По мере повышения уровня жизни населения, укрепления финансовой стабильности в стране и совершенствования правового регулирования отношений, возникающих на каждом уровне пенсионного обеспечения, может быть, наступит такое время, когда в России исчезнет угроза нищей старости. Во всяком случае, опыт многих развитых стран вселяет в это надежду.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения. Сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013.

У ИСТОКОВ ДВУХ ОТРАСЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ПРАВА

Аннотация. *В статье показан научный вклад Э. Г. Тучковой в формирование и развитие двух отраслей современного российского права — трудового права и права социального обеспечения.*
Ключевые слова: *Э. Г. Тучкова, российское право, трудовое право, право социального обеспечения, социально-экономические права человека.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.026-031

Анастасия Игоревна КОЛОДЯЖНАЯ,
соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

A. I. KOLODYAZHNAYA,
candidate for a degree of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

AT THE ORIGINS OF SOCIAL SECURITY LAW: A JUBILEE PORTRAIT OF E. G. TUCHKOVOY

Review. *The article shows the scientific contribution E. G. Tuchkovoy in the formation and development of two branches of the modern Russian law: labor law and social security law.*
Keywords: *E.G. Tuchkova, Russian law, labor law, social security law, social and economic human rights.*

С 2014 г. на кафедре трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) была введена новая должность — научный руководитель кафедры. Первым научным руководителем кафедры стала доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования Эльвира Галимовна Тучкова, до этого исполнявшая обязанности заведующего кафедрой и на протяжении многих лет являвшаяся заместителем заведующего по научной работе. Она одна из немногих специалистов в стране, постоянно и плодотворно работающих одновременно в двух отраслях права — трудовом праве и праве социального обеспечения. Эльвира Галимовна вносит значительный вклад в развитие юридической науки, юридического образования, практики правотворчества и правоприменения, участвует в преподавании основных учебных дисциплин и различных спецкурсов по этим отраслям права, организует международные и всероссийские научно-практические конференции, принимает участие в подготовке научных кадров, научной и учебной литературы, комментариев законодательства. Научные идеи и практические предложения Э. Г. Тучковой содействуют формированию позитивных истоков современного трудового права и, особенно, права социального обеспечения. Они входят в юридическое

© А. И. Колодяжная, 2017

наследие Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), отечественной юридической науки, современного российского законодательства.

Эльвира Галимовна ТУЧКОВА, *научный руководитель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования.*

Ее судьба неотделима от судьбы того советского поколения, которое называют «комсомольцы 60-х годов». Она в рядах первых студенческих отрядов покоряла целину в Казахстане, за что была награждена Почетной грамотой ЦК ВЛКСМ.

После окончания в 1954 г. юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Эльвира Галимовна на 10 лет уходит в практическую деятельность, работает в органах социального обеспечения, Министерстве социального обеспечения РСФСР, Министерстве финансов СССР. На данном этапе профессиональной деятельности она погружается в круг проблем, связанных с деятельностью государства в сфере социального обеспечения, которые в конечном итоге предопределили и ее будущие научные интересы.

С 1970 г. жизнь Эльвиры Галимовны неразрывно связана с Университетом имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Ее научный путь начинается в аспирантуре ВЮЗИ на кафедре трудового права и права социального обеспечения. Именно в этот период в острейших научных дискуссиях обсуждаются проблемы формирования в системе советского права новой отрасли — права социального обеспечения, основоположником которой является известный советский ученый Виталий Семенович Андреев, ученицей которого и стала Эльвира Галимовна.

В 1974 г., после успешной защиты кандидатской диссертации в диссертационном совете ВЮЗИ Эльвира Галимовна начинает преподавать на кафедре, с которой она связана и в настоящее время. В дальнейшем весомым событием в научной деятельности стала защита докторской диссертации в 1989 г. на тему «Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы)».

С самого начала трудовой деятельности и на протяжении всей жизни областью научных исследований Эльвиры Галимовны является право социального обеспечения. Она живет проблемами данной отрасли, активно занимается практическими и теоретическими вопросами, участвует в разработке первого российского закона от 20 ноября 1990 г. «О государственных пенсиях в РСФСР», который действовал более 10 лет.

В 2000 г. в новых экономических условиях вышло первое издание учебника «Право социального обеспечения России»[1], написанного Эльвирой Галимовной в соавторстве с другим известным ученым — М. Л. Захаровым, что стало событием в научной жизни России, поскольку в нем была отражена уже не советская, а российская система социального обеспечения, сформировавшаяся в период

[1] *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России : учебник. М. : Бек, 2001. 576 с.

перехода страны к рыночной экономике (1990—2000 гг.). Данный учебник стал настольной книгой не только для аспирантов и преподавателей этой учебной дисциплины, но и для судей и других практикующих юристов. Ныне Эльвира Галимовна является ответственным редактором учебника по праву социального обеспечения для бакалавриата[2]. Одновременно она руководит авторским коллективом практикума по трудовому праву[3] и авторским коллективом комментария Трудового кодекса РФ[4], участвует в подготовке и редактировании сборников материалов международных научно-практических конференций[5].

Продолжая неустанно трудиться, Эльвира Галимовна выступает с научными докладами на международных и всероссийских конференциях, темы которых затрагивают острейшие вопросы социально-экономических прав человека[6], в ка-

---

[2] Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2017. 480 с.

[3] Трудовое право России : практикум. 4-е изд. / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2014. — 272 с.

[4] См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : справочник / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд. М. : Проспект, 2014. 1008 с.

[5] См., например: Гармонизация современного трудового права : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения VI Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» / отв. ред. Тучкова Э. Г., Крылов К. Д. М. : Проспект, 2014. 256 с. ; Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2014. 168 с. ; Научные новации трудового права и права социального обеспечения : сборник материалов участников секции труд. права и права соц. обеспечения Московского юрид. форума / отв. ред. К. Д. Крылов, Э. Г. Тучкова, О. А. Шевченко. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 330 с. ; Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : Проспект, 2017. 176 с. ; Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки : сборник докладов Междунар. науч.-практ. конференции, секции труд. права и права соц. обеспечения (Москва, 24 ноября — 3 декабря 2015 г.). М. : Проспект, 2016. 304 с. ; Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов секции труд. права и права соц. обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ им. М. В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее». М. : Проспект, 2015. 272 с.

[6] *Участие Э. Г.* Тучковой в организации научно-практических конференций широко освещено в ряде научных публикаций, например: *Крылов К. Д.* Вопросы реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 1. С. 20—26 ; *Он же.* К упреждающему научному освоению международных новаций в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 6. С. 35—40 ; *Крылов К. Д.*, *Морозов П. Е.*, *Рогалева Г. А.* Продвижение в юридическое образование международных трудоправовых инициатив // Образование и право. 2017. № 5. С. 51—58.

честве члена научно-консультативного совета Верховного Суда РФ принимает самое непосредственное участие в подготовке постановлений Пленумов Верховного Суда РФ по вопросам, связанным с применением законодательства по социальному обеспечению.

Являясь членом Комиссии по делам ветеранов при Президенте РФ, она выступает с докладами и экспертными заключениями на заседаниях данного органа.

Ученый с большой буквы, Эльвира Галимовна заряжает своих учеников неиссякаемой научной энергией и активностью, формирует их профессиональные взгляды, прививает чувство научной принципиальности и честности, передает неутолимый интерес к науке. Под ее руководством подготовлены и успешно защищены 8 докторских диссертаций. Около 30 аспирантов защитили диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Ей присущ уникальный дар — способность объединять людей, поддерживать молодых ученых, делающих первые шаги на научном поприще. Она радушно и открыто приветствует новых своих учеников словами: «Добро пожаловать в семью права социального обеспечения».

Шло время, происходили реформы, которые никак не могли остаться без зоркого взгляда Эльвиры Галимовны. Она принимает самое активное участие в законодательном процессе, давая ценные комментарии и предложения. Наряду с другими учеными-трудовиками (К. Н. Гусовым, И. К. Дмитриевой, К. Д. Крыловым, А. М. Куренным, И. О. Снигиревой и др.), она входила в состав рабочей группы по разработке проекта Трудового кодекса РФ, созданной в Государственной Думе для представления его на рассмотрение законодательного органа РФ.

Эльвира Галимовна в научном сообществе — общепризнанный мэтр в отрасли права социального обеспечения. По сей день с разных концов страны к ней обращаются с письмами, телеграммами, звонками с актуальнейшими и важнейшими вопросами пенсионного обеспечения, социальных гарантий и здравоохранения.

Эльвира Галимовна всегда идет в ногу с прогрессом в науке и в общественной жизни. Понимает, анализирует, рассуждает, но самое главное — остается верна основной «заповеди» права социального обеспечения о равенстве в социальных правах и гарантиях, вне зависимости от новых экономических и социальных ценностей и ориентиров.

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), представители государственных и профсоюзных органов, различных научных, образовательных и общественных юридических организаций торжественно отметили 10 мая 2017 г. юбилей Эльвиры Галимовны, заслуженного юриста Российской Федерации, почетного работника высшего профессионального образования, доктора юридических наук, научного руководителя и профессора кафедры трудового права и права социального обеспечения.

В Университете был проведен Международный круглый стол «Проблемы общей части права социального обеспечения», посвященный юбилею Э. Г. Тучковой. К юбиляру и участникам круглого стола обратились ректор Университета В. В. Блажеев, первый проректор Е. Ю. Грачева, проректор по научной работе В. Н. Синюков, председатель профсоюзного комитета Н. М. Артемов, руководитель аппарата Счетной палаты РФ Ю. В. Воронин, руководитель Департамента аппарата Федерации независимых профсоюзов России К. В. Добромыслов, председатель секции социального законодательства Ассоциации юристов России, председатель попечительского совета Московского общества трудового права и права

социального обеспечения, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова А. М. Куренной. В своих выступлениях они отметили значительный вклад Э. Г. Тучковой в развитие отечественного права, юридической науки и в подготовку юридических кадров высшей квалификации.

От имени коллектива кафедры трудового права и права социального обеспечения юбиляра тепло поздравили заведующий кафедрой Н. Л. Лютов и заместитель заведующего кафедрой по научной работе К. Д. Крылов.

Состоялась презентация книги «Проблемы общей части права социального обеспечения»[7], подготовленной и изданной под руководством Э. Г. Тучковой. С обсуждением проблем, получивших отражение в книге, выступили заведующий сектором трудового права и социального обеспечения Института государства и права РАН Г. С. Скачкова, заведующий отделом законодательства о труде и социального обеспечения Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ Л. А. Чиканова, профессор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) С. И. Кобзева, заведующий кафедрой трудового права и предпринимательского права Волго-Вятского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) А. Л. Благодир, профессор кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова Е. Е. Мачульская, заведующий кафедрой трудового и международного права юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета, советник Управления конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты Конституционного Суда РФ Ю. В. Васильева, заведующий кафедрой социального права юридического факультета Омского государственного университета имени Ф. М. Достоевского М. Г. Седельникова, заведующий кафедрой гражданского права и гражданского процесса юридического факультета Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского Т. С. Гусева, декан юридического факультета Академии труда и социальных отношений О. Н. Волкова и другие представители научного сообщества.

Наряду со всесторонним обсуждением наиболее актуальных проблем общей части права социального обеспечения все участники круглого стола отметили замечательную судьбу и блестящий талант Э. Г. Тучковой, соединяющей в себе жизненный опыт и практическую работу, педагогические и научные достижения.

В этот праздничный день Эльвира Галимовна собрала в стенах родного Университета большое количество ученых, практиков, видных политических деятелей и государственных служащих, подарив каждому из них свою светлую улыбку, теплоту души и драгоценное внимание.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гармонизация современного трудового права : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения VI Междунар. науч.-практ. конференции (Кута-

[7] Проблемы Общей части права социального обеспечения : кол. монография / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2017. 416 с.

финских чтений) «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. — М. : Проспект, 2014. — 256 с.
2. *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России : учебник. — М. : Бек, 2001. — 576 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : справочник / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — 9-е изд. — М. : Проспект, 2014. — 1008 с.
4. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. — М. : Проспект, 2014. — 168 с.
5. *Крылов К. Д.* Вопросы реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 1. — С. 20—26.
6. *Крылов К. Д.* К упреждающему научному освоению международных новаций в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 6. — С. 35—40.
7. *Крылов К. Д., Морозов П. Е.*, *Рогалева Г. А.* Продвижение в юридическое образование международных трудоправовых инициатив // Образование и право. — 2017. — № 5. — С. 51—58.
8. Научные новации трудового права и права социального обеспечения : сборник материалов участников секции труд. права и права соц. обеспечения Московского юрид. форума / отв. ред. К. Д. Крылов, Э. Г. Тучкова, О. А. Шевченко. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. — 330 с.
9. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2017.— 480 с.
10. Проблемы Общей части права социального обеспечения : кол. монография / под ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2017. — 416 с.
11. Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М. : Проспект, 2017. — 176 с.
12. Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки : сборник докладов междунар. науч.-практ. конференции, секции труд. права и права соц. обеспечения (Москва, 24 ноября — 3 декабря 2015 г.). — М. : Проспект, 2016. — 304 с.
13. Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов секции труд. права и права соц. обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ им. М. В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее». — М. : Проспект, 2015. — 272 с.
14. Трудовое право России : практикум. — 4-е изд. / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2014. — 272 с.
15. *Тучкова Э. Г.* Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР: правовые проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1990.— 376 с.

Ключевая тематика

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Никита Леонидович ЛЮТОВ,
доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
nlioutov@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье рассматриваются ключевые проблемы, с которыми сталкиваются трудовое право и право социального обеспечения в современном мире. Автор говорит о глобальном контексте современных социально-трудовых прав, включающем вопрос о взаимодействии трудового права с экономическим развитием государств и бизнеса, касается проблематики трансформации труда, в результате которой труд перемещается из сектора производства в сектор услуг, трудовое правоотношение в возрастающей степени расщепляется на атипичные формы, а грань между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями в сфере труда становится все менее четкой. Далее автор касается внутрироссийской проблематики, в частности подходов к оценке гибкости российского трудового права. В статье делается вывод о том, что об излишней жесткости трудового права уместно говорить лишь в контексте отношений между государством и работодателями, осложненных избыточными бюрократическими требованиями в части отчетности и кадрового документооборота. В том, что касается регламентации отношений между работниками и работодателями, автор приходит к выводу об избыточной гибкости регулирования этих отношений и о необходимости усиления защитного компонента трудового права в отношении работников.*
Ключевые слова: *трудовое право, право социального обеспечения, экономическая эффективность права, нетипичные трудовые отношения, гибкость правового регулирования.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.032-037

© Н. Л. Лютов, 2017

N. L. LYUTOV,
Head of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nlioutov@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

SOCIAL AND LABOUR RIGHTS IN THE MODERN WORLD

Review. *The article covers the brief overview of Labour and Social Security Law in global and national Russian context. Concerning the global context of modern social and labour rights, the author speaks about the issue of econo-*

metric efficiency of labour and social security law, their importance from the point of view of sustainable development at micro- and macro levels. Another global issue covered in the article is the changing nature of the world of work. Due to the technological progress and shift of labour from the industrial to services model, the employment relations worldwide face the growing phenomena of atypical employment. The borderline between the employment and genuine civil law relations becomes more and more obscure.

Further the author talks about Russian context of modern Labour and Social Security law. Major issue in the field is the debate concerning the flexibility of labour and social security normative regulation. The author concludes that Russian labour law may be considered as overly rigid when it comes to the discourse of employer-state relations. In this field the bureaucratic requirements seem to put excessive burden on the employers. In contrary, the issues of relations between the employers and employees require more rigid normative regulation aimed at offering employees more legal protection.

Keywords: *Labor law, Social Security Law; Economic Effectiveness of Law; Atypical Employment Relations; Law Flexibility.*

Трудовое право и право социального обеспечения подвергаются сегодня коренной трансформации, вызванной как внутрироссийскими, так и общемировыми тенденциями.

С точки зрения обеспечения социально-трудовых прав в мировом контексте важнейшей проблемой можно назвать взаимоотношение трудового права и права социального обеспечения с экономическим развитием. Неолиберальная экономическая доктрина основывается на том, что нормы трудового права и права социального обеспечения повышают издержки работодателя и тем самым снижают экономическую эффективность на микро- и макроуровне. Соответственно, для повышения эффективности предлагается делать нормы этих отраслей права более «гибкими», что чаще всего понимается на практике как снижение уровня обеспечения социально-трудовых прав. Утверждение об экономической эффективности «гибкого» трудового права обычно подается как аксиома: нормы трудового права требуют немедленных затрат работодателя «здесь и сейчас», следовательно, трудовое право — обуза для экономики. На самом деле это представление не более чем миф. Помимо расходов работодателя, на экономику влияют такие важнейшие факторы, как уровень платежеспособного спроса и социальная стабильность. Платежеспособный спрос населения обеспечивается во многом за счет обеспечения социально-трудовых прав. Одновременно с этим трудовое право и право социального обеспечения направлены на снижение разрыва между уровнем доходов богатых и бедных. Это, в свою очередь, позитивно влияет на социальную стабильность, а значит, в определенной степени и на предсказуемость условий для ведения бизнеса. В связи с этим неудивительно, что результаты исследования долгосрочного воздействия реформ трудового законодательства в более чем 100 странах, проведенного группой ученых — юристов

и экономистов — во главе с проф. С. Дикином[1], не выявили заметного негативного воздействия усиления защитных норм трудового права на экономику. Наоборот, был отмечен некоторый (незначительный по сравнению с влиянием иных факторов) долгосрочный позитивный эффект с точки зрения занятости, производительности труда и снижения уровня социального расслоения между наименее и наиболее обеспеченными гражданами. Таким образом, трудовое право и право социального обеспечения не только не препятствуют экономическому развитию, но и придают ему устойчивый характер. Не случайно поэтому, что обеспечение социально-трудовых прав человека в настоящее время признается неотъемлемым элементом *устойчивого развития* человечества, о котором в последние годы говорят все чаще.

Еще одна важнейшая проблема, с которой трудовое право сталкивается в современном мире, — это изменение типов занятости и массовая автоматизация рутинного труда. Классическое трудовое право формировалось в индустриальную эпоху, когда наиболее типичным работником по трудовому договору был заводской рабочий. Соответственно, трудовое право отграничивалось от других отраслей права, прежде всего гражданского, тем, что регулировало несамостоятельный труд работника, подчиняющегося работодателю. Ключевые институты трудового права — рабочее время и время отдыха, охрана труда, дисциплина труда и другие — основываются прежде всего на том, что трудовое право регулирует то, ка́к должен выполняться труд, в то время как гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, имеют в качестве своего предмета овеществленный результат труда.

Между тем монотонный труд, ход которого детально контролируется работодателем, в современных условиях все больше вытесняется автоматикой. У нас на глазах исчезают целые профессии, еще недавно создававшие массу рабочих мест (например, машинистка на пишущей машинке и т.п.). Труд, регулируемый нормами трудового права, во всё большей степени перемещается в сектор услуг, для которого характерна самостоятельность лица, выполняющего работу, и ориентация на результат. Современное трудовое правоотношение постоянно расщепляется на всё большее количество так называемых нетипичных форм, появляется много специальных правовых норм, касающихся отдельных видов труда. Всё труднее становится сказать, а какое же трудовое отношение следует считать типичным?

Технологический прогресс оказывает огромное влияние и на формы человеческого труда. Большее распространение получает так называемая телеработа, или дистанционный труд, выполняемый с помощью современных средств коммуникации, труд посредством онлайн-платформ (например, работа водителей через платформы Uber или ЯндексТакси, либо оказание любых видов услуг через онлайн-платформу Youdo и т.п.), работа в рамках договоров о предостав-

---

[1] *Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G.* Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. URL: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf.

лении персонала частными агентствами занятости и др. Классическое трудовое право, позволяющее работодателю детально регламентировать процесс работы, но одновременно возлагающее на него ответственность за все, что происходит с работником в ходе выполнения работы, оказывается плохо приспособленным для регулирования таких форм трудовой деятельности.

Тем не менее это вовсе не означает, что люди, занятые в этих формах труда, не нуждаются в защите с помощью норм трудового права. Рост нетипичных форм труда, а также усиление мобильности работодателей и снижение спроса на труд приводят к тому, что появляется новый уязвимый класс работающих в нестабильных, ненадежных условиях. В научный оборот прочно введено понятие «нестабильная работа» (англ. — precarious work), а британский экономист Г. Стэндинг даже говорит о новом социальном классе «прекариата», приходящем на смену пролетариату индустриальной эпохи. Представляется, что в новых условиях трудовое право не утратит своей актуальности, а будет перестраивать свои защитные нормы, ориентируясь уже не на критерий субординации, отличающий работника по трудовому договору, а на экономическую зависимость лица, выполняющего работу, от заказчика или работодателя.

В том что касается внутрироссийского контекста трудового права и права социального обеспечения, наиболее важной представляется долгая и сложная трансформация российской экономики и системы социальных отношений от плановой экономики советского периода к рыночной экономике. Правовая система оказалась более консервативной конструкцией, нежели система экономическая. Если система экономики была перестроена очень быстро и жестоко в ходе «шоковых реформ» 1990-х, то система правовых норм и через четверть века после начала этих реформ очень во многом основывается на структуре и принципах права, заложенных в советское время. Некоторые институты трудового права и права социального обеспечения были подвергнуты лишь «косметическому ремонту» путем добавления в законодательство отдельных институтов (например, занятость) или модификации имеющихся (социальное партнерство и др.). Однако советское наследие до сих пор оказывает серьезнейшее влияние на обе эти отрасли права.

Впрочем, это влияние советского прошлого на сегодняшнее трудовое право и право социального обеспечения не сто́ит преувеличивать и демонизировать. В среде объединений работодателей и либерально настроенных экономистов бытует представление о том, что все современное российское трудовое право — это пережиток советского времени, что оно слишком жестко зарегулировано и нуждается в радикальном реформировании с целью повышения гибкости.

Следует иметь в виду, что жесткость или гибкость правовой регламентации труда можно разделить в зависимости от того, отношения какого рода регламентируются нормами права: отношения работодателей с работниками либо отношения работодателей с государством.

Применительно ко второму типу отношений (работодателей с государством), действительно, можно говорить об избыточной бюрократизации сферы труда, о наложении на работодателей излишнего количества административных обязанностей, которые лишь опосредованно связаны с гарантиями реализации прав работников. Речь идет об учетной кадровой документации, которую должен вести

работодатель в соответствии с централизованно утвержденными стандартами, по большей части установленными еще в советское время и ориентированными на крупные советские предприятия, учреждения и организации. Эти стандарты не учитывают особенностей современного бизнеса, прежде всего малого и среднего. Для того чтобы соответствовать всем административным требованиям к кадровому документообороту, работодатель вынужден нанимать отдельного специалиста, даже если речь идет о малом бизнесе.

В 2008 г. для защиты предпринимателей от произвола чиновников при проверке хозяйственной деятельности был принят специальный Федеральный закон № 294-ФЗ[2]. Данный Закон, в нарушение Конвенции МОТ 1947 г. об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)[3], существенно ограничивает возможности инспекции труда по проведению выездных внеплановых проверок работодателей, тем самым позволяя им успешно скрывать наиболее грубые фактические нарушения прав работников. При этом своей цели (защита малого и среднего бизнеса от произвола проверяющих чиновников) закон не достигает, поскольку вымогательство взяток возможно и при проведении документарных проверок, а избыточный уровень бюрократизации кадрового документооборота, никак не ограничиваемый законодательством, этому только способствует.

В том же, что касается гибкости регламентации отношений работодателей с работниками, ситуация совсем иная. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), российское законодательство о защите занятости вовсе не характеризуется жесткостью по сравнению с законодательством стран, входящих в ОЭСР[4]. Российское трудовое законодательство устанавливает уровень минимального размера оплаты труда, который значительно ниже, чем практически в любой стране, сопоставимой с Россией по ВВП на душу населения[5]. Нормы, касающиеся продолжительности рабочего времени, позволяют манипули-

---

[2] Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

[3] Конвенция Международной организации труда 1947 г. «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (№ 81) // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
Как указывается в ч. 1 ст. 12 Конвенции № 81, «инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право: a) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; b) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции; c) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются…».

[4] См.: The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Indicators of Employment Protection. OECD Employment Database // URL: http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm.

[5] *Gerasimova E., Bolsheva A.* The Russian Federation // Minimum Wages. Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective. Palgrave Macmillan, 2015. Ch. 18. P. 325—343.

ровать режимом ненормированного рабочего дня и работой по совместительству. В законодательстве нет норм, устанавливающих связь между работником и работодателями, входящими в группу взаимосвязанных юридических лиц[6]; нормы об увольнении налагают на работодателей очень незначительные обязательства в отношении предупреждения работников о предстоящем увольнении, не соответствующие требованиям п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии в толковании Европейского комитета по социальным правам[7]. Имеется и ряд других значимых пробелов, позволяющих работодателям очень «гибко» выстраивать свои отношения с работниками за счет последних.

Представленные в этом специальном выпуске журнала статьи так или иначе затрагивают фундаментальные проблемы, с которыми сталкиваются трудовое право и право социального обеспечения в современных условиях в России и за рубежом, либо касаются отдельных, более частных, аспектов теории и практики применения норм этих отраслей права. Надеюсь, что выпуск будет интересен широкому кругу читателей, интересующихся проблематикой применения права в теоретическом и практическом контексте.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Хаваяшхов А. А.* Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2015.
2. *Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G.* Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. URL: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf.
3. Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008. P. 46—47.
4. *Gerasimova E., Bolsheva A.* The Russian Federation // Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective. — Palgrave Macmillan, 2015. — Ch. 18. — P. 325—343.
5. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Indicators of Employment Protection // OECD Employment Database. URL: http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.html.

[6] См. об этом подробнее: *Хаваяшхов А. А.* Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. … канд. юрид. наук. М., 2015.

[7] Council of Europe. Digest Of The Case Law Of The European Committee Of Social Rights, 2008. P. 46—47.

Владимир Николаевич СОЛОВЬЕВ,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заслуженный юрист РФ
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД ГРАЖДАНИНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. *В данной статье отражены актуальные вопросы совершенствования законодательства и преподавания трудового права с учетом общественного мнения граждан о соблюдении прав человека в сфере труда. Показаны социально-экономические проблемы, связанные с трудом и наиболее волнующие население, а также правовые пути их решения в современных условиях.*
Ключевые слова: *право, трудовое право, защита трудовых прав, преподавание права, экономика.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.038-042

V. N. SOLOVIEV,
Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), honoured lawyer of the Russian Federation
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

LEGAL PROBLEMS OF PROTECTION SOCIALLY LABOUR RIGHTS AND FREEDOMS OF A CITIZEN IN MODERN CONDITIONS

Review. *The article shows topical issues of improvement the legislation, according to the public opinion of citizens about human rights in the workplace. The socio-economic problems, connected with labor and of most concern to the society, and legal ways of their decision in modern conditions are also mentioned.*
Keywords: *law, labor law, protection of labor rights, the teaching of law, economics.*

Россия является социальным государством в силу ст. 7 Конституции РФ. Это означает, что она на законодательном уровне возлагает на себя заботу о социальной справедливости, благоденствии граждан, защите их социальных и трудовых прав, создании базы для сильной социальной политики в рамках рыночной экономики.

При профессиональной подготовке юридических кадров необходимо обращать внимание студентов на то, что государство не должно уходить от обязанностей обеспечения указанных условий существования общества, а должно предпринимать эффективные и адекватные меры по проведению в жизнь указанных задач.

© В. Н. Соловьев, 2017

Весьма важно, чтобы решения этих задач не откладывались на потом, когда экономика окрепнет, накопит необходимые ресурсы, появятся новые возможности и т.п.

Будущим юристам следует понимать, что социальная и экономическая политика взаимосвязаны, взаимообусловлены, а человеческий фактор при этом является приоритетным и для вложения инвестиций, и для реализации надежд роста показателей экономического состояния государства. На это обстоятельство постоянно обращается внимание на научно-практических конференциях, обсуждающих вопросы конституционных основ трудового права и права социального обеспечения, реализации социально-трудовых прав и их судебной защиты[1].

В этой связи студентам при преподавании трудового права необходимо показать, что среди первоочередных задач, как и прежде, стоит задача установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного контроля (надзора) за их соблюдением, защиты государством трудовых прав и свобод каждого, создания жизненного уровня работников не ниже установленных государством стандартов.

Вместе с тем студенты должны правильно понимать, что, как отмечено в Докладе о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2016 год, «ситуация с соблюдением прав и свобод человека в российском обществе оценивается скептически, неудовлетворенность населения уровнем соблюдения прав и свобод человека сохраняется, что является тревожным показателем, свидетельствующим о необходимости повышать их защищенность»[2].

Как отражено в данном докладе, в ходе социологического опроса 46 % респондентов указали, что, по их мнению, права человека в России не соблюдаются. Противоположную точку зрения разделили 39 % опрошенных. Доля граждан, негативно оценивающих уровень соблюдения прав и свобод человека в России в 2016 г., несколько увеличилась по сравнению с 2015 г., когда указанной позиции придерживались 42 %, хотя этот процент и тогда составил большинство от общего числа.

В этой связи также показательна оценка гражданами уровня соблюдения прав человека в динамике. Половина опрошенных (50 %) указали, что, по их мнению, ситуация с правами человека в России за последние несколько лет не изменилась. Примерно поровну разделились корреспонденты, считающие, что ситуация с правами человека улучшилась (21 %) и ухудшилась (18 %).

---

[1] См., например: Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2014 ; *Крылов К. Д.* Вопросы реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 1. С. 20—26 ; Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов секции труд. права и права соц. обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ им. М. В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее». М. : Проспект, 2015.

[2] Доклад о деятельности уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2016 год // Российская газета. 17.05.2017. № 104 (7270).

Проведенные фондом «Общественное мнение» (ФОМ) социологические исследования позволили выявить и определить основные направления общественного восприятия соблюдения и защищенности прав и свобод граждан в России, и, в частности, их значимость в вопросе благополучия в жизни в реальной ситуации сегодняшнего дня.

После вопросов, связанных с доступом к качественному здравоохранению, на первое место выдвинулись проблемы материального достатка, т.е. серьезное снижение уровня жизни значительной части населения, рост социального неравенства. По данным Росстата, в январе — сентябре 2016 г. по России доля населения с доходом ниже прожиточного минимума составила 13,9 %.

Общероссийский опрос ФОМ показал, какие социально-экономические проблемы волнуют население более всего:

— рост цен на товары и услуги (55,39 %);
— низкий уровень зарплат (47,12 %);
— низкий уровень пенсий, стипендий, пособий (32,36 %);
— ситуация с занятостью населения, в том числе с растущей безработицей (23,25 %);
— качество социального обеспечения, социальной защиты населения (15,11 %).

Конечно, имеются и другие проблемы, волнующие граждан и требующие своего решения, в том числе и законодательным путем.

В этой связи заслуживают особого внимания нормы права, регулирующие вопросы заработной платы. Поскольку основная масса работников — это лица, работающие по трудовому договору, то оплата их труда, включая гарантированный государством минимальный размер заработной платы, в ряде случаев не соответствует количеству и качеству этого труда и фактически ниже уровня прожиточного минимума.

По свидетельству Росстата, в 2016 г. увеличилась численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума: если в 2013 г. их число составляло 15,5 млн чел., то во II квартале 2016 г. этот показатель увеличился до 19,8 млн чел., одновременно доля бедных от общего числа работоспособного населения достигла 9,8 %. Характерно, что население с денежными доходами ниже прожиточного минимума проживает преимущественно в сельской местности (38 %) и в малых городах с численностью населения менее 100 тыс. чел. (35,8 %), в их числе много работников бюджетной сферы. Реальные располагаемые денежные доходы граждан в 2016 г. в сравнении с 2015 годом снизились на 6,3 %.

По мнению уполномоченного по правам человека в Российской Федерации Т. Н. Москальковой, наряду с безработицей, в трудовой сфере проявляется «дефицит гарантий обеспечения достойных условий труда», что порой приводит к акциям протеста работников.

Центр экономических и политических реформ в I квартале 2016 г. зафиксировал 44 такие акции (трудовых протеста), в II квартале — 56, в III квартале — 69. Причиной возмущения работников, как правило, являлась задержка выдачи заработной платы. Суммарная задолженность по зарплате на завершение 2016 г. составила 353 млн руб.

Особенно неприглядное состояние соблюдения трудовых прав работников — в секторе так называемого малого и среднего бизнеса.

Не случайно их характеризуют как лиц, работающих в сфере теневой занятости (теневой экономике). Вместе с тем их численность в 2016 г. выросла. В «тени» находится каждый четвертый занятый в экономике россиянин — 24,7 %, или 17,9 млн чел.

Представляется, что существующее правовое регулирование не может обеспечить решение всех проблем защиты трудовых прав указанных работников. Однако не все вопросы могут решаться в сфере действия трудового права. Поэтому студентам необходимо показать значение комплексного подхода к решению правовых проблем в сфере труда и целесообразность всестороннего изучения ими разных отраслей права, использование которых будет способствовать более эффективному правовому регулированию.

Например, в числе первоочередных шагов в этом направлении следует законодательно закрепить механизм легализации малых и средних предприятий, особенно самозанятых предпринимателей, их регистрацию в Федеральной налоговой службе в режиме одного окна через многофункциональный центр, выдачи соответствующего патента, определить порядок и размер налогооблагаемых видов деятельности, расширить существующий их список, сократить налоговую нагрузку, в том числе снизить совокупную ставку социальных взносов.

Представляется необходимым также предусмотреть ответственность за нарушения трудовых прав работников, занятых на работах в теневой экономике, включив вопросы заключения и расторжения трудовых договоров, начисления и своевременной выплаты зарплаты, иных выплат, соблюдения требований законов в части режима рабочего времени и времени отдыха, привлечения указанных лиц к ответственности.

Безусловно, нельзя отрицать то обстоятельство, что государством предпринимаются определенные меры по увеличению размера заработной платы, прежде всего в бюджетной сфере.

Как пояснил в интервью «Российской газете» первый заместитель руководителя фракции «Единая Россия» в Государственной Думе Андрей Исаев, «прежде всего мы приняли меры по повышению оплаты труда. В федеральном бюджете на ближайшие три года мы заложили 214,40 млрд руб. на увеличение зарплат педагогическим работникам, 25 млрд руб. — сотрудникам учреждений, 52,6 млрд руб. — ученым, более 125 млрд руб. на повышение заработной платы социальным и медицинским работникам»[3].

Он же сообщил, что с 2017 г. восстановлена полноценная индексация страховых пенсий, а с февраля 2017 г. она увеличилась на 5,4 %, т.е. на уровень инфляции 2016 г. С 1 июля 2017 г. произойдет увеличение МРОТ до 7 800 руб.

Вместе с тем принятие указанных мер еще не решает задач обеспечения стабильности трудовых отношений. По-прежнему серьезную озабоченность вызывают нарушения требований законодательства о труде, особенно в части, касающейся заработной платы.

Именно эти споры составили большинство дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции по первой инстанции, за 12 месяцев 2016 г. — 500 466, а за

[3] *Исаев А.* Социальная политика. Реализация программы // Российская газета. 07.06.2017. № 122 (7288).

тот же период в 2015 г. — 505 806. О восстановлении на работе за 12 месяцев 2016 г. судами рассмотрено 153 тыс. дел, за тот же период 2015 г. — 159 тыс. дел. В целом трудовых споров за 2015 г. рассмотрено 511 780, а в 2016 г. — 515 848.

Среди имеющихся правовых возможностей воздействия на правонарушения следует обращать внимание студентов на разные способы защиты трудовых прав, в том числе и на различные уровни судебной системы. Например, мировые судьи, не рассматривая споры о зарплате по существу, выдали 391 655 приказов о взыскании заработной платы.

Анализируя изложенную информацию, учитывая судебную практику рассмотрения и разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров, следует признать, что трудовое законодательство настоятельно нуждается в совершенствовании с учетом требований реалий сегодняшнего дня, состояния экономики, обеспечения задач социального благополучия граждан России.

Поэтому данные вопросы должны получать профессиональное отражение в лекциях и на практических занятиях по трудовому праву с изложением принятых и новых нормативных правовых актов государства, а также с указанием на правовые возможности их решения в социально-партнерских соглашениях и локальных нормативных актах. Это направление получило освещение в основной учебной литературе[4], и оно должно постоянно совершенствоваться в преподавании трудового права.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Исаев А.* Социальная политика. Реализация программы // Российская газета. — 07.06.2017. — № 122 (7288).
2. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы : материалы секции труд. права и права соц. обеспечения Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. — М. : Проспект, 2014. — 168 с.
3. *Крылов К. Д.* Вопросы реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 1. — С. 20—26.
4. Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов секции труд. права и права соц. обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конференции юрид. факультета МГУ им. М. В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конференции (Кутафинских чтений) «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее». — М. : Проспект, 2015. — 272 с.
5. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — М. : Проспект, 2016. — 632 с.
6. Трудовое право России : практикум для бакалавров. — М. : Проспект, 2014. —272 с.

[4] Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2016 ; Трудовое право России : практикум для бакалавров. М. : Проспект, 2014.

К ГАРМОНИЧНОМУ РАЗВИТИЮ И СИСТЕМАТИЗАЦИИ ИСТОЧНИКОВ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Светлана Ивановна КОБЗЕВА,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье анализируются тенденции развития современной системы отечественных источников права социального обеспечения. Изложен доктринальный подход к научной оценке традиционных и новых их видов, более гармоничному развитию их содержания и форм выражения.*
Ключевые слова: *право социального обеспечения, источники права. систематизация права, законодательство, принципы права, правосознание.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.043-052

S. I. KOBZEVA,
Professor Labor Law and Social Security Law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

TO THE HARMONIOUS DEVELOPMENT AND SYSTEMATIZATION SOURCES OF SOCIAL SECURITY LAW

Review. *The article analyses tendencies of development of modern system of domestic sources of social security law. Outlines a doctrinal approach to the scientific assessment of traditional and new types, a more harmonious development of their content and forms of expression.*
Keywords: *social security law, sources of law, systematization of law, legislation, principles of law, sense of justice.*

С началом социальных реформ в России и формированием концепции современного права в юридической науке заметно возрос интерес к общим проблемам, связанным с источниками права, но особенно обострилась потребность в детальном, глубоком их изучении в праве социального обеспечения.

Известно, что источники права — одна из важнейших ключевых правовых категорий в юридической науке, которая была и остается предметом самого пристального внимания ученых как в общей теории права, так и в отраслевых научных дисциплинах. Несмотря на то что многое в теории источников права представляет собой аксиому юриспруденции, есть и появляются вопросы, которые требуют разработки с новых позиций, модификации, пересмотра.

Актуальность новых исследований предопределена особой социальной значимостью правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере со-

КЛЮЧЕВАЯ ТЕМАТИКА

© С. И. Кобзева, 2017

циального обеспечения. Материальная защищенность в старости, при наступлении инвалидности, при потере кормильца, рождении детей и в других случаях является одной из важнейших гарантий основного права человека — права на жизнь. Нормы права воспринимаются в обществе и соблюдаются людьми не как некая абстракция, изначальная запрограммированность человеческого бытия и не в виде набора духовных ценностей, системы обычаев и традиций, а посредством соответствующим образом оформленных источников права. За источниками права стоит государство, обеспечивающее их реализацию своими возможностями и в первую очередь своей принудительной силой. «Можно по-разному понимать и трактовать право, придерживаться узконормативного или более широкого подхода к праву, включая в его определение в качестве исходных начал идеи свободы, справедливости, гуманизма, но “на выходе” всегда человек соприкасается с тем или иным источником права»[1].

Необходимость продолжения исследований источников права социального обеспечения объективно обусловлена также утверждением принципов правового, социального государства, обеспечением прав и свобод человека и гражданина, что на практике часто весьма проблематично. Для того чтобы сделать источники права совершенными и эффективными, необходимо добиться серьезных позитивных сдвигов как в правотворчестве, так и в правоприменении. В первую очередь речь идет о проблемах целостности и единства правового пространства России, правильного понимания соотношения источников права федерального уровня и субъектов Российской Федерации, системности развития источников права, их кодификации, применения объективных критериев дифференциации в правовом регулировании материальных отношений. В праве социального обеспечения прослеживается тенденция увеличения количества, многообразия источников, появления новых видов: таких как общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры России, модельные законы, соглашения СНГ, нормативные правовые акты субъектов РФ, местного самоуправления, социально-партнерские соглашения, локальные акты. Ведется дискуссия о признании судебного прецедента источником права. Кроме того, происходит изменение предмета права социального обеспечения за счет расширения регулируемых им общественных отношений в связи с модификацией видов социального обеспечения (пенсий, пособий, компенсаций, социальных услуг); усложняется регулирование социально-обеспечительных отношений, которые приобретают новые свойства и признаки, развиваются во все более изменяющихся взаимосвязях с другими пограничными отношениями.

Недостатки в законодательстве, неверно прогнозируемые или вообще не просчитанные социальные последствия применения тех или иных законов (о монетизации льгот, лекарственном обеспечении, пенсионной реформе), оторванность от реальной социально-экономической ситуации в обществе, игнорирование законодателем общественных ожиданий, традиций — все это создает негативный эффект для отдельного человека, общества в целом, государства, перспектив их развития, гармоничного сосуществования, противоречит закрепленной в Консти-

[1] *Топорнин Б. Н.* Система источников права: тенденции развития // Судебная практика как источник права : сборник / кол. авт. М. : Юристъ, 2000. С. 15.

туции страны и неоднократно продекларированной в программных выступлениях Президента РФ идеологии признания высшей ценностью человека, его жизни, прав, социальной защищенности.

Опыт правотворчества последних лет в сфере социального обеспечения показывает, что спонтанные, кулуарные, не прошедшие научной независимой экспертизы, не имеющие экономического обоснования источники права вызывают протест, правовой нигилизм, снижают эффективность правового регулирования, нарушают социальные права граждан.

Динамичность развития права социального обеспечения приводит, с одной стороны, к беспрецедентной «декодификации» законодательства, т.е. резкому увеличению количества законодательных и иных нормативных правовых актов, а с другой — к длительному отсутствию жизненно важных законов. Четко обозначившаяся на современном этапе тенденция игнорирования законодателем решений Конституционного Суда РФ, признающего отдельные нормы права социального обеспечения противоречащими Конституции РФ, по существу, девальвирует идею правового государства.

Сложность, запутанность юридического текста источников права социального обеспечения, использование в нем математических формул, большого количества отсылочных норм, отсутствие единства терминологии не дают возможности человеку узнать и правильно понять содержание своих прав и обязанностей, реализовать их своевременно и в полном объеме. В итоге все это сказывается на его социальном статусе, материальном положении, поскольку выплаты по системе социального обеспечения для большинства являются единственным источником средств существования в затруднительной жизненной ситуации.

В современных условиях следует отметить влияние на содержание источников права таких процессов, как интернационализация, унификация, гармонизация права. Указанные выше проблемы и многие другие требуют научного осмысления, теоретического и практического анализа, выработки конкретных предложений по совершенствованию правового механизма реализации права граждан на социальное обеспечение и закреплению их в источниках права.

Источники права социального обеспечения являются визитной карточкой отрасли, в них закладываются все достоинства и недостатки социально-обеспечительных отношений. Качество нормативных правовых актов затрагивает интересы всего населения (пенсионные законы, о монетизации льгот, социальном обслуживании, медицинской помощи), поэтому должна быть установлена повышенная профессиональная ответственность за разработку, принятие, применение законов, их действие во времени и пространстве, достижение целей и решение поставленных задач.

В настоящее время большинство принимаемых законов — это изменения в ранее принятые законы, что свидетельствует о низком уровне правотворческой деятельности, нарушении принципов сохранения стабильности правового пространства, поддержания доверия граждан к закону и действиям государства. Ускоренное законотворчество приводит к тому, что на практике широко используется тезис «давайте примем закон, а потом внесем в него изменение».

На наш взгляд, системообразующие источники права социального обеспечения должны содержать цели и задачи вводимого правового регулирования, рас-

крытие основополагающих понятий, обеспечение равенства социальных прав и возможностей, гарантированности определенного социального стандарта, предоставление субъектам правоотношений возможности в течение разумного переходного периода адаптироваться к вносимым в законодательство изменениям.

Расширение предмета права социального обеспечения, появление новых видов социальных выплат, услуг увеличивает количество источников права, что обуславливает необходимость их системности, соподчиненности, непротиворечивости, скоординированности, разработки единой научно обоснованной социальной концепции, отвечающей международным стандартам, направленной на решение ключевых проблем в праве социального обеспечения и прежде всего на гарантии реализации права человека на жизнь с помощью норм социального обеспечения, на достойный ее уровень.

Право социального обеспечения, несмотря на огромный массив нормативных правовых актов в сфере социальной защиты человека, не должно трансформироваться в социальное право с безграничным, неопределенным собственным предметом и методом правового регулирования. Размывание самостоятельной, общепризнанной отрасли права социального обеспечения приведет к снижению эффективности правового регулирования, хаосу и в конечном итоге к тому, что социальная система станет неуправляемой.

На современном этапе назрела крайняя необходимость и появились предпосылки проведения кодификации в законодательстве о социальном обеспечении. Окончательное решение данной проблемы в ближайшее время затруднено из-за ее сложности, бесконечных непродуманных, спонтанных, экспериментальных реформ, индифферентности, незаинтересованности законодательных органов. В этой связи целесообразна поэтапная систематизация источников по отдельным видам социального обеспечения, примеры чему уже имеются (законы о детских пособиях, об охране здоровья, о социальном обслуживании), обсуждение проекта Пенсионного кодекса РФ.

В условиях, когда социальная защищенность человека зависит от места его жительства, степени социально-экономического развития региона проживания, возможности бюджета и усиливающейся тенденции передачи на уровень субъектов РФ всё большего числа социальных выплат и услуг, представляется чрезвычайно важным принятие в первую очередь кодифицированного системообразующего источника на уровне Федерации в виде Основ законодательства о социальном обеспечении или иного акта, закрепляющих единый социальный стандарт по уровню, видам, условиям обеспечения, который не может быть понижен в субъектах РФ ни при каких обстоятельствах, и разграничивающих компетенцию в сфере правового регулирования социального обеспечения. Это позволит снизить существующее научно не обоснованное расслоение в социальном обеспечении, избавиться от усмотренческого подхода и тем самым снять социальную напряженность в обществе.

Реалии сегодняшнего дня таковы, что процесс защиты человека в трудных жизненных ситуациях является многоуровневым, что находит непосредственное отражение в источниках права. Это уровень Федерации, региона, муниципалитета, социально-партнерских соглашений, коллективного договора, индивидуального трудового договора. Сочетание государственного регулирования с договорным

будет возрастать, при этом не должно быть подмены одного источника другим, всё, что ниже федерального стандарта, может рассматриваться лишь в качестве дополнительного обеспечения, направленного на повышение качества жизни, но не в качестве замены этого стандарта.

Эффективная система защиты прав человека на различных уровнях предполагает внимание законодателя к закреплению финансовых обязательств по реализации передаваемых Российской Федерацией полномочий в сфере социального обеспечения. С целью сохранения гарантированного социального стандарта, принципа равноправия граждан, проживающих в разных регионах, субъекты социально-обеспечительных отношений должны располагать достаточными финансовыми средствами.

Для повышения уровня гарантий социальных прав человека, создания равных возможностей в получении государственной помощи и поддержки первичные нормы по основным видам социального обеспечения должны содержаться прежде всего в законах. Иные нормативные правовые акты могут закреплять лишь правовой механизм их реализации.

Разработка источников права социального обеспечения, отвечающих критериям социального государства, общепризнанным принципам и нормам международного права, в качестве основной цели предполагает не борьбу с бедностью, а предупреждение обнищания, создание условий жизни, достойной человека как личности, а не на уровне прожиточного минимума (физиологических потребностей).

Исследование содержания источников права социального обеспечения позволяет сделать вывод об отсутствии системности, эволюционности решения проблем в данной сфере. Так, например, вновь принимаемые законы, с одной стороны, направлены на повышение социальной защищенности семей с детьми, они предусматривают расширение круга лиц, видов пособий, повышение их размеров, а с другой — существенно ограничивают сроки ухода за больным ребенком с выплатой пособия по временной нетрудоспособности по сравнению с ранее действовавшими[2]. Имеются противоречия между ст. 256 Трудового кодекса РФ и ст. 12 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». Представляется крайне важным проведение правовой, научной экспертизы проектов источников права на соответствие их общим принципам, целям, идеологии, концепции поставленной задачи, что позволит законодателю избежать взаимоисключающих положений и обеспечить бесконфликтное правовое регулирование отношений.

Требуется более углубленное, взаимопроникающее, заинтересованное сотрудничество правотворческих органов с наукой, обладающей комплексным подходом к изучению не только российского, но и международного, зарубежного законодательства, имеющей теоретические и практические наработки по важнейшим вопросам социального обеспечения, по разработке проектов законов, по перспективам развития отрасли. Законы должны быть наукоемкими.

[2] Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 225-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Утрачивается традиция своевременного приведения в соответствие с вновь принятыми источниками права ранее действовавшего законодательства и своевременной публикации перечня утративших силу нормативных правовых актов, что вызывает большие сложности в правоприменении[3]. Полагаем, что неукоснительное соблюдение соответствующих требований в процессе подготовки проектов нормативных актов крайне необходимо. При этом одновременно с вступлением закона в силу должен быть принят весь пакет подзаконных нормативных актов.

Практика применения законодательства показывает большие трудности, а в некоторых случаях и недоступность бесплатного получения различных видов социального обеспечения (жизненно необходимых лекарственных средств, медицинской помощи, санаторно-курортного лечения, технических средств реабилитации и др.), гарантированных государством. Представляется, что в законе следует предусмотреть возможность приобретения в исключительных случаях социальных услуг за собственные средства с последующей обязательной своевременной компенсацией по упрощенной процедуре. Данная норма позволит реально гарантировать соответствующее право.

Для настоящего времени крайне актуальна мысль, высказанная в юридической литературе, о необходимости реализации в источниках права «общественных ожиданий», учета общественного мнения о желаемых правовых нормах, о желаемых законах[4]. Адекватное отражение общественных потребностей является основным показателем качества нормативного правового акта: только те законы, которые несут в себе идею защиты интересов человека, имеют право на существование. Отступление от этого принципа приводит к социальной напряженности, нарушениям, противоправному поведению, правовому нигилизму. Существует проблема некачественных социальных законов, нарушающих права человека, о чем свидетельствует возросшее количество решений Конституционного Суда РФ по различным видам социального обеспечения. Необходимо ввести ответственность законодательной, исполнительной власти за принятие не отвечающих общественным интересам источников.

Развитие правовой мысли России характеризуется поисками новых форм выражения права. Ученые стали проявлять все большую терпимость к идее расширения видов источников права за счет нетрадиционных форм, активно идет процесс анализа развития современного права, его освобождения от груза идеологических догм и предрассудков, обогащения на базе изучения мирового опыта, приведения в соответствие с новыми общественными условиями и по-

---

[3] Например, Федеральный закон № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» был принят 28 декабря 2013 г., а Федеральный закон № 358 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации”» — только 28 ноября 2015 г.

[4] См.: *Оболонский А. В.* Государственное управление и общественные ожидания // Советское государство и право. 1985. № 1. С. 3—11 ; *Поленина С. В.* Социальные аспекты законодательной деятельности // Там же. 1981. № 11. С. 3—10 ; *Лившиц Р. З.* Теория права : учебник. 2-е изд. М. : БЕК, 2001 ; *Иванюк О. А.* Качество законов и проблемы юридической техники // Журнал российского права. 2008. № 2. С. 152.

требностями. Растет количество достаточно аргументированных работ по данной проблеме[5].

Появление новых источников не означает девальвации прежних, многие из них получили возможность полной реализации в новых условиях. Так, среди источников права социального обеспечения советского периода, несмотря на признание закона главенствующим источником права, основные виды социального обеспечения регулировались, как правило, подзаконными нормативными актами, и только начиная с 1990-х гг. проявилась тенденция формирования российской системы социального обеспечения на базе законов.

В условиях необходимости расширения сферы социальной защиты человека при капитализме, появления новых видов страховых рисков, углубления контактов с другими странами все труднее становится обходиться прежним классическим набором источников права.

Современная юриспруденция расширяет перечень источников права за счет новых форм, имеющих как своих сторонников, так и противников. Речь идет о таких категориях, как естественное право, принципы, правосознание, правовые позиции, право юридической экспертизы и др. Не претендуя на исчерпывающее описание всех нетрадиционных форм права, остановимся лишь на некоторых из них, которые наиболее ярко проявляют себя в отечественном праве.

«Право, — пишет М. В. Баглай, — вообще нельзя сводить только к писаной его части, к позитивному праву… Кроме позитивного правового регулирования, всегда подверженного опасности перегибов и соблазнам авторитарных решений, существуют общечеловеческие представления о свободе и справедливости, составляющие суть права. Эти представления относятся к вечным ценностям и служат главным критерием демократизма любой системы права»[6].

Трудно не согласиться с утверждением автора, что сохранение демократии нуждается в постоянном напоминании государству о существовании определенного минимума незыблемых прав человека, которые никогда не могут быть принесены в жертву целесообразности. Естественное право должно оставаться основой правосознания граждан, законодателей, чиновников, судей, постоянно присутствовать в процессе применения позитивного права. В плоть и кровь народной жизни должна войти истина: если закон противоречит естественному праву, он ничтожен[7].

Представляется, что, несмотря на то что Конституция РФ закрепляет широкий круг прав и свобод человека, являющихся естественными правами (на жизнь, на

---

[5] См.: *Бошно С. В.* Доктринальные и другие нетрадиционные формы права // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 82—91 ; *Васильев Г. А.* Международные договоры и акты межгосударственных объединений как источник права // Вестник Межпарламентской Ассамблеи. 2000. № 2. С. 105—109 ; *Белкин А. А.* Обычаи и обыкновения в государственном праве // Правоведение. 1998. № 1. С. 34—39 ; *Нешатаева Т. Н.* К вопросу об источниках права — судебном прецеденте и доктрине // Вестник ВАС РФ. 2000. № 5. С. 106—111.

[6] *Баглай М. В.* Конституционное право Российской Федерации. М., 2003. С. 18.

[7] См.: *Баглай М. В.* Указ. соч. С. 19—20.

социальное обеспечение и др.), придавая тем самым конституционному правопониманию естественный характер, в современных условиях естественное право можно рассматривать лишь как часть правового сознания, гарантию демократических институтов, а не в качестве формального источника права.

В качестве доктринальных источников права в специальной литературе рассматриваются принципы права. В советской юриспруденции принципы права традиционно не признавались формальными источниками права, хотя им посвящалось значительное количество научных трудов. Г. Н. Манов пишет по этому поводу следующее: «Отмечая важную роль принципов права в правотворчестве и правоприменении, советская правовая доктрина вместе с тем не признавала за ними статуса источника права в формальном смысле. Это аргументировалось тем, что принципы права не имеют собственной формы выражения, а обладают формой того акта, составной частью которого они являются»[8].

В настоящее время в процессе реформирования государственно-правового устройства России вопрос о принципах права как источниках правотворческой и правоприменительной деятельности субъектов права приобретает особую значимость. При этом следует уточнить, что в данном случае принципы-источники рассматриваются как то, что питает мысли нормотворца, а не как форма выражения его деятельности.

Главным, на наш взгляд, должно стать стремление законодателя сформулировать и закрепить принципы, на которых строится содержание нормативных правовых актов исходя из норм, принципов Конституции, имеющих общеобязательную силу. Поэтому придание общеправовым принципам категории «источника» сегодня мало что изменит. Возможно, в отдаленной перспективе будут сформулированы принципы российского права в качестве самостоятельного источника права, лежащего в основе всей правовой системы, закреплены гарантии и процедура их реализации.

Наряду с принципами в юридической науке отдельными авторами высказывается мнение, что «правосознание должно быть источником права»[9].

Полная автономия правосознания, которое открыто выполняет роль источника права, — явление достаточно редкое. Такая метаморфоза может произойти в результате революций, реже — реформ, а также в связи с бездействием иных источников права по разным причинам. Наиболее очевидна революционная судьба правосознания. Весьма характерным явлением первых лет советской власти было частичное использование старого законодательства, если оно не противоречило революционному правосознанию[10].

Действующее законодательство не содержит отсылок к правосознанию, т.е. непосредственно этот термин не воспроизводится в текстах нормативных право-

---

[8] Теория права и государства / отв. ред. Г. Н. Манов. М., 1995. С. 172.

[9] *Бошно С. В.* Доктринальные и другие нетрадиционные формы права. Журнал российского права. 2003. № 1. С. 85.

[10] См.: *Астрахан Е. И.* Развитие законодательства о пенсиях рабочим и служащим. М. : Юрид. лит., 1971. С. 18—19 ; *Смирнова М. О.* Источники права социального обеспечения : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1983. С. 31.

вых актов. Однако широко используются слова, словосочетания, означающие элементы правосознания, — разумность, справедливость, общий смысл права и т.п. Таким образом, несмотря на отсутствие законодательного закрепления правосознания в качестве формы права, оно действует.

Соответствие источников права правосознанию — самое желаемое состояние, т.к. подобная гармония содержит залог эффективности правовых норм. Резкое, а тем более полное несовпадение этих явлений может привести к отмене источников права.

Анализ некоторых доктринальных нетрадиционных форм права позволяет выявить их некоторые общие признаки, отмеченные в юридической литературе[11].

Во-первых, они напрямую не связаны с творчеством органов государственной власти. Во-вторых, их письменное изложение может не отвечать требованиям законодательной техники. В-третьих, они могут не быть структурированы вообще или их строение сильно отличается от структуры нормативного правового акта. В-четвертых, они могут не иметь письменной оболочки, т.к. для них это обстоятельство не имеет значения. В-пятых, их объединяет судьба непризнанных форм права. В-шестых, пользователи данных форм находятся в чрезвычайно сложном положении, ибо должны сами обнаружить это ускользающее право, формализовать его для своих целей и затем сделать соответствующие выводы и оценки поведения субъектов. И еще важно: эти формы создаются при отсутствии прописанных правотворческих процедур. Нередко их возникновение, становление и совершенствование происходят в течение очень длительного периода времени и вне определенных стадий (процедур).

Представляется, что любая формальная система заранее установленных масштабов поведения обладает специфической недостаточностью. Заранее втиснуть все многообразие социальной жизни, ее индивидуальные стороны в типовые рамки трудно, а если учесть, что социальные процессы динамичны, то и невозможно. Какие-то стороны и черты социально значимого поведения людей, общественных потребностей и интересов всегда останутся вне общенормативного правового регулирования. Однако сама сущность права корректирует этот недочет системы общих норм, создает канал обратной связи норм права с общественными отношениями, вызывает к жизни «встречный» правообразующий и постоянно действующий процесс, одним из проявлений которого является восполнение пробелов в действующих правовых системах. Практическое восполнение пробелов в праве так или иначе связывается с развитием доктринальных форм права.

Верховенство нормативных правовых актов в системе источников права не должно являться основанием для вытеснения других форм. Нестабильность правопорядка, отсутствие полноценного режима законности, ослабление действенности формально признанных форм права приводят к активизации других регуляторов. Эта закономерность в современных условиях получает новые доказательства.

Доктринальные источники права, в силу их концентрации на достижении позитивных результатов действия права, сохранении общечеловеческих ценностей, содержат в себе предпосылки для принятия таких нормативных правовых актов,

[11] См.: *Бошно С. В.* Указ. соч. С. 83.

которые способны эффективно, справедливо, гуманно регулировать распределительные отношения в государстве. В сфере социального обеспечения это очень важно, т.к. источник в виде акта рождается в результате осознания властью острой необходимости в законодательном решении проблемы, вызревает в обществе в виде объективной потребности.

Во многих доктринальных источниках права заложен существенный положительный потенциал. Если источники исследовать в двух аспектах: а) как то, что питает право; б) как форму выражения права — то доктринальные положения можно рассматривать как источники «питания» права в целях их более яркого, многогранного выражения.

Представляется, что механизм правового регулирования социально-обеспечительных отношений должен функционировать в гармоничной, развивающейся системе источников права — как традиционных, так и зарождающихся. Главное, чтобы такие категории, как естественное право, принципы, правосознание, правовые позиции, способствовали более эффективному решению стоящих перед правом социального обеспечения задач по повышению социальной защищенности человека, его права на достойную жизнь.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Астрахан Е. И.* Развитие законодательства о пенсиях рабочим и служащим. — М. : Юрид. лит., 1971.
2. *Баглай М. В.* Конституционное право Российской Федерации. — М., 2003.
3. *Белкин А. А.* Обычаи и обыкновения в государственном праве // Правоведение. — 1998. — № 1.
4. *Бошно С. В.* Доктринальные и другие нетрадиционные формы права // Журнал российского права. — 2003. — № 1.
5. *Васильев Г. А.* Международные договоры и акты межгосударственных объединений как источник права // Вестник Межпарламентской Ассамблеи. — 2000. — № 2.
6. *Иванюк О. А.* Качество законов и проблемы юридической техники // Журнал российского права. — 2008. — № 2.
7. *Лившиц Р. З.* Теория права : учебник. — 2-е изд. — М. : БЕК, 2001.
8. *Нешатаева Т. Н.* К вопросу об источниках права — судебном прецеденте и доктрине // Вестник ВАС РФ. — 2000. — № 5.
9. *Оболонский А. В.* Государственное управление и общественные ожидания // Советское государство и право. — 1985. — № 1.
10. *Поленина С. В.* Социальные аспекты законодательной деятельности // Советское государство и право. — 1981. — № 11.
11. *Смирнова М. О.* Источники права социального обеспечения : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1983.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ МИРУ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КРИЗИСОВ

Константин Давыдович КРЫЛОВ,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения, почетный юрист г. Москвы
kodakr@list.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *Статья посвящена развитию международных правовых норм в сфере труда в связи с принятием в 2017 г. Рекомендации Международной организации труда № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия». В ней показано значение нового рекомендательного акта, комментируется его содержание и обращено внимание на необходимость использования его положений в законодательстве, правовых актах социального партнерства, локальном регулировании труда. Указана возможность реализации этих положений в международном региональном и двустороннем сотрудничестве Российской Федерации с другими государствами.*
Ключевые слова: *мир, международные трудовые стандарты, трудовое право, занятость, достойный труд, социальная защита, предотвращение кризисов.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.053-064

K. D. KRYLOV,
Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Chairman of the Moscow society for labour law and social security law, Honorary lawyer of Moscow
kodakr@list.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS OF PROMOTION PEACE AND PREVENTING CRISES

Review. *The article is devoted to development of the international precepts of law in the sphere of labour in connection with the adoption in 2017 of the Recommendation of the International Labour Organization № 205 «About employment and worthy work for ensuring peace and potential of counteraction». In it the value of the new recommendatory act is shown, its contents is commented and the attention to need of use of its provisions in the legislation, legal acts of social partnership, local regulation of work is paid. The possibility of implementation of these provisions in the international regional and bilateral cooperation of the Russian Federation with other states is noticed.*
Keywords: *international labor standards, labor law, employment, worthy work, social protection, prevention of crises.*

КЛЮЧЕВАЯ ТЕМАТИКА

© К. Д. Крылов, 2017

В современной истории развития различных стран широкое распространение получили международные правовые стандарты, ориентирующие на содействие миру, занятости, достойному труду и социальной защите. Они приняты и принимаются на различных уровнях международного сотрудничества. Ведущую роль в них занимают акты и документы Организации Объединенных Наций[1]. Значительное место в системе международных актов занимают акты Международной организации труда, касающиеся занятости и достойного труда для обеспечения мира. В настоящее время данный аспект приобрел особую правовую актуальность и нормативную новизну в связи с принятием в 2017 г. Рекомендации МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия».

По сути, все акты МОТ направлены на содействие миру и социальной справедливости. При принятии новой Рекомендации был вновь подтвержден заложенный в Уставе МОТ принцип, касающийся того, что всеобщий и прочный мир может быть обеспечен, только если он строится на принципах социальной справедливости. Этот ориентир содержится в Филадельфийской декларации (1944 г.), Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и о механизме ее реализации (1998 г.), Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (1977 г., с поправками 2006 г.), и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.). Он также отражен в Резолюции и Заключении о содействии жизнеспособным предприятиям, принятых Международной конференцией труда в 2007 г., а также в Руководящих принципах, ка-

[1] Среди актов и документов Организации Объединенных Наций, содействующих миру и предотвращению кризисов, особо выделяются Всеобщая декларация прав человека 1948 г.; Международные пакты о гражданских и политических правах, об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.; Конвенция о статусе беженцев 1951 г.; Протокол, касающийся статуса беженцев, 1967 г.; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.; Конвенция о правах ребенка 1989 г.; Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.; Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны 1998 г.; Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах 2000 г.; Резолюция Совета Безопасности ООН 1325 «Женщины и мир и безопасность» 2000 г.; Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г.; Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г.; Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г.; Конвенция о правах инвалидов 2006 г.; Общесистемная политика ООН в вопросах создания рабочих мест, приносящих доходы видов деятельности и реинтеграции в период после конфликтов 2008 г.; Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 2011 г.; Сендайская рамочная программа по снижению риска бедствий на 2015—2030 годы, 2015 г.; Нью-Йоркская декларация о беженцах и мигрантах 2016 г.

сающихся доступа беженцев и других вынужденно перемещенных лиц к рынку труда, 2016 г.

Указанным целям служат все основополагающие и директивные конвенции МОТ, другие ее акты, касающиеся свободы объединения, ведения коллективных переговоров и трудовых отношений, пресечения принудительного труда, искоренения детского труда, защиты детей и молодежи, обеспечения равенства возможностей и обращения, политики в сфере занятости и содействия ей, профессиональной ориентации и обучения кадров, оплаты труда, безопасности и гигиены труда, социального обеспечения, охраны материнства, трудовых мигрантов, коренных и ведущих племенной образ жизни народов, неформальной экономики.

Новая Рекомендация МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия», принятая на 106-й сессии Международной конференции труда (МКТ) в июне 2017 г., непосредственно знаменует собой пересмотр Рекомендации № 71 1944 г. о занятости в период перехода от войны к миру и заменяет ее. Первое обсуждение вопроса о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия для данного пересмотра состоялось на 105-й сессии МКТ в 2016 г. К заключительному обсуждению Международное бюро труда получило ответы от трехсторонних участников из 99 государств-членов, заключения экспертов и предложения специалистов МОТ[2].

Процесс разработки и обсуждения данной Рекомендации МОТ получил отражение в Российской Федерации при подготовке официальных заключений, касающихся ее текста, а также на научно-практических конференциях и в научных публикациях[3].

---

[2] См., например: Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия: пересмотр Рекомендации 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71) : Доклад V(1). МКТ, 106-я сессия, Женева, 2017 г. ; Доклад Комитета по занятости и достойному труду в целях обеспечения мира : резолюция и предлагаемые заключения, представленные для принятия Конференцией, в Предварительном протоколе № 15-1. МКТ, 105-я сессия, Женева, 2016 г. ; Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия : Доклад V(2A). МКТ, 106-я сессия, Женева, 2017 г. ; Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия : Доклад V(2B). МКТ, 106-я сессия, Женева, 2017 г.

[3] См., например: *Крылов К. Д.* К упреждающему научному освоению международных новаций в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные вопросы российского права. 2017. № 6. С. 35—40 ; *Крылов К. Д., Морозов П. Е., Рогалева Г. А.* Продвижение в юридическое образование международных трудоправовых инициатив // Образование и право. 2017. № 5. С. 51—58 ; *Крылов К. Д.* Международные инициативы в сфере труда для обеспечения мира, безопасности и устойчивости перед катастрофами // Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения / отв. ред. Т. А. Сошникова : материалы междунар. науч. конференции. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. С. 194—198 ; *Он же.* Политика и социальный диалог по преодолению кризиса в занятости молодежи: новые международные заключения // Российское государство в переходный период (проблемы и перспективы) : Междунар. науч.-практ. конференция, Москва, 24—25 октября 2012 г. Доклады и материалы круглого стола «Государство и молодежь:

Ее проблематика созвучна тому вектору науки, который связан с коллективной разработкой международных аспектов принципов и функций трудового права и права социального обеспечения[4].

Существенное значение их научное освещение имеет в высшем профессиональном юридическом образовании, что получило отражение в основной учебной литературе, издаваемой на протяжении ряда лет[5].

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) стало традицией накануне сессий МОТ проводить обсуждение основных их вопросов в рамках Московского юридического форума. Предложения, касающиеся указанной Рекомендации, освещались на пленарном заседании Московского юридического форума в апреле 2016 г., а заключительному обсуждению проекта был посвящен круглый стол «Антикризисный потенциал трудового права и права социального обеспечения», организованный на Московском юридическом форуме в апреле 2017 г.

Необходимость пересмотра Рекомендации 1944 г. о занятости в период перехода от войны к миру обусловлена целью расширения ее сферы охвата и предоставления отвечающих современным требованиям рекомендаций относительно важной роли занятости и достойного труда в процессе восстановления и обеспечения мира, предотвращения кризисных ситуаций, возникающих по причине конфликтов и бедствий, расширения и укрепления потенциала противодействия им. При этом были приняты во внимание последствия воздействия конфликтов и бедствий на бедность, права человека и его достоинство, развитие, достойный труд и жизнеспособные предприятия.

Новая Рекомендация признает необходимость гарантий уважения всех прав человека и верховенства права, в том числе соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также международных трудовых норм, в частности прав и принципов, касающихся занятости и достойного труда. Признавая то, что кризис по-разному пагубно воздействует на женщин и мужчин, она особо указывает на чрезвычайную важность гендерного равенства, наделения правами и возможностями женщин и девочек в процессе упрочения мира, предотвращения кризисов, осуществления мер восстановления и укрепления потенциала противодействия.

Новая Рекомендация содействует посредством социального диалога разработке мер реагирования на кризисные ситуации, возникающие по причине конфликтов и бедствий, в процессе консультаций с наиболее представительны-

---

молодежная политика в государстве переходного периода» / под ред. Т. А. Сошниковой. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2012. Ч. 2. С. 146—154.

[4] См., например: Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный аспект) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011 ; Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики // Основные материалы X науч.-практ. конференции «Функции трудового права и права социального обеспечения», 4—5 апреля 2014 г. в рамках VI Междунар. научно-практ. конференции (Кутафинских чтений) / сост.: М. И. Акатнова, М. Э. Дзарасов. М. : Проспект, 2014.

[5] См., например: Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2016.

ми организациями работодателей и работников и, сообразно обстоятельствам, с заинтересованными организациями гражданского общества. Особенно отмечена важность создания или восстановления благоприятной среды для развития жизнеспособных предприятий на основе Резолюции и Заключения о содействии жизнеспособным предприятиям, принятых МОТ на 96-й сессии (2007 г.). Это касается, в частности, малых и средних предприятий в целях стимулирования процесса создания рабочих мест, экономического восстановления и развития.

При принятии Рекомендации подтверждена необходимость разработки и укрепления мер социальной защиты как средства предотвращения кризисов и обеспечения восстановления и потенциала противодействия, признана роль доступных и качественных государственных услуг в процессе экономического восстановления, развития и реконструкции, подчеркнута необходимость международного сотрудничества и партнерских отношений между региональными и международными организациями в целях обеспечения совместных скоординированных действий для обеспечения мира и потенциала противодействия.

Новый правовой акт МОТ представляет собой комплекс рекомендательных ориентиров относительно мер, которые предлагается принять для расширения занятости и достойного труда в целях предотвращения кризисных ситуаций. В Рекомендации содержатся 13 разделов, нормы которых охватывают следующие вопросы: 1) цели и сфера охвата данной Рекомендации; 2) руководящие принципы; 3) стратегические подходы; 4) создание рабочих мест; 5) права, равенство и недопущение дискриминации; 6) образование, профессионально-техническая подготовка и профориентация; 7) социальная защита; 8) трудовое законодательство, регулирование вопросов труда и информация о рынке труда; 9) социальный диалог и роль организаций работодателей и работников; 10) положение беженцев и репатриантов; 11) предупреждение, смягчение последствий и обеспечение готовности; 12) международное сотрудничество; 13) другие положения.

В приложении к Рекомендации указаны акты и документы МОТ и ООН, касающиеся занятости и достойного труда для обеспечения мира и потенциала противодействия. Приложение служит справочным материалом по таким актуальным международным актам.

Применительно к регламентируемой сфере Рекомендация закрепляет международные определения терминов «бедствие», «потенциал противодействия», «меры реагирования на кризис». В соответствии с ее положениями термин «бедствие» означает событие любого масштаба, которое серьезно нарушает жизнь местных общин или общества в результате сочетания опасных событий с имеющимся уровнем подверженности угрозе, уязвимости и потенциала и приводит, по отдельности или в сочетании друг с другом, к таким последствиям, как жертвы среди населения, а также материальный, экономический или экологический ущерб и воздействие. Термин «потенциал противодействия» означает способность системы, общины или общества, подверженного угрозам, противостоять последствиям угрозы, переносить их, приспосабливаться и адаптироваться к ним, трансформироваться и своевременно и эффективно восстанавливаться, в том числе посредством сохранения и восстановления своих основополагающих структур и функций на основе управления риском. Термин «меры реагирования на кризис» относится ко всем мерам в отношении занятости и достойного труда,

принятым в ответ на кризисные ситуации, возникающие по причине конфликтов и бедствий.

Происходящее расширение сферы действия актов МОТ проявляется, во-первых, в том, что данная Рекомендация относится не только ко всем работникам, но и к лицам, находящимся в поисках работы, а также ко всем работодателям во всех экономических секторах, пострадавших от кризисных ситуаций, возникших по причине конфликтов и бедствий. Во-вторых, ссылки в тексте на основополагающие принципы и права в сфере труда, безопасность и гигиену труда и условия труда относятся к работникам, участвующим в процессе осуществления мер реагирования на кризис, в том числе в ходе проведения экстренных мер реагирования, а ссылки на права человека, безопасность и гигиену труда в равной степени относятся не только к работникам, но и к лицам, участвующим в волонтерских работах в рамках мер реагирования на кризис.

С принятием указанного акта еще более расширяются взаимосвязи трудоправовых начал с международным правом и его отраслями. При этом положения новой Рекомендации не ограничивают прав и обязательств государств — членов МОТ, принятых ими в рамках международного права, в частности международного гуманитарного права, международного беженского права и права в области прав человека.

Принимая меры в сфере занятости и достойного труда в ответ на кризисные ситуации, возникающие в результате конфликтов и бедствий, МОТ ориентирует государства и социальных партнеров прежде всего на необходимость принятия во внимание по крайней мере 13 *руководящих принципов*:

1) государства и социальные партнеры должны исходить из того, что полная, продуктивная, свободно избранная и достойная занятость — жизненно важное условие содействия миру, предупреждения кризисов, создания благоприятных условий для восстановления и обеспечения потенциала противодействия;
2) необходимо обеспечивать соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда, других прав человека и других соответствующих международных трудовых норм и содействовать их реализации, а также учитывать другие международные акты и документы;
3) важно осуществлять эффективное управление и борьбу с коррупцией и покровительством;
4) необходимо уважать и использовать местные знания, потенциальные возможности и ресурсы;
5) следует учитывать характер кризиса и степень его влияния на укрепление потенциальных возможностей правительств, в том числе региональных и местных органов власти, а также организаций работодателей и работников в целях обеспечения эффективного реагирования, включая необходимое международное сотрудничество и помощь;
6) должен соблюдаться принцип равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин без какой-либо дискриминации и должно быть содействие ему;
7) необходимо уделять особое внимание определенным группам населения и отдельным лицам, которые становятся особенно уязвимыми в результате кризиса, в том числе детям, молодежи, лицам из числа меньшинств, представителям коренных и ведущих племенной образ жизни народов, лицам

с ограниченными возможностями, внутренне перемещенным лицам, мигрантам и беженцам;

8) важно выявлять и осуществлять мониторинг любых негативных и непреднамеренных последствий, не допускать усугубляющих факторов воздействия на людей, местные сообщества, окружающую среду и экономику;
9) необходимо содействовать справедливому переходу к экологически устойчивой экономике как средству обеспечения устойчивого экономического развития и социального прогресса;
10) следует поддерживать диалог;
11) важно осуществлять борьбу с дискриминацией, предрассудками и враждой по признаку расы, цвета кожи, пола, религиозных и политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения или по любым другим причинам, в случае необходимости — в рамках процедур, считающихся необходимыми для обеспечения национального примирения;
12) необходимо проявлять национальную ответственность, в том числе в тех случаях, когда предоставляется международная помощь, а также международную солидарность, общую ответственность и сотрудничество;
13) следует осуществлять тесную координацию и согласованность усилий в области гуманитарной помощи и помощи в целях развития, содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов, при этом не допуская параллелизма в работе и дублирования мандатов субъектов регулирования труда на международном уровне и внутри государств.

Определяя *стратегические подходы*, МОТ ориентирует государства на необходимость применять последовательный многоплановый подход и проводить в жизнь согласованные и всеобъемлющие стратегии, которые бы гарантировали:

1) стабилизацию источников средств к существованию и доходов посредством незамедлительных мер в сфере занятости и социальной защиты;
2) содействие местному экономическому восстановлению в целях создания возможностей в сфере занятости и возможностей получения достойной работы, а также обеспечения социально-экономической реинтеграции;
3) содействие стабильной занятости и достойному труду, социальной защите, устойчивому развитию, созданию жизнеспособных предприятий, переходу от неформальной к формальной экономике, обеспечению справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и доступа к государственным услугам;
4) осуществление оценок воздействия национальных программ восстановления, проводимых за счет государственных и частных инвестиций, с тем чтобы обеспечить наискорейшее претворение в жизнь принципов полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, в частности для молодежи и лиц с ограниченными возможностями;
5) предоставление рекомендательной помощи и поддержки работодателям и предпринимателям, с тем чтобы они принимали действенные меры по выявлению, предотвращению или смягчению рисков пагубных последствий для прав человека и трудовых прав, связанных с их оперативной деятельностью, продуктами или услугами, и по учету того, как они реагируют на эти риски;

6) применение гендерного подхода ко всем действиям антикризисного характера, связанным с разработкой, осуществлением, мониторингом и оценкой таких мер;
7) формирование на национальном уровне экономических, социальных и правовых основ, содействующих прочному и устойчивому миру и развитию с соблюдением прав в сфере труда;
8) поощрение социального диалога;
9) формирование или восстановление учреждений рынка труда, включая службы занятости, в целях обеспечения стабилизации и восстановления;
10) расширение потенциальных возможностей правительств, включая региональные и местные органы власти и организации работодателей и работников;
11) обеспечение проведения консультаций и поощрение активного участия организаций работодателей и работников в процессе реализации мер планирования, осуществления и мониторинга в целях обеспечения восстановления и потенциала противодействия, принимая во внимание, сообразно обстоятельствам, мнения заинтересованных организаций гражданского общества;
12) принятие мер, сообразно обстоятельствам, в целях социально-экономической реинтеграции лиц, которые ранее были задействованы в вооруженных силах или формированиях и которые были затронуты кризисом.

При этом особо выделены срочные меры, которые предложено осуществлять государствам сразу же после окончания конфликта или бедствия, а также меры в рамках всеобъемлющей и долгосрочной стратегии в сфере занятости с особым вниманием, уделяемым незащищенным и социально отчужденным группам.

В случае кризиса, влекущего за собой появление большого числа внутренне перемещенных лиц, государства должны осуществлять комплекс мер, неуклонно придерживаясь политического курса на права, равенство и недопущение дискриминации.

Определяя меры, касающиеся вопросов *образования, профессионально-технической подготовки и профориентации*, новая Рекомендация указывает, что при осуществлении мер реагирования на кризисные ситуации государства должны обеспечивать, чтобы: 1) не прекращалось или как можно быстрее возобновлялось общеобразовательное обучение на всех этапах кризиса и процесса восстановления; 2) были доступны для детей и молодежи программы второго шанса и в них учитывались основные потребности, возникающие в связи с временным прекращением обучения и профессиональной подготовки.

В ходе осуществления таких мер государства должны сообразно обстоятельствам составлять или адаптировать национальную программу общего образования, профессиональной подготовки, переподготовки и профессионально-технического обучения, в рамках которой оценивались и реально учитывались бы возникающие потребности в новых профессиональных навыках в связи с восстановлением и реконструкцией, осуществлять подготовку преподавателей и инструкторов в целях содействия, во-первых, мирному сосуществованию и примирению, преследуя цель мирного строительства и обеспечения потенциала противодействия, во-вторых, обучению по вопросам рисков бедствий, снижению их опасности, углублению осознания их последствий и управлению ими в целях восстановления, реконструкции и противодействия.

Для обеспечения *социальной защиты* государства должны в максимально сжатые сроки: 1) постараться обеспечить основной гарантированный доход, в частности для обездоленных и социально отчужденных групп, лишившихся рабочих мест и средств к существованию в результате кризиса; 2) создать или восстановить системы социального обеспечения, а также другие механизмы социальной защиты; 3) стремиться обеспечить реальный доступ к основным услугам здравоохранения и другим основным социальным службам, в частности для групп населения и лиц, ставших особо уязвимыми в результате кризиса. Государства должны устанавливать, восстанавливать или поддерживать минимальные уровни социальной защиты, с тем чтобы предотвращать кризисы, обеспечивать восстановление и потенциал противодействия, принимая во внимание Конвенцию № 102 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения, Рекомендацию № 202 2012 г. о минимальных уровнях социальной защиты, другие соответствующие международные трудовые нормы.

Особое внимание в новой Рекомендации уделено вопросам, касающимся *трудового законодательства, регулирования вопросов труда, информации о рынке труда*. Вопреки распространенному мнению об ослаблении трудового законодательства в период кризиса, МОТ ориентирует на то, чтобы в процессе выхода из кризисных ситуаций государства были бы должны в ходе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников: 1) пересматривать, разрабатывать, восстанавливать или усиливать трудовое законодательство, в случае необходимости, в духе Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации (1998 г.) и в соответствии с применимыми международными трудовыми нормами; 2) обеспечивать, чтобы трудовое законодательство способствовало также расширению возможностей создания достойных и продуктивных рабочих мест; 3) формировать, восстанавливать или укреплять, в случае необходимости, систему регулирования вопросов труда, включая инспекцию труда, равно как и другие компетентные учреждения, принимая во внимание Конвенцию № 81 1947 г. об инспекции труда; 4) создавать, восстанавливать или укреплять, в случае необходимости, системы сбора и анализа информации о рынке труда, уделяя особое внимание группам населения, наиболее пострадавшим в результате кризиса; 5) создавать или восстанавливать и укреплять государственные службы занятости, включая службы занятости в чрезвычайных обстоятельствах; 6) обеспечивать нормативно-правовое регулирование частных агентств занятости; 7) содействовать синергии между всеми сторонами рынка труда, чтобы позволить местному населению в максимально возможной мере воспользоваться возможностями в области трудоустройства, появившимися в результате инвестиций на цели упрочения мира и процесса восстановления.

Разработка и осуществление различных мер реагирования на кризисные ситуации должны осуществляться посредством *социального диалога* с участием организаций работодателей и работников. Государства должны в ходе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников: 1) обеспечивать, чтобы посредством социального диалога, учитывающего гендерные аспекты, оказывалось содействие процессу примирения, социальной и экономической стабильности, восстановления и потенциалу противодействия

с учетом Конвенции № 144 1976 г. о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы); 2) формировать благоприятную среду для создания, возобновления работы или укрепления организаций работодателей и работников; 3) поощрять, в случае необходимости, тесное сотрудничество с организациями гражданского общества.

Государства должны признавать жизненно важную роль организаций работодателей и работников в процессе мер реагирования на кризисы, принимая во внимание, в частности, Конвенцию № 87 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенцию № 98 1949 г. о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, в частности:

1) помогая предприятиям, особенно малым и средним, осуществлять планирование бесперебойности своей производственной деятельности и проводить в жизнь меры по выходу из кризиса посредством профессиональной подготовки, консультирования и материальной помощи, а также за счет обеспечения доступа к финансам;
2) помогая работникам, особенно наиболее незащищенным, предпринимать меры по выходу из кризиса благодаря профессиональной подготовке, консультированию и материальной помощи;
3) осуществляя меры в этом направлении посредством коллективных переговоров, а также другими способами ведения социального диалога.

Особые рекомендательные ориентиры обозначены применительно к *беженцам и репатриантам*, необходимости уделять должное внимание международному праву и национальному законодательству, проблемам и трудностям, с которыми сталкиваются государства с точки зрения наличия у них ресурсов и потенциальных возможностей для эффективного реагирования на кризисные ситуации.

Для *предупреждения, смягчения последствий и обеспечения готовности предотвращения кризисов* государства, в первую очередь в странах, в которых отмечаются предсказуемые риски конфликтов или бедствий, должны осуществлять такие меры, как: 1) выявление рисков и оценка угрозы человеческому, физическому, экономическому, экологическому, институциональному и социальному потенциалу на местном, национальном и региональном уровнях; 2) управление рисками, включая планирование на случай чрезвычайных ситуаций, раннее предупреждение, меры по сокращению рисков и готовность к осуществлению мер реагирования в чрезвычайных обстоятельствах; 3) смягчение пагубных последствий, в том числе посредством управления преемственностью производственной деятельности как в государственном, так и в частном секторах.

Для *международного сотрудничества* государства должны укреплять сотрудничество посредством двусторонних и многосторонних договоренностей, в том числе в рамках системы ООН, международных финансовых учреждений и других региональных или международных механизмов, обеспечивающих скоординированность мер реагирования. Рекомендация ориентирует на то, чтобы в полной мере использовать существующие структуры и действующие учреждения и механизмы и укреплять их. Основной акцент должен делаться на занятости, достойном труде и жизнеспособных предприятиях. Принимаемые меры должны носить согласованный с соответствующими международными трудовыми норма-

ми характер. Государства должны поддерживать сотрудничество и расширение инвестиций частного сектора в реализацию мер реагирования на кризис, преследуя цель создания достойных и продуктивных рабочих мест, развития предпринимательства и самостоятельной занятости.

В соответствии с принятой Рекомендацией Международная организация труда должна играть ведущую роль в процессе оказания содействия своим членам по проведению в жизнь мер реагирования на кризис, делая основной акцент на аспекты занятости и достойного труда, содействия трудоустройству, интеграции на рынке труда, наращивания потенциальных возможностей и институционального строительства в тесном сотрудничестве с региональными и международными учреждениями.

Государства, социальные партнеры и международные организации должны расширять международное сотрудничество, в частности путем систематического обмена информацией, знаниями, передовой практикой и технологическими новшествами. Должна осуществляться тесная координация действий и их взаимодополняемость в реагировании на кризис, чтобы обеспечить полную, продуктивную и свободно избранную занятость и достойный труд в целях упрочения мира и потенциала противодействия.

Новый правовой акт МОТ ориентирует на выработку предложений по совершенствованию трудового и смежного с ним законодательства, учет ее положений в государственных программах и правовых актах социального партнерства, локальном нормативном регулировании труда. Он может быть использован в региональных и двусторонних международных актах, в которых участвует Российская Федерация.

Научное освещение и внедрение в педагогическую практику новых международных стандартов труда будет способствовать расширению кругозора и профессиональной компетентности современных и будущих юридических кадров.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Доклад Комитета по занятости и достойному труду в целях обеспечения мира : резолюция и предлагаемые заключения, представленные для принятия Конференцией, в Предварительном протоколе № 15-1 / Международная конференция труда, 105-я сессия. — Женева, 2016.
2. Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия : Доклад V(2A) / Международная конференция труда, 106-я сессия. — Женева, 2017.
3. Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия : Доклад V(2B) / Международная конференция труда, 106-я сессия. —Женева, 2017.
4. Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия: пересмотр Рекомендации 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71) : Доклад V(1) / Международная конференция труда, 106-я сессия. Женева, 2017.

5. *Крылов К. Д.* К упреждающему научному освоению международных новаций в сфере труда и социального обеспечения // Актуальные вопросы российского права. — 2017. — № 6. — С. 35—40.
6. *Крылов К. Д.* Международные инициативы в сфере труда для обеспечения мира, безопасности и устойчивости перед катастрофами // Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения : материалы международной научной конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. — 378 с. — С. 194—198.
7. *Крылов К. Д., Морозов П. Е., Рогалева Г. А.* Продвижение в юридическое образование международных трудоправовых инициатив // Образование и право. — 2017. — № 5. — С. 51—58.
8. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный аспект) / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2011. — 832 с.
9. *Крылов К. Д.* Политика и социальный диалог по преодолению кризиса в занятости молодежи: новые международные заключения // Российское государство в переходный период (проблемы и перспективы) : Международная научно-практическая конференция, Москва, 24—25 октября 2012 г. Доклады и материалы круглого стола «Государство и молодежь: молодежная политика в государстве переходного периода» / под ред. Т. А. Сошниковой — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2012. — 198 с. — Ч. 2. — С. 146—154.
10. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — М. : Проспект, 2016. — 632 с
11. Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики : основные материалы X научно-практической конференции «Функции трудового права и права социального обеспечения», 4—5 апреля 2014 г., в рамках VI международной научно-практической конференции (Кутафинских чтений) / сост.: М. И. Акатнова, М. Э. Дзарасов. — М. : Проспект, 2014.

О НЕОБХОДИМОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ ФУТУРОЛОГИИ В НАУКЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Павел Евгеньевич МОРОЗОВ,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
pmorozov72@gmail.com
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье анализируются проблемы науки международного трудового права на современном этапе, а также пути их решения. Отмечается, что методология науки международного трудового права должна быть расширена за счет включения в нее методов футурологии. По мнению автора, использование этих методов оптимизируют процесс научного поиска в сфере реализации международных трудовых стандартов. Обосновывается необходимость нового научного подхода, который должен базироваться на принципе интеграционных связей науки международного трудового права с иными социальными науками. В качестве примера использования методов футурологии в процессе научного анализа в рамках науки международного трудового права приводится исследование влияния концепции достойного труда Международной организации труда (МОТ) на развитие трудового законодательства Российской Федерации.*
Ключевые слова: *международное трудовое право, футурология, международные трудовые стандарты, тенденции развития трудового законодательства, концепция достойного труда МОТ, конвенции МОТ.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.065-071

P. E. MOROZOV,
Professor Labor Law and Social Security Law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
pmorozov72@gmail.com
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

ABOUT THE NECESSITY OF USING OF FUTUROLOGY METHODS IN THE SCIENCE OF INTERNATIONAL LABOR LAW

Review. *The article is devoted to the problems of the science of international labor law at present day and their solutions. It is noted that the methodology of the science of international labor law should be expanded by including the methods of futurology. According to the author, the use of these methods optimizes the process of scientific research in the field of implementation of international labor standards.*
The necessity of a new scientific approach should be based on the principle of integration ties science of international labor law with other social sciences. For example, using the methods of futurology in the process of sci-

КЛЮЧЕВАЯ ТЕМАТИКА

© П. Е. Морозов, 2017

entific analysis in the science of international labor law is realized as a form of a study of the impact of the concept of decent work of the International Labour Organisation (ILO) on the development of the labor legislation of the Russian Federation.
Keywords: *international labor law; futurology; international labour standards; trends of labor legislation development; Decent Work Agenda; ILO Conventions.*

В современных условиях перед наукой международного трудового права стоит проблема усиления обоснованности ее рекомендаций. Сейчас в научных разработках по международному праву акцент делается на сравнение международных трудовых стандартов с российским законодательством в целях выявления общего и особенного либо на характеристику международных актов и субъектов международного трудового права. В общем позитивно оценивая данный подход, хотелось бы отметить его недостаток, проявляющийся в игнорировании принципа интеграционных связей, содержание которого состоит в активном использовании исследователями методов других социальных наук. Среди этих отраслей научных знаний, на наш взгляд, приоритет должен отдаваться футурологии. Это необходимо для определения перспектив развития трудового законодательства Российской Федерации под влиянием международных трудовых стандартов.

Расширение методологии науки международного трудового права за счет включения в нее футурологических методов оптимизирует процесс научного поиска в сфере реализации международных трудовых стандартов.

По мнению Д. А. Медведева, «футурология — это изучение истории будущего. История занимается рассмотрением причин и истоков нашей сегодняшней ситуации, а футурология рассматривает цели, задачи, направление нашего движения и то, какие проблемы и возможности встретятся на нашем пути. Футурологи экстраполируют сегодняшние технологические, экономические и социальные тенденции и пытаются предсказать будущие тенденции»[1].

Представляется, что применение методов футурологии позволит решить ряд задач в области изучения реализации международных трудовых стандартов в Российской Федерации:

1. Переход к деятельному моделированию сценариев будущего в области трудовых отношений в аспекте реализации международных трудовых стандартов.
2. Использование системного метода, когда те или иные международные трудовые стандарты рассматриваются не изолированно друг от друга, но в тесной взаимосвязи и взаимозависимости.
3. Выявление и анализ тенденций развития трудового законодательства РФ, возникших под влиянием международных трудовых стандартов.
4. Определение перспектив развития трудового законодательства.

Иными словами, для эффективного футурологического анализа в области трудового права необходимо наличие ряда элементов:

[1] *Медведев Д. А.* Футурология // URL: http://transhumanism-russia.ru/content/view/39/37/ (дата обращения: 11.11.2014).

1) тенденции развития, которые находятся в тесной взаимосвязи;
2) основа этой системы тенденций.

Особо хотелось бы в этой связи обратить внимание на процесс динамики российского трудового законодательства, который состоит из ряда этапов.

Первый этап — первоначальное (заданное) состояние, которое характеризуется определенной статикой в законотворчестве. Вместе с тем на этой стадии внешнее воздействие в форме международных трудовых стандартов уже приводит к осознанию необходимости пересмотра существующих правовых норм.

Второй этап — принятие нормативных правовых актов в целях обеспечения соответствия законодательства требованиям международных трудовых стандартов. Иными словами, можно уже со всей очевидностью констатировать зарождение тенденций развития трудового законодательства и объединение их в единую систему.

Третий этап — функционирование этой системы в течение определенного периода времени. На этом этапе исследователь должен выявить закономерности развития законодательства, необходимые для определения перспектив развития.

Четвертый этап — формирование будущих моделей развития трудового законодательства в рамках существующих тенденций, возникших под влиянием международных трудовых стандартов.

Представляется, что подобный подход даст исследователю возможность более четко определять, в каком направлении будет развиваться трудовое законодательство Российской Федерации под влиянием международных трудовых стандартов. Следовательно, рекомендации будут обусловлены не его субъективным ви́дением проблемы, а будут иметь научное обоснование.

По нашему мнению, с 1999 г. трудовое законодательство Российской Федерации развивается под влиянием концепции достойного труда Международной организации труда (МОТ). Программа достойного труда МОТ является ответом на вызовы глобализации в сфере труда и поэтому определяет развитие российского трудового права в современных условиях.

Система современных тенденций развития трудового права в условиях глобализации включает в себя тенденции, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ, — тенденцию реформирования правового регулирования занятости населения; тенденцию модернизации способов устранения дискриминации в области труда; тенденцию усиления социальной защиты.

Рассмотрим каждую тенденцию развития трудового законодательства отдельно с целью выявления тех закономерностей, которые и сформируют в перспективе цели и задачи дальнейшего развития.

I. Под влиянием концепции достойного труда МОТ трудовое законодательство России о занятости населения существенно изменилось.

Наиболее значимые изменения в этой области в последнее время связаны с Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации»[2] и Федеральным

[2] СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3454.

законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[3].

Анализ этих нормативных правовых актов позволяет сделать вывод о том, что на современном этапе можно выделить две закономерности в рамках тенденции правового регулирования занятости населения в Российской Федерации — усиление ответственности работодателей и запрет заемного труда.

Так, статья 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[4] в 2013 г. была дополнена п. 6. В нем был введен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, которая содержит сведения о прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Таким образом, можно констатировать движение законодательства о занятости в сторону всё большего соответствия международным трудовым стандартам.

Исходя из требований футурологии, можно прогнозировать, что в рамках этой тенденции в Российской Федерации в перспективе будут ратифицированы следующие конвенции МОТ: Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 г.[5] и Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» 1988 г.[6]

II. Тенденция модернизации способов устранения дискриминации в области труда.

Она находит свою реализацию в нескольких формах, определяемых Федеральными законами от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ и от 23 июля 2013 № 204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и Трудовой кодекс Российской Федерации».

1. Уточнение понятия дискриминации в сфере труда

Так, в ст. 3 ТК РФ в новой редакции отмечается, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста,

---

[3] СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

[4] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

[5] Конвенция Международной организации труда № 181 «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 г.) // Доступ из базы данных МОТ: Normlex (дата обращения: 11.06.2014).

[6] Конвенция Международной организации труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (Женева, 21 июня 1988 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 2. С. 2171—2184.

места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В этой статье делается акцент на то, что́ не является дискриминацией и может быть оценено как дифференциация. Различие между дискриминацией и дифференциацией состоит в том, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников в последнем случае будет правомерным, когда они:

— определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
— обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
— установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Интересной в этой связи представляется точка зрения Н. Л. Лютова о том, что в тексте ТК РФ нет прямого определения дискриминации, но понятие можно вывести из текста статьи 3 ТК РФ[7].

2. Оптимизация механизма предоставления гарантий при заключении трудового договора

В статье 64 ТК РФ в действующей редакции указывается, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Анализ данной тенденции позволил выявить ту закономерность, что законодательство Российской Федерации по данной проблеме находится в постоянной динамике, определяемой международными трудовыми стандартами.

Отметим в этой связи мнение И. Я. Киселева о том, что международные стандарты, касающиеся равенства в труде, относятся к числу первостепенных[8].

---

[7] *Лютов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. С. 16.

[8] *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М. : Дело, 1999. С. 469.

Хотя Российская Федерация и ратифицировала все международные акты о запрете дискриминации в сфере труда, наличие правовых новелл в данной сфере доказывает, что они являются стимулом для дальнейшего совершенствования. И это далеко не предел.

III. В законодательстве Российской Федерации можно констатировать появление ряда направлений, связанных с тенденцией усиления социальной защиты, а именно содействия обеспечению достойных условий труда, включая прежде всего рабочее время, время отдыха и охрану труда.

Современные изменения в области правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации связаны прежде всего с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"»[9].

Правовые новеллы в данной области можно классифицировать по следующим группам: 1) относящиеся к видам рабочего времени и его учету; 2) относящиеся к отпускам и порядку их предоставления.

Формами изменения правового регулирования рабочего времени являются:

1) рабочее время для работников, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается продолжительностью не более 36 часов в неделю;
2) усиление роли и значения актов социального партнерства, когда продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;
3) приоритет договорного регулирования, когда на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Новеллы в области правового регулирования времени отдыха относятся прежде всего к содержанию ст. 117 ТК РФ, которая в новой редакции получила иное звучание.

В перспективе, исходя из закономерностей развития трудового законодательства, можно прогнозировать ратификацию Россией Конвенции № 175 МОТ «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994 г.[10], Конвенции № 171 МОТ

---

[9] СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6986.

[10] Конвенция № 175 МОТ «О работе на условиях неполного рабочего времени» (Женева, 24 июня 1994 г.) // Доступ из базы данных МОТ: Normlex (дата обращения: 11.11.2014).

«О ночном труде» 1990 г.[11], Конвенции № 161 МОТ «О службах гигиены труда» 1985 г., Конвенции № 170 МОТ «О безопасности при использовании химических веществ на производстве» 1990 г., Конвенции МОТ № 139 «О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики» 1974 г.[12] и Конвенция № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» 1988 г.

Таким образом, анализ тенденций в сфере правового регулирования трудовых отношений в РФ показывает, что они возникли в результате прямого воздействия международных трудовых стандартов в рамках реализации концепции достойного труда МОТ. Изучение правовых новелл в этой области, а также моделирование сценариев дальнейшего развития правового трудовых отношений невозможно без активного использования методологии футурологии. Это приведет к повышению уровня научной обоснованности рекомендаций, что, несомненно, будет приветствоваться законодателями и правоприменителями.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Лютов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : научно-практическое пособие. — М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. — 127 с.
2. *Медведев Д. А.* Футурология // URL: http://transhumanism-russia.ru/content/view/39/37/ (дата обращения:11.06.2014).

[11] Конвенция № 171 МОТ «О ночном труде» (Женева, 26 июня 1990 г.) // Доступ из базы данных МОТ: Normlex (дата обращения: 11.11.2014).

[12] Конвенция № 139 МОТ «О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики» (Женева, 24 июня 1974 г.) // Доступ из базы данных МОТ: Normlex (дата обращения: 11.11.2014).

Дифференциация в праве

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ: НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ

Елена Павловна ЦИНДЯЙКИНА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), почетный работник высшего профессионального образования РФ
e.p.ts@ya.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Ирина Сергеевна ЦЫПКИНА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), почетный работник высшего профессионального образования РФ
i_c_tcipkina@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

© Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина, 2017

Аннотация. *В статье приводится классификация норм, посвященных регулированию труда отдельных категорий работников, с точки зрения того, к какой группе специальных норм (изъятий, приспособлений или льгот) они относятся. Под нормами-изъятиями понимаются положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора с какой-либо категорией работников, которые указаны либо непосредственно в Трудовом кодексе РФ, либо в трудовом договоре с ними, а также особенности самого порядка расторжения трудового договора. При этом акцентируется внимание на тех основаниях, которые, по мнению авторов, нуждаются в дополнительной корректировке.*

В публикации выявляются спорные вопросы, возникающие при регулировании трудовых отношений работников микропредприятий, занятых на подземных работах и направленных к другому работодателю по договору о предоставлении персонала.

Ключевые слова: *нормы-изъятия; нормы-льготы; нормы-приспособления; положения с определенным сроком действия; дополнительные основания прекращения трудового договора; принцип равенства прав и возможностей работников; достижение предельного возраста; дискриминация; перечень профессий и должностей работников, занятых на подземных работах; договор о предоставлении труда работников (персонала).*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.072-083

E. P. TSINDYAYKINA,
PhD in Law,
Associate professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Honorary worker of higher professional education of the Russian Federation
e.p.ts@ya.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

I. S. TSYPKINA,
PhD in law, Associate professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Honorary worker of higher professional education of the Russian Federation
i_c_tcipkina@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

REGULATION OF LABOR RELATIONS WITH SEPARATE CATEGORIES OF WORKERS: NEW TRENDS AND CONTROVERSIAL ISSUES

Review. *The article provides a classification of rules regulating the labor of certain categories of workers from the point of view of the group to which special rules (exceptions, adaptations or benefits) they refer to. Under the rules, the exemptions in the context of the present publication refers to the provisions of the Labour code of the Russian Federation establishes additional grounds for terminating an employment contract with any category of workers, are either specified directly in the Labour code of the Russian Federation or the employment contract with them, and especially the termination of the employment contract. While the focus is on the grounds that, according to the authors, need further adjustment.*
Also the publication identifies controversial and address issues arising from the regulation of labor relations of employees of micro-enterprises, engaged in underground work and directed to another employer according to the contract the provision of staff.
Keywords: *regulations-exemptions; regulations-privileges; norms-adaptations; provisions with an expiration date; additional grounds for terminating the employment contract; the principle of equality of rights and opportunities of employees; achievement of the maximum age; discrimination; the list of professions and positions of workers engaged in underground work; the contract on granting of employees (personnel).*

В последние годы в трудовом законодательстве наметилась тенденция, связанная с постоянным внесением в Трудовой кодекс РФ изменений, касающихся регламентации особенностей труда отдельных категорий работников (лиц, занятых на подземных работах; работников государственных корпораций, микропредприятий и др.).

Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие или дополняющие общие правила регулирования по определенным вопросам для некоторых работников. В качестве оснований дифференциации в разделе XII Трудового кодекса РФ выделен не один критерий, а несколько: субъектный, отраслевой, территориальный и т.д. В науке трудового права принято проводить дифференциацию в правовом регулировании труда по нескольким основаниям:

— во-первых, по природно-климатическим условиям: труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
— во-вторых, по личностным особенностям: труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников, иностранцев и лиц без гражданства;
— в-третьих, по отраслевому признаку: труд работников транспорта, педагогических работников, спортсменов и тренеров;
— в-четвертых, по специфике трудовой функции: труд руководителя организации, совместителя и др.

Как верно отмечал Л. Ю. Бугров, с позиций трудового права формула «дифференциация и трудовые договоры» может означать только дифференциацию правил о трудовых договорах, включая правила, установленные такими договорами. Дифференциация сопряжена с формулированием правил о каждом специальном варианте трудовых договоров, поэтому с определенной долей условности ее можно назвать дифференциацией трудовых договоров[1].

Представляется, что нормы, относящиеся к регулированию труда отдельных категорий работников и расположенные в части IV Трудового кодекса РФ, не могут являться самостоятельными институтами, так как в нем сосредоточены специальные нормы трудового права, которые в отрыве от общих норм не могут образовать самостоятельный институт. В разделе XII содержатся нормы об особенностях приема, перевода, увольнения работников, относящиеся к институту трудового договора, что же касается особенностей их рабочего времени, времени отдыха, материальной ответственности, охраны труда, они относятся к другим соответствующим институтам, характеризующим содержание самого трудового договора.

Специальные нормы в трудовом праве могут быть трех видов:

1) нормы-изъятия;
2) нормы-льготы;
3) нормы-приспособления.

Представляется, что выделение в отдельную группу норм-дополнений не является обоснованным, поскольку все три вышеуказанных вида являются, по сути, дополнениями общих норм.

Трудовые договоры с отдельными категориями работников можно классифицировать (что, безусловно, небесспорно) с точки зрения того, к какой группе специальных норм они относятся. В связи с чем под нормами-изъятиями будут пониматься положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие дополнительные

[1] *Бугров Л. Ю.* Дифференциация и трудовые договоры : сб. материалов Пятой международной науч.-практ. конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения». М., 2009. С. 42—47.

основания прекращения трудового договора с какой-либо категорией работников, под нормами-льготами — те, которые устанавливают определенные гарантии и преимущества работникам, а под нормами-приспособлениями — нормы, адаптирующие общие нормы к данным условиям труда.

Таким образом, представленная классификация выглядит следующим образом:

1) нормы-изъятия предусмотрены ТК РФ в отношении следующих работников:
   - — руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;
   - — совместителей;
   - — работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
   - — работников, занятых на сезонных работах;
   - — работников, работающих у работодателей — физических лиц;
   - — надомников;
   - — дистанционных работников;
   - — педагогических работников;
   - — научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей;
   - — работников религиозных организаций;
   - — работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей;
   - — работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;
2) к нормам-приспособлениям относятся нормы, касающиеся регулирования труда:
   - — лиц, работающих вахтовым методом;
   - — работников транспорта;
   - — работников, занятых на подземных работах;
   - — работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
   - — лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям;
3) нормы-льготы установлены:
   - — для женщин, лиц с семейными обязанностями;
   - — работников в возрасте до 18 лет;
   - — лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работников, отнесенных к первой группе, можно подразделить на три подгруппы. К первой подгруппе относятся те работники, трудовой договор с которыми может быть прекращен по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом Трудовом кодексе РФ. Такие основания предусмотрены для совместителей (ст. 288 ТК РФ), педагогических работников (ст. 336 ТК РФ), руководителей и заместителей руководителей научных организаций (ст. 336.3 ТК РФ), спортсменов и тренеров (ст. 348.12 ТК РФ), работников, направляемых на работу в диплома-

тические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (ст. 341 ТК РФ), иностранных граждан или лиц без гражданства (ст. 327.6 ТК РФ).

Некоторые основания прекращения трудового договора, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, как представляется, нуждаются в корректировке. Так, в ст. 288 ТК РФ установлено, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Хочется подчеркнуть, что данное положение распространяется только на совместителей, заключивших трудовой договор на неопределенный срок. В связи с этим представляется, что оно нарушает принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный ст. 2 ТК РФ, поскольку данное основание прекращения трудового договора законодатель связывает не с потребностью работодателя в работнике, для которого работа будет являться основной, а со сроком трудового договора совместителя.

В Трудовом кодексе РФ такое основание прекращения трудового договора, как достижение определенного возраста, предусмотрено лишь в отношении отдельных категорий педагогических и научных работников (он не касается, например, лиц, работающих на транспорте или на подземных работах). Не совсем понятен формальный подход законодателя к данному вопросу, поскольку прекратить трудовой договор без учета деловых качеств конкретного работника представляется недопустимым, так как это противоречит принципу равенства, закрепленному в ст. 2 ТК РФ. В зарубежных странах в настоящее время установление возрастных пределов для выполнения определенных обязанностей все чаще становится предметом судебного рассмотрения. В качестве примера можно привести решения голландских судов в отношении установления 70-летнего возрастного предела для третейского судьи (решение Амстердамского суда от 28 февраля 2002 г.), 65-летнего возрастного предела для консультанта (решение Верховного Суда Нидерландов от 1 ноября 2002 г.), 56-летнего возрастного предела для летчика (решение Верховного Суда Нидерландов от 8 октября 2004 г.)[2].

Во вторую подгруппу входят те работники, которых можно уволить по основаниям, указанным в их трудовом договоре. К ним относятся работники религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ), надомники (ст. 312 ТК РФ), дистанционные работники (ст. 312.5 ТК РФ), а также работники, заключившие трудовой договор с работодателем — физическим лицом (ст. 307 ТК РФ). Представляется, что основания прекращения трудового договора в данном случае должны быть сфор-

[2] Цит. по: *Васильева Т. А.* Дискриминация по признаку возраста // Создание правовой среды для защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, пола и возраста. Концепции развития российского законодательства : сборник материалов. М., 2011. С. 95.

мулированы четко и конкретно, они не могут содержать дискриминационных мотивов. Так, в отношении работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, как верно указывает А. Л. Анисимов, это может быть небрежное обращение с имуществом работодателя или членов его семьи; распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя; бесчестное поведение работника; акты насилия, угрозы, грубость, оскорбления по отношению к работодателю и членам его семьи, отказ от исполнения своих обязанностей и т.п.[3]

Нормы, предусматривающие возможность устанавливать в трудовом договоре с надомниками[4] дополнительные основания, несколько проблемны. В частности, в действующем законодательстве не урегулирован вопрос о том, следует ли выполнять требования ст. 193 ТК РФ в том случае, если в качестве основания прекращения трудового договора с надомником предусмотрено «невыполнение задания в срок». Представляется, что в данном случае это является самостоятельным основанием расторжения трудового договора, поскольку изначально было достигнуто соглашение между его сторонами о включении такого пункта в договор. По аналогии с постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П[5], данное основание не является мерой юридической ответственности, и, следовательно, порядок применения дисциплинарных взысканий в этом случае не должен быть соблюден. Другое дело, если в трудовом договоре указано на неоднократность непредставления заданий в срок. Анализ судебной практики, касающейся прекращения трудового договора по включенным в него основаниям, позволяет сделать вывод о том, что многие основания либо уже предусмотрены п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, например, неоднократное нарушение сроков сдачи еженедельной, ежемесячной отчетности, систематическое (два и более раза) необеспечение плановых показателей продаж услуг, либо не являются аргументированными с точки зрения трудового законодательства и оставляют место для произвола работодателя, например «решение генерального директора о расторжении договора». Представляется, что подобные изъятия, установленные в ст. 312 и 312.5 ТК РФ, являются дискриминационными и не имеют права на существование в трудовом законодательстве.

Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что включение в гл. 49 ТК РФ дополнительного основания прекращения трудового договора не имеет

---

[3] *Анисимов А. Л.* Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2010. № 3. С. 14.

[4] То же самое предусмотрено в отношении дистанционных работников, работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, руководителями организации и с работниками религиозных организаций.

[5] Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

под собой достаточных оснований и идет вразрез с содержанием специальных международных актов, касающихся надомного труда[6].

Необходимо отметить, что основания прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации предусмотрены в Трудовом кодексе РФ (п. 1, 2 ч. 1 и п. 1 ч. 2 ст. 278), а также могут содержаться в его трудовом договоре (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, например, невыполнение предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности; невыполнение руководителем предприятия решений Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти (организаций), принятых в отношении предприятия в соответствии с их компетенцией[7], и др.).

В третью подгруппу входят лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев и занятые на сезонных работах, сроки предупреждения о расторжении трудового договора с которыми сокращены по сравнению со сроками, предусмотренными для остальных работников. В то время как все работники могут по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя не менее чем за две недели, для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и для сезонных работников установлено иное правило — они должны предупредить о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель же должен предупредить тех, кто заключил трудовой договор сроком до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не за два месяца, как это предусмотрено ст. 180 ТК РФ, а за три календарных дня, а сезонных работников — за семь календарных дней. Необходимо обратить внимание на то, что в ст. 292 и 296 ТК РФ не указано на возможность расторжения трудового договора в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, что представляется недоработкой законодателя, поскольку никаких изъятий в отношении данных работников и возможности их работы у индивидуального предпринимателя ТК РФ не предусматривает.

Нормы, касающиеся регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах; работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), и лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, как уже было указано, адаптируют общие нормы к определенным условиям труда.

Так, выполнение работы на вахте и проживание работников вне постоянного места жительства влечет за собой необходимость прохождения медицинских ос-

---

[6] *Бондаренко Э. Н., Герасимова Е. С.*, *Головина С. Ю.* [и др.]. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016.

[7] Приказ Минэкономразвития России от 11.07.2016 № 452 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 05.12.2016. № 49.

мотров, установление особых видов учета и режима рабочего времени и времени отдыха; распространение отдельных льгот, установленных для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на работников вахтовых организаций, регулярно выезжающих для работы в эти районы и местности, оплату проезда работников к месту работы и обратно за счет средств работодателя и выплату надбавки за вахтовый метод работы.

Главной особенностью при регулировании труда работников микропредприятий является установленное в ст. 309.2 ТК РФ правило о том, что работодатель вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других). В этом случае работодатель должен заключить с работником трудовой договор по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858[8]. В этой типовой форме предусмотрены информационные, обязательные и дополнительные условия, составляющие содержание трудового договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

В типовой форме трудового договора отражены особенности регулирования труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ в отношении надомной и дистанционной работы, в том случае, когда работник заключает трудовой договор об их выполнении. Отдельно в типовой форме предусмотрены особенности заключения трудового договора с иностранными работниками, акцентировано внимание на необходимости указания оснований для оказания медицинской помощи временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину или лицу без гражданства.

В отношении регулирования труда работников транспорта следует согласиться с мнением А. Ф. Нуртдиновой и Л. А. Чикановой о том, что целесообразность включения в Трудовой кодекс РФ специальной главы 51 вызывает сомнение. Во-первых, установленные этой главой особенности касаются не всех работников транспорта, а только тех, которые принимаются на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств. Во-вторых, либо положения, предусмотренные данной главой в отношении указанных работников, содержатся в других (общих) статьях ТК РФ, либо в отношении них делается отсылка к другим законам[9].

Подземные работники — это работники, которые непосредственно осуществляют добычу полезных ископаемых подземным способом, заняты на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом). Из данной дефиниции затрудни-

[8] Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // СЗ РФ. 2016. № 36. Ст. 5414.

[9] *Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68—82.

тельно определить те отрасли и те категории лиц, которые заняты на подземных работах. Представляется целесообразным либо утвердить перечень профессий и должностей работников, занятых на подземных работах, либо издать унифицированный справочник, в котором будут содержаться профессиональные стандарты для работников, связанных с выполнением подземной работы.

Специфика подземной работы обусловила необходимость включения в Трудовой кодекс РФ дополнительных оснований отстранения от работы лиц, работающих в этих условиях (например, наличие у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных к взрывопожароопасным производственным объектам, курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации)[10].

Главой 53.1 ТК РФ регулируется труд лиц, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Эта глава, как представляется, нуждается в существенной доработке. Прежде всего есть неопределенность в отношении тех организаций, которые, помимо частных агентств занятости, могут направлять работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю. Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сегодняшняя редакция ТК РФ практически блокирует многие достаточно традиционные сферы применения заемного труда (прежде всего клининговые услуги, охрана и ряд других видов деятельности). Эти вопросы также требуют своего решения[11].

Кроме того, в гл. 53.1 ТК РФ нечетко решены (или вовсе не решены) многие вопросы, связанные именно с регулированием трудовых отношений направляемых работников (например, о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора и др.).

Для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних установлены как ограничения, так и дополнительные гарантии, которые касаются в основном институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха.

---

[10] Обоснованной представляется позиция Е. В. Беловой о том, что в правилах внутреннего трудового распорядка должно содержаться указание на перечень личного имущества, использование которого может привести к аварийной ситуации и которое сотрудник не вправе иметь при себе при выполнении подземных работ (*Белова Е. В.* Утверждаем правила внутреннего трудового распорядка // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2017. № 1. С. 21—29).

[11] Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016.

Труд работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, в связи с особыми климатическими условиями должен быть компенсирован предоставлением определенных льгот и преимуществ, в частности заработной платой. Повышенная оплата их труда обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Как указывает Н. В. Халдеева, районные коэффициенты и процентные надбавки как элементы заработной платы являются необходимым условием реализации государственных концепций и стратегий развития районов Крайнего Севера, обеспечения эффективных государственных гарантий работникам с целью компенсации риска утраты здоровья, трудоспособности, экстремальной дискомфортности труда и проживания[12].

Между тем вызывает озабоченность то, что в приказе Минздравсоцразвития РФ от 27 августа 2008 г. № 450-н[13] указано, что оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) с 1 января 2009 г. не может быть менее 4 330 руб. (с 1 июля 2017 г. — 7 800 руб.). Однако 7 800 руб. — это минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»[14]. В прежней редакции ст. 129 ТК РФ было указано, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению. Представляется, что нынешнее законодательство — это значительный шаг назад по сравнению с прежним.

Многие специалисты в области трудового права обоснованно считают, что в величину минимального размера оплаты труда в принципе не должны включаться компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты[15].

Бесспорной представляется позиция Верховного Суда РФ о том, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процент-

---

[12] *Халдеева Н. В.* Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2015.

[13] Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2008. № 10.

[14] СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

[15] *Абузярова Н. А.* Проблемы минимального размера оплаты труда и индексация заработной платы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова. М., 2012. С. 42 ; *Петров А. Я.* Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. М. 2011. С. 74—76 ; Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015.

ных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ)[16]. К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности, установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях[17].

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что в трудовом праве дифференциация правового регулирования проводится в определенных целях. Она необходима для того, чтобы обеспечить работникам равные возможности, условия осуществления права на свободу труда. Между тем очевидно, что дополнение Трудового кодекса РФ специальными нормами не всегда носит позитивный характер. Это касается, например, труда лиц, деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года. Данные положения с определенным сроком действия, как представляется, не должны содержаться в Трудовом кодексе РФ, который является основным источником трудового права, системообразующим актом, рассчитанным на неопределенный срок действия, в связи с чем законы разового характера, относящиеся к конкретным видам деятельности, не должны предполагать внесение изменений в базовый закон страны.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абузярова Н. А.* Проблемы минимального размера оплаты труда и индексация заработной платы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Международной научно-практической конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова. — М., 2012.
2. *Анисимов А. Л.* Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. — 2010. — № 3.
3. *Белова Е. В.* Утверждаем правила внутреннего трудового распорядка // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2017. — № 1.
4. *Бондаренко Э. Н., Герасимова Е. С.*, *Головина С. Ю.* [и др.]. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М., 2016.

[16] Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

[17] См. также: Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. № 5 ; определение Верховного Суда РФ от 24.06.2011 № 52-В11-1 ; определение Верховного Суда РФ от 14.09.2012 № 34-КГ12-7 // СПС «КонсультантПлюс».

5. *Бугров Л. Ю.* Дифференциация и трудовые договоры // Сб. материалов Пятой международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения». — М., 2009.
6. *Васильева Т. А.* Дискриминация по признаку возраста // Создание правовой среды для защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, пола и возраста. Концепции развития российского законодательства : сборник материалов. — М., 2011.
7. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт : монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2015.
8. *Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. — 2015. — № 6.
9. *Петров А. Я.* Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. — М., 2011.
10. *Халдеева Н. В.* Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2015.

АНАЛИЗ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА

Галина Анатольевна РОГАЛЕВА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
g.a.semik@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье исследуется правовое регулирование условий труда работников, специфика трудовой связи которых существенно отличается в зависимости от производства, видов деятельности, климатических условий и других особенностей применения труда; подчеркивается необходимость увеличения гарантий и компенсаций таким категориям работников. Определенная специфика в правовом регулировании условий труда связана также с характером норм, посредством которых регулируются условия труда. В трудовом законодательстве России различаются несколько видов дифференциации правового регулирования труда, которые нередко связаны между собой, сочетаются друг с другом.*

Ключевые слова: *трудовое право, отдельные категории работников, работник, работодатель, трудовое правоотношение, отраслевое регулирование условий труда, объективные факторы.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.084-089

Ирина Юрьевна РОГАЛЕВА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова
irina05_85@mail.ru
117999, Россия, г. Москва, Стремянный пер., д. 36

© Г. А. Рогалева, И. Ю. Рогалева, 2017

G. A. ROGALEVA,
PhD, Associate Professor at the Department of Labor Law and law of social security Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
g.a.semik@mail.ru
125993, Moscow, Russia, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9,
I. Y. ROGALEVA,
PhD, Associate Professor at the Department of State-legal disciplines Plekhanov Russian University of Economics
irina05_85@mail.ru
117997, Russia, Moscow, Stremyanny per., 36

ANALYSIS OF CONCEPTUAL PROVISIONS ON DIFFERENTIATION IN THE LEGAL REGULATION OF LABOR

Review. *In the article, examining the legal regulation of the working conditions of workers whose specific labor ties differ significantly depending on the production, types of activities, climatic conditions and other peculiarities of the employment of labor, the need to increase guarantees and compensations for such categories of workers is emphasized. A certain specificity in the legal regulation of working conditions is also associated with t he nature of the norms through which the working conditions are regulated. In the la-*

bor legislation of Russia there are several types of differentiation of the legal regulation of labor, which are often interrelated, are combined with each other.
Keywords: *Labor law, certain categories of workers, employee, employer, employment relationship, sectoral regulation of working conditions, objective factors.*

В новых условиях хозяйствования организаций правовое регулирование условий труда работников направлено на установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников, а также работодателей. Отсюда вытекают основные задачи трудового законодательства: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом и др. (ч. 2 ст. 1 ТК РФ).

Определенная специфика в правовом регулировании условий труда связана также с характером норм, посредством которых регулируются условия труда. Это регулирование может осуществляться как общими положениями, так и конкретными нормами. Их отличие заключается в большей степени общности положений, которыми регулируются условия труда.

В соответствии с субъектами, осуществляющими правовое регулирование условий труда, кру́гом охватываемых этим регулированием общественных отношений (предметом регулирования), степенью общности правовых норм, посредством которых регулируются эти отношения, правовое регулирование в рассматриваемой сфере может быть в целом классифицировано как: государственное (централизованное); отраслевое; локальное.

Человеческий капитал выступает в качестве одной из разновидностей капитала, который представляет собой фундаментальную категорию рыночной экономики, базирующейся на использовании наемного труда[1].

Основной причиной, вызывающей отраслевое регулирование условий труда, как нам представляется, являются особенности организации труда, технологического процесса и уровень технической оснащенности организаций данной отрасли экономики или сферы обслуживания, управления. Это и вызывает потребность в установлении специальных норм, регулирующих условия труда работников, занятых на конкретных видах работ.

Заметна в последние годы активизация локального правотворчества и правоприменения на уровне организации, что способствует развитию индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, социально-бытового обеспечения работников. Сегодня организация выступает не только как основной и ведущий субъект социально-трудовых отношений, но и как самостоятельный субъект правотворчества, наделенный необходимыми правомочиями в области локального нормативного регулирования условий труда.

[1] *Морозов П. Е., Шевченко О. А.* Правовое обеспечение управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3.

В основе единства трудового права лежит единая юридическая база, которой является Конституция Российской Федерации (ст. 37), в которой закреплены общие начала (принципы), лежащие в основе принципов российского трудового права (ст. 2 ТК РФ), т.е. основополагающих руководящих начал, выражающих сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с применением и организацией труда.

Единство трудового законодательства проявляется прежде всего в том, что государство провозглашает для всех работников гарантии реализации права на труд, закрепляет за всеми работниками право на заработную плату, соразмерно количеству и качеству затраченного труда, право на отдых, объединение в профессиональные союзы, участие в управлении производством, материальное обеспечение в случае болезни и потери трудоспособности, право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Объективно существующие различия в характере, видах труда, в его условиях порождают необходимость различного подхода к оценке труда работников, наличия особых норм, которые отражали бы специфические особенности труда. Кроме того, российское трудовое право, регулируя трудовые отношения работников на основе единых принципов, не может не учитывать значение для общества тех или иных отраслей экономики России, различий в применении труда в сфере производства, управления, обслуживания, оказания услуг, образования, здравоохранения и т.д.

Поэтому единство в правовом регулировании условий труда не столько исключает, сколько выделяет из единой системы норм трудового права такие, которые должны учитывать и отражать особенности труда работников, специфика трудовой связи которых существенно отличается в зависимости от производства, видов деятельности, климатических условий и других особенностей применения труда.

Действительно, различия в характере и условиях труда отдельных категорий работников настолько специфичны, что они закономерно порождают необходимость установления специальных норм, которые отражали бы эту специфику. В этом требовании в известной мере проявляется важная закономерность, заключающаяся в воздействии права на породивший его базис.

В правовом регулировании труда важна также дифференциация, которая обусловлена различными условиями труда, связанными с внеотраслевой спецификой выполняемых работ. В основе этого вида дифференциации заложено положение о том, что дополнительный труд, который затрачивается работником в результате необычных специфических условий (независимо от вида и значения отрасли), подлежит компенсации дополнительными льготами. Различия в условиях труда сказываются в том, что для работников, занятых на физически тяжелых работах, работах во вредных условиях труда, устанавливаются более высокая оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, преимущества и льготы в пенсионном обеспечении, предоставляются дополнительные отпуска.

Наряду с этими объективными факторами, обуславливающими дифференциацию трудового законодательства, особое значение в науке трудового права придается вопросам так называемой субъектной дифференциации, которая определяется субъектным составом участников трудовых правоотношений, т.е.

«реальными личностями», наделенными способностью к труду и участвующими в общественном труде.

Надо особо отметить, что в развитии дифференциации трудового права как по объективным, так и по субъектным признакам Трудовому кодексу РФ принадлежит весьма важное место. Прежде всего ТК РФ определяет, какой орган может устанавливать дифференцированные нормы, по какому кругу вопросов эти акты могут издаваться. Кроме того, ТК РФ определяет пути дифференциации: по географическим и климатическим условиям, по отрасли экономики с учетом особенностей характера производства, по характеру трудовой связи работника с работодателем, по кругу вопросов применительно к тем или иным лицам.

Например, в качестве государственной гарантии предусмотрено, что работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в исключительных случаях в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен[2].

Дальнейшее совершенствование законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на территориях Севера РФ, связано в настоящее время с принятием новых законов об Арктике, о территориях опережающего развития, с изменением трудового законодательства, касающегося дистанционного труда, командирования и предоставления работников, трудовой миграции, специальной оценки условий труда, безопасности и гигиены труда[3].

Нам представляется, что было бы неправильно дифференциацию условий труда сводить лишь к дифференциации, предусмотренной специальным разделом Трудового кодекса РФ. Анализ норм ТК РФ позволяет утверждать, что практически каждый институт трудового права содержит нормы, распространяющиеся на всех работников, и нормы, касающиеся лишь отдельных работников. Так, в Трудовом кодексе РФ (ч. 4 ст. 70) есть норма, запрещающая устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности. Статья 70 ТК РФ предусматривает и других лиц, для которых испытание не устанавливается.

Можно сказать, что объективные условия развития ведущих отраслей экономики России, обусловившие так называемую отраслевую дифференциацию правового регулирования труда, не остаются неизменными. Технический прогресс, внедрение новых методов работы и управления трудом, а также другие причины

---

[2] Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2017. С. 414—487.

[3] См.: *Захаров М. Л.*, *Крылов К. Д.* К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 12 (49). С. 2788—2791 ; *Скачкова Г. С.*, *Крылов К. Д.* К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере // Право и государство: теория и практика. 2016. № 3. С. 101—104.

оказывают существенное влияние на совершенствование форм и методов организации производственного процесса и труда, на улучшение условий труда. Естественно, что эти изменения не могут не учитываться в правовом регулировании труда. Результатам изменений в условиях труда является соответствующее изменение и норм трудового законодательства. Одни нормативные правовые акты дополняются, другие заменяются более совершенными, отвечающими интересам данного времени[4].

Безусловно, нельзя забывать и о том, что главным назначением дифференциации правового регулирования труда, как было сказано выше, является предоставление дополнительных гарантий и преимуществ тем работникам, которые трудятся в отличных от общих, в худших по сравнению с другими работниками, условиях. Следовательно, развитие правового регулирования условий труда лиц, специфика трудовой связи которых отличается, должно пойти по пути принятия дополнительных норм, улучшающих условия труда таких работников, в качестве компенсации неблагоприятных условий, а также по пути регулирования особенностей применения общих норм в специфических условиях отдельных отраслей экономики и производства.

Например, говоря об отраслевой дифференциации условий труда в топливно-энергетическом комплексе, следует отметить, что топливно-энергетический комплекс (ТЭК) является важнейшей отраслью экономики России и оказывает серьезное влияние на формирование мирового топливно-энергетического баланса, при этом в существовании и успешном развитии топливно-энергетического комплекса определяющее значение имеют труд и трудовые отношения между работниками и работодателями. Социально-экономические отношения, характер труда и производства в топливно-энергетическом комплексе, безусловно, имеют специфический характер, что объективно определяет необходимость отраслевой дифференциации в правовом регулировании труда.

В российском трудовом законодательстве особую практическую значимость сохраняет проблема разграничения категорий дифференциации и дискриминации трудовых прав, так как дифференциация с учетом субъективных и объективных характеристик труда не должна превращаться в свою противоположность — дискриминацию. Дискриминация заключается в ограничении или лишении трудовых прав определенной категории граждан по какому-либо признаку, не указанному в каком-либо нормативном акте и не связанному с требованиями определенной работы и деловыми качествами работника. Дифференциация не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

В последние годы неоднократно обсуждались идеи детального регулирования защиты от дискриминации путем принятия комплексного антидискриминационного закона, выходящего за рамки отношений в сфере труда, где нашли бы свое отражение проблемы доказывания и косвенной дискриминации, либо путем разработки отраслевых норм[5].

---

[4] См.: *Рогалева И. Ю.* Дифференциация трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010.

[5] См.: *Лютов Н. Л.*, *Герасимова Е. С.* Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3.

Подводя итог сказанному выше, можно сделать следующий краткий вывод: в трудовом законодательстве России различают несколько видов дифференциации правового регулирования труда, которые нередко связаны между собой, сочетаются друг с другом. Это можно объяснить тем, что основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений конкретизируются применительно к специфике организации труда работодателей (физические лица либо юридические лица той или иной организационно-правовой формы и формы собственности).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. — М. : Проспект, 2017. — С. 414—487.
2. *Захаров М. Л., Крылов К. Д.* К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. — 2014. — № 12 (49). — С. 2788—2791.
3. *Лютов Н. Л., Герасимова Е. С.* Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 3.
4. *Морозов П. Е., Шевченко О. А.* Правовое обеспечение управления персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 3.
5. *Рогалева И. Ю.* Дифференциация трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2010.
6. *Скачкова Г. С., Крылов К. Д.* К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере // Право и государство: теория и практика. — 2016. — № 3. — С. 101—104.

ПРЕДПОСЫЛКИ И ОСНОВАНИЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация. *Статья посвящена выявлению специфических черт правового регулирования однородной группы трудовых отношений в особых условиях труда. Автор дает общую характеристику оснований объективной дифференциации правового регулирования, анализирует установленные трудовым законодательством Российской Федерации правила и делает вывод о необходимости унификации правовых норм.*
Ключевые слова: *охрана труда; специальные нормы права; объективные основания дифференциации правового регулирования; особые условия труда; унификация правовых норм.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.090-095

Наталья Владимировна ХАЛДЕЕВА,
доктор юридических наук, директор Магаданского филиала Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заслуженный юрист Магаданской области
patrol@maglan.ru
685000, Россия, г. Магадан, пр. Карла Маркса, д. 36/20, кв. 35

N. V. KHALDEEVA,
D. Sc (Law), Director of the Magadan branch of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), honored lawyer of the Magadan region
patrol@maglan.ru
685000, Russia, Magadan, Karla Marksa pr., d. 36/20, apt. 35

BACKGROUND AND REASONS THE OBJECTIVE OF DIFFERENTIATION IN LABOR LAW

Review. *The article identifies specific features of legal regulation of homogeneous groups of labour relations in special working conditions. The author gives a general description of the objective bases of differentiation of legal regulation, analyses established by the labor legislation of the Russian Federation rules and makes the conclusion about the necessity of unification of legal norms.*
Keywords: *labor protection; special rules of law; objective bases of differentiation of legal regulation; special working conditions; standardization of precepts of law.*

Конституция Российской Федерации, закрепляя в соответствии с целями социального государства основные гарантии социальной защиты (ч. 2 ст. 7, ст. 37), не устанавливает конкретных мер социальной защиты, их объема (размеров), а также условий предоставления.

Выбор организационно-правовых форм и механизмов реализации социальной защиты, включая социальную поддержку, относится к компетенции законодателя, что подтверждается выводами ученых[1].

[1] См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд. М., 2014. С. 364—397 ; *Захаров М. Л.*, *Кры-*

© Н. В. Халдеева, 2017

На их реализацию направлено трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда: нормы Трудового кодекса РФ, Федеральных законов от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», значительное число нормативных актов Правительства РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости РФ, других федеральных органов исполнительной власти, а также нормативных правовых актов органов власти субъектов РФ.

Особое место в российской правовой системе занимают нормы международного трудового права, посвященные безопасности и гигиене труда. К ним относятся Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г., Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г., отдельные положения Европейской социальной хартии (ст. 2, 3 и др.).

Значительную роль в обеспечении охраны труда играют соглашения и коллективные договоры, в которых конкретизируются указанные нормы, предусматривающие гарантии и компенсации работникам за работу в особых условиях труда.

Актуальными для современного периода являются вопросы унификации правовых норм охраны труда для отдельных категорий работников с целью предоставления гарантий и компенсаций.

Подходы к дифференциации правового регулирования, в том числе к ее объективным основаниям, изменяясь вследствие закономерных процессов трансформации общественных отношений, тем не менее не могут терять своего изначального предназначения.

С правовой точки зрения, в том числе с позиций обоснованной наукой трудового права концепции единства и дифференциации, объективные основания для дифференциации правовых норм устанавливаются для устранения не-

---

лов К. Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 12 (49). С. 2788—2791 ; *Крылов К. Д.*, *Зыкина Т. А.* К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 89—96 ; *Морозов П. Е.* Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 32—36 ; Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, Инфра-М, 2016. 256 с. ; *Скачкова Г. С.* Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 16—18 ; *Скачкова Г. С.*, *Крылов К. Д.* К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере // Право и государство: теория и практика. 2016. № 3. С. 101—104 ; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Л. А. Егошина [и др.] ; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. М. : ИЗиСП при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

оправданных различий, которые компенсируются дополнительными правовыми гарантиями.

Из этого следует вывод, что применение термина «объективные основания дифференциации» возможно лишь в определенном числе случаев.

Не всякие различия должны быть положены в основание объективной дифференциации, а лишь те, которые вызваны реальной необходимостью устранения данных различий в соответствии с целями дифференциации.

Применительно к положениям института охраны труда можно с достаточной степенью убедительности говорить о наличии обоснованной и закономерной системы, позволяющей эффективно унифицировать специальные нормы права.

Согласно ч. 1 ст. 209 ТК РФ[2] охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Учитывая, что в основании целей дифференциации для работников особых условий труда лежит защитная и охранительная функции, должны быть установлены и единые правила их правового регулирования.

Законодателем к работникам с особыми условиями труда отнесены работники вредных и опасных условий труда, с чем можно согласиться с определенной оговоркой. Законодатель должен отнести к ним не только лиц, работающих во вредных и опасных условиях труда, но и работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, что вытекает из смысла охранительных норм.

Основным фактором для объективной дифференциации являются *условия труда*, которые в ч. 2 ст. 209 ТК РФ определяются как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, *оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.*

Соответственно, для специального правового регулирования необходимо установить наличие такого влияния: одни факторы оказывают воздействие и на работоспособность, и на здоровье работника, другие — только на здоровье, третьи — лишь на работоспособность.

Рассмотрение этих двух аспектов показывает, что они имеют различное правовое значение: именно *здоровье* работника является основным фактором для охраны в трудовом процессе и условием для создания специальных правовых норм.

Этот вывод подтверждает Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[3], который предусматривает проведение специальной оценки условий труда для идентификации вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса с целью определения уровня их воздействия на работников (ч. 1 ст. 3).

Трудовой кодекс, применяя правовые дефиниции «нормальных» и «особых» условий труда, не дает их легального определения, что является пробелом.

Так, словосочетание «нормальные условия труда» фигурирует в ч. 2 ст. 135, ст. 147, ч. 1 ст. 163 ТК РФ.

---

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

[3] Российская газета. № 295. 30.12.2013.

Дефиниция «особые условия труда» — в названии ст. 146 и ее содержании, в названии ст. 147 и ее содержании, ч. 1 ст. 116, названии ст. 118 и ее содержании; ч. 2 ст. 212, ч. 1 ст. 221, ч. ст.222, ч. 2 ст. 339, ч. 2 ст. 349 ТК РФ. В иных нормативных правовых актах встречаются понятия «особо опасные», «особо тяжелые» условия труда, что вносит неопределенность при их применении.

На наш взгляд, для определения влияния на здоровье работника производственных или природных факторов необходимо применять единую формулировку, вытекающую из положений Трудового кодекса РФ.

Такие, хотя и несовершенные, формулировки содержатся в институте охраны труда, и есть реальная возможность установить с их помощью наличие или отсутствие объективных оснований дифференциации.

Согласно ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»[4] условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредного воздействия на человека.

Следовательно, если отсутствует возможность исключения негативного (вредного, опасного) влияния на здоровье работника, имеются характерные устойчивые объективные основания для дифференциации правового регулирования.

Отсутствие единообразного подхода законодателя к основаниям объективной дифференциации в нормах трудового законодательства приводит к нарушению единства правового регулирования однородной группы отношений, которое проявляется в фрагментарности или избирательности элементов специального правового регулирования при одинаковых условиях труда, к наличию пробелов и коллизий общих и специальных норм права.

Перманентное расширение дифференциации нивелирует задачи, которые она призвана решать. Так, бессистемное, а зачастую и безосновательное, избирательное установление специальных правовых гарантий привело к закономерным последствиям: субъекты трудового права, нуждающиеся в особой защите государства, оказались за рамками правового регулирования; в отношении других субъектов, несмотря на отсутствие объективных и обоснованных достоверными фактами оснований, установлены повышенные правовые гарантии.

Правовой анализ действующих специальных норм показывает, что часть из них носит охранительный характер, другая часть такого свойства не имеет, несмотря на то что основной целью и назначением дифференциации является устранение неоправданных объективно существующих различий, которые невозможно исключить.

Исходя из данного признака, все установленные в Трудовом кодексе основания для объективной дифференциации, связанные с местом работы, делятся на две большие группы:

1) основания, которые установлены с целью охраны здоровья и трудоспособности работников, обоснованные критериями оценки условий труда. Они имеют объективные устойчивые признаки места выполнения работы: вредные, опасные, экстремальные природно-климатические и загрязненные техногенными катастрофами условия труда;
2) иные основания для дифференциации правовых норм.

[4] Российская газета. № 64—65. 06.04.1999.

Соответственно, установление специальных норм права является необходимым и безусловным законным основанием, вытекающим из требований нормативных правовых актов.

Законность и необходимость установления специальных норм измеряется правовыми последствиями, которые наступают или могут наступить в результате воздействия неустранимых объективных негативных свойств не только производственных, природных или техногенных факторов на здоровье и трудоспособность работников, но также самих условий места выполнения трудовой функции и проживания — на жизнь и здоровье работников.

Соотношение наступающих правовых последствий и мер их предупреждения позволяет установить правовые гарантии и компенсации.

При этом в рамках правового понятия «особенности правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений», как мы показали, выделяются различные родовые признаки для включения в такое особое регулирование, особенности которых требуют специальной юридической регламентации. В связи с чем возникает необходимость формирования родового понятия «особенности правового регулирования», поскольку наличие однородных признаков служит основанием для определенной унификации правового регулирования.

Две группы объективных оснований, включенных в ч. IV ТК РФ, учитывающих непосредственное влияние на здоровье и трудоспособность работников и не учитывающих такого влияния, являются самостоятельными правовыми категориями.

Учитывая принципиальные различия, обусловленные характером регулирования и целью дифференциации, требуется четкая классификация объективных оснований для особенного правового регулирования (выделение тех или иных видов).

Думается, что такое общее родовое понятие, как «особенности правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений» имеет право на существование при условии унификации и систематизации имеющихся и в последующем включаемых в эту часть норм.

Анализ объективных оснований для установления особенностей правового регулирования показывает, что охранительные нормы трудового права, установленные для работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, непосредственно соотносятся с другими охранительными нормами, установленными для работников вредных и опасных условий труда, что дает возможность объединить их в одну группу отношений. Они дополняются иными основаниями, которые оказывают непосредственное влияние на жизнь и трудоспособность работников в случае их проживания в районах с ограниченными сроками завоза грузов, что позволяет выделить данные районы в самостоятельную категорию для дифференциации правового регулирования в качестве опасных условий труда.

Установленный класс (подкласс) вредных или опасных условий труда, оказывающих непосредственное влияние на состояние здоровья и трудоспособность работников, должен выступать самостоятельным и безусловным основанием для специального правового регулирования.

Отличительными признаками правового регулирования данной группы выступают специальные охранительные трудовые нормы, которые призваны компенси-

ровать негативное воздействие производственной, природной среды и трудового процесса на здоровье человека, выровнять неравные условия труда при помощи дополнительных правовых гарантий.

Остальные объективные факторы, как, например, объективно обоснованная интенсивность или сложность труда, влияющая на снижение работоспособности, могут выступать дополнительным основанием для дифференциации правовых норм.

На наш взгляд, разрешение данной теоретической проблемы позволит сделать значительный шаг к полноте регулирования, четкости формулирования норм, их соотношению и будет способствовать гармоничному взаимодействию науки и практики в достижении целей достойного труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Захаров М. Л., Крылов К. Д.* К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. — 2014. — № 12 (49). — С. 2788—2791.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — 9-е изд. — М., 2014.
3. *Крылов К. Д., Зыкина Т. А.* К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 5. — С. 89—96.
4. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, Инфра-М, 2016. — 256 с.
5. *Морозов П. Е.* Право на труд // Юридический мир. — 2015. — № 4. — С. 32—36.
6. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Л. А. Егошина [и др.] ; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. — М. : ИЗиСП при Правительстве РФ, 2015. — 400 с.
7. *Скачкова Г. С.* Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1. — С. 16—18.
8. *Скачкова Г. С., Крылов К. Д.* К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере // Право и государство: теория и практика. — 2016. — № 3. — С. 101—104.

О СОДЕРЖАНИИ ДОГОВОРА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Аннотация. *В статье анализируются проблемы правового регулирования нетипичных форм занятости, в частности по договору о предоставлении труда работников (персонала).*
Ключевые слова: *трудовое право, трудовой договор, договор о предоставлении труда работников.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.096-100

Наталья Дмитриевна ПОТАПОВА,
кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права Северо-Западного института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), почетный работник высшего профессионального образования
27911131@mail.ru
160001, Россия, г. Вологда, ул. Мира, д. 32

N. D. POTAPOVA,
head of the department of labor and business law North-Western Institute (branch) of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), associate professor
27911131@mail.ru
160001, Russia, Vologda, Mira Str., 32

THE CONTENT OF THE CONTRACT RECRUITMENT

Review. *The article analyzes the problems of legal regulation of atypical forms of employment, in particular, the agreement on the provision of workers (personnel).*
Keywords: *labor law, employment agreement, agreement on the provision of workers (personnel).*

Широко обсуждаемая на протяжении ряда лет проблема запрета заемного труда[1] в России сменилась выявлением особенностей содержания трудовых договоров работников, направляемых временно работодателем к другим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Новации в трудовом законодательстве урегулировали, что, во-первых, работодателем в таких тройственных отношениях может быть только ограниченный круг субъектов, из которого исключены физические лица. Право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) предоставлено частным агентствам занятости (ЧАЗ) или другим юридическим лицам, которые могут направлять временно своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицам, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения трудовых функций.

Урегулировав труд лиц на основе договора предоставления персонала, законодатель на уровне кодифицированного акта — ТК РФ — допускает множественность лиц на стороне работодателя, т.е. юридически работник состоит в трудовых отношениях с ЧАЗ (или другим юридическим лицом), а фактически выполняет

[1] См.: *Потапова Н. Д.* Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости // Закон и право. 2016. № 9. С. 61.

© Н. Д. Потапова, 2017

работу в интересах, под управлением и контролем иного лица (физического или юридического лица, напрямую не связанного с работником). Заметим, что если правовой статус ЧАЗ более или менее урегулирован, то в отношении других юридических лиц — работодателей их правовое положение будет предусмотрено отдельным федеральным законом. В настоящее время пока такой закон не принят, но был разработан его проект[2].

Указанный проект федерального закона устраняет некоторые пробелы, например относительно того, что должен быть предоставлен персонал, имеющий соответствующий уровень профессиональной подготовки, и т.п. Однако, по-нашему мнению, большой минус данного проекта в том, что в нем используется терминология, свойственная не трудовому праву, а гражданскому праву: термин «работодатель» заменен на термин «исполнитель», «принимающая сторона» — на «заказчика», в основу таких нестандартных трудовых отношений законопроект предлагает положить гражданско-правовой договор о предоставлении труда работников (персонала). Однако думается, что для единообразного правоприменения законодателю все-таки следует использовать в регулировании указанных отношений нормы трудового права и единую терминологию, опираясь именно на нормы гл. 53.1 Трудового кодекса РФ.

Особенностью таких тройственных отношений является то, что функции работодателя распределяются между ЧАЗ и принимающей стороной.

К ЧАЗ предъявляются достаточно жесткие требования, в том числе относительно соблюдения финансовой и налоговой дисциплины:

— наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн руб.;
— отсутствие задолженности по уплате налогов;
— запрет на применение специальных налоговых режимов[3].

Если относительно отсутствия задолженности по налогам и сборам критерий вполне обоснован, то в отношении огромной суммы уставного капитала (не менее 1 млн руб.) можно предположить, что на практике такая форма использования труда работников не будет столь привлекательна среди предпринимательского сообщества, особенно в период экономического кризиса, когда каждый работодатель стремится оптимизировать свои расходы, в том числе и на персонал.

Кроме того, определены требования к руководителю ЧАЗ:

— наличие высшего образования;
— наличие стажа работы в области трудоустройства не менее двух лет за последние три года;
— отсутствие судимости за совершение преступлений против личности или в сфере экономики.

---

[2] Проект Федерального закона «О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

[3] Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации». Ст. 18.1 // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
О специальных налоговых режимах см.: разд. VIII Налогового кодекса Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // Российская газета. 06.08.1998. № 148—149.

Полагаем, что указанные нормы предложены с тем, чтобы закрыть доступ к осуществлению деятельности по предоставлению персонала недобросовестным работодателям.

Во-вторых, законодатель определил принимающую сторону в этих отношениях, т.е. тех, к кому работодатель вправе направить работника, и цели заключения ими договора. К ним относятся:

1) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями — в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
2) индивидуальные предприниматели или юридические лица — для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы;
3) индивидуальные предприниматели или юридические лица — для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства.

При направлении работников к принимающей стороне трудовые отношения между ней и работником не возникают. Тем самым законодатель закрепляет ответственность именно работодателя за обеспечение прав и законных интересов работника в этих сложных тройственных отношениях. Однако недостаток в том, что делегированные полномочия принимающей стороны детально не предусмотрены, но они могут быть конкретизированы в договоре, заключаемом между работодателем и принимающей стороной, т.е. по усмотрению сторон.

Важным является ограничение по целевому использованию труда таких работников. Так, не допускается направление работников:

1) для замены бастующих;
2) выполнения работ в случае простоя, банкротства, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
3) замены работников, законно отказавшихся от выполнения работы.

Тем самым принимающая сторона лишается возможности с помощью привлеченных работников решить свои организационные, финансовые проблемы, которые напрямую затрагивают права основных работников.

Для ЧАЗ введены дополнительные ограничения, которые не позволяют направлять работников в целях:

— выполнения отдельных видов работ, относящихся к объектам I и II классов опасности;
— выполнения работ во вредных условиях труда 3-й или 4-й степени либо в опасных условиях труда;
— замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии, специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации, выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;
— выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река — море) плавания.

Видимо, такие ограничения связаны с необходимостью сократить использование труда работников во вредных (опасных) условиях, а также предотвратить получение лицензий (специальных разрешений) на осуществление отдельных видов деятельности только за счет привлечения сторонних работников.

Полагаем, что определенным пробелом можно считать отсутствие в действующем законодательстве норм, которые бы предоставляли принимающей стороне право проводить оценку деловых качеств направляемого персонала. В рассматриваемом проекте федерального закона попытались преодолеть этот пробел и закрепили дополнительное право принимающей стороны (в отличие от ЧАЗ) оценить деловые качества работников и при их несоответствии выполняемой работе — отказаться от такого персонала.

При всех плюсах регулирования тройственных отношений можно отметить нерешенность целого комплекса важных проблем, на что следует обратить внимание при совершенствовании гл. 53.1 ТК РФ.

Считаем, что необходимо закрепить особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников, временно направляемых на основании договора о предоставлении персонала. Согласно нормам ТК РФ только работодатель вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий урегулирован в ст. 193 ТК РФ. Но в таких сложных отношениях работник непосредственно подчинен принимающей стороне, не являющейся работодателем, соответственно в силу ст. 193 ТК РФ принимающая сторона не имеет никаких властных полномочий по привлечению этого работника к дисциплинарной либо иной ответственности. Но при этом работник обязан выполнять работу в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны, она же, в свою очередь, должна обладать возможностью зафиксировать факт нарушения работником дисциплины или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Поэтому необходимо установить в гл. 53.1 ТК РФ сроки уведомления работодателя принимающей стороной о факте ненадлежащего исполнения работником обязанностей (например, в течение 2 дней со дня обнаружения проступка), что позволит работодателю уложиться в сроки, установленные ст. 193 ТК РФ для применения дисциплинарного взыскания. Кроме того, определяясь с выбором меры дисциплинарного взыскания, можно предоставить принимающей стороне право высказаться относительно вида дисциплинарного взыскания, т.к. именно принимающая сторона может оценить тяжесть совершенного проступка, учесть отношение работника к работе и т.п.

Ранее было отмечено, что в основе нетипичных трудовых отношений по предоставлению персонала лежит договор особого вида — о предоставлении труда работников (персонала). Полагаем, что при его составлении необходимо учесть ряд моментов, которые не нашли отражения в ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ».

В частности, в содержании такого договора необходимо конкретизировать полномочия работодателя и принимающей стороны, предоставить принимающей стороне право оценивать деловые качества работника; определить сроки уведомления работодателя принимающей стороной при решении ряда вопросов, например об отстранении работника, о совершении им дисциплинарного проступка, о причинении им материального ущерба принимающей стороне и т.п.

Несомненно, запрет заемного труда и регулирование деятельности по предоставлению персонала — это огромный шаг вперед в устранении пробелов в законодательстве, но тем не менее мы согласны с мнением о том, что «в современных условиях использование труда “заемных” работников в России становится гораздо менее выгодным для принимающей стороны и подразумевает повышенные расходы»[4].

Время покажет, насколько популярны будут на практике нетипичные формы занятости, но, анализируя нормы гл. 53.1 ТК РФ, можно отметить, что законодатель, устанавливая ряд гарантий прав работников, направляемых к другим физическим или юридических лицам для осуществления в их интересах трудовой деятельности, попытался учесть интересы бизнеса, что в целом направлено на обеспечение баланса интересов всех субъектов данных отношений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бережнов А. А., Пауль Г.* Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 3.
2. *Потапова Н. Д.* Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости // Закон и право. — 2016. — № 9.

[4] *Бережнов А. А., Пауль Г.* Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 58.

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. *В статье расматриваются наиболее проблемные аспекты дисциплины труда государственных гражданских служащих. Автором проведен сравнительно-правовой анализ норм Трудового кодекса РФ и законодательства о государственной гражданской службе.*
Ключевые слова: *Конституция РФ, трудовое право,государственная гражданская служба, трудовая дисциплина, служебные обязанности, взыскание.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.101-106

Елена Евгеньевна КОЛОМОЕЦ,
старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Kolomoets11@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

E. E. KOLOMOETS,
Senior lecturer of labour law and social security law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Kolomoets11@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

LABOR DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS

Review. *In the article those problems are arisen which involve more problematic issues of the investigated institution. The author has carried out comparative — legal analysis of the norms of Labour Code (LC) and legislation about State Service.*
Keywords: *Constitution RF; Labour Law; State Service; Labour Discipline; Official Duties; Labour Penalty.*

Первая Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации была утверждена Указом Президента РФ от 15 августа 2001 г. № Пр-1496. В соответствии с Концепцией был принят ряд нормативных актов, однако «целостной системы правового регулирования служебных отношений на государственной гражданской службе не получилось»[1].

В настоящее время труд государственных гражданских служащих регламентируется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[2] (далее Закон № 79-ФЗ), который рассматривается законодателем как самостоятельный нормативный акт, регулирующий трудовые (служебные) отношения государственных гражданских служащих.

[1] *Чиканова Л. А.* Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 16.

[2] СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

© Е. Е. Коломоец, 2017

Сто́ит согласиться с авторами, считающими, что служебные отношения на государственной гражданской службе между государственным органом и государственным гражданским служащим по своей правовой природе являются трудовыми[3].

Вместе с тем К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев обоснованно утверждают, что правовые проблемы дисциплинарной ответственности «многоаспектны, имеют межотраслевой характер и находятся на стыке ряда юридических наук, в частности наук административного и трудового права»[4].

Попробуем обосновать данное утверждение на примере трудовой (служебной) дисциплины государственных гражданских служащих.

Дисциплина труда в трудовом законодательстве в объективном смысле означает совокупность правовых норм, устанавливающих поддержание определенного правопорядка в организации[5].

На основании ст. 56 Закона № 79-ФЗ под служебной дисциплиной на гражданской службе понимается обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленного в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом. Рассмотрим эти два понятия более подробно.

Правопорядок в сфере трудового права — это внутренний трудовой распорядок, т.е. порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности в каждой конкретной организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка и регулируемый нормами трудового права[6].

Служебная дисциплина предполагает соблюдение служебного распорядка и должностного регламента.

Служебный распорядок, как подчеркивает Ю. Н. Полетаев, является необходимым условием совместного труда в сфере управления. «Он призван урегулировать поведение всех гражданских служащих данного коллектива государственного органа, подчинить их действия единой цели государственной гражданской службы»[7]. Таким образом, служебный распорядок — это не что иное, как аналог внутреннему трудовому распорядку.

Относительно должностного регламента следует отметить, что законодательно переход на должностные регламенты осуществлен с 1 февраля 2005 г. Должностной регламент утверждается представителем нанимателя.

Закон № 79-ФЗ обязывает включать в содержание должностного регламента:

— квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую

---

[3] См.: *Ершова Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М. : Статут, 2008. С. 14.

[4] *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 47.

[5] См.: *Гусов К. Н.*, *Толкунова В. Н.* Трудовое право России. М., 2005. С. 318.

[6] *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Указ. соч. С. 14.

[7] *Полетаев Ю. Н.* Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М., 2005. С. 160.

должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;
— должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;
— перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;
— перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;
— сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;
— порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;
— перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;
— показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Перечисленные позиции представляют собой набор обязательных разделов должностного регламента. Однако должностной регламент государственного гражданского служащего города Москвы используется лишь при проведении конкурса для замещения вакантной должности, аттестации, квалификационного экзамена, при включении в кадровый резерв[8]. Конкретные права гражданского служащего и ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей закреплены в Законе города Москвы от 26.01.2005 № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы»[9]. В связи с чем в регламенте допустима отсылочная норма к Закону города Москвы.

Постановлением администрации Тамбовской области от 01.02.2006 № 65 утвержден Примерный должностной регламент государственных гражданских служащих Тамбовской области для различных специалистов.

В конкретных регламентах может быть закреплено, что за нарушение запретов, связанных с государственной гражданской службой области, за несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных федеральным законодательством, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, за утрату или порчу государственного имущества области, которое было предоставлено для исполнения должностных обязанностей,

[8] Должностной регламент государственного гражданского служащего города Москвы // URL: uk.mos.ru.

[9] Вестник Мэра и Правительства Москвы. 31.01.2005. № 8.

государственный служащий несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации[10]. Вновь налицо отсылочная норма, причем уже без конкретной ссылки на специальные нормативные акты, а в целом на трудовое законодательство. Таким образом, проанализировав понятия трудовой дисциплины для работников всех организаций и служебной дисциплины государственного гражданского служащего, можно прийти к выводу, что они практически идентичны.

Рассматривая вопрос о порядке привлечения государственного гражданского служащего к дисциплинарной ответственности, необходимо обратить внимание на процедуру применения к работнику дисциплинарного взыскания.

К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев обоснованно считают, что исходя из ст. 193 Трудового кодекса РФ данная процедура должна включать несколько стадий:

— возбуждение и расследование работодателем (или его представителем) дела;
— вынесение решения о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выбор меры ответственности;
— предварительное согласование избранной меры ответственности с компетентным органом, если это требуется законодательством;
— издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности[11].

Первая стадия презюмируется в трудовом законодательстве, но не раскрывается ни в одном нормативном акте. Единого порядка проведения проверок в организациях ни Трудовым кодексом РФ, ни каким-либо другим общезначимым нормативным актом федерального уровня не установлено.

Н. И. Тимофеев, А. М. Ильина отмечают, что должностные лица работодателя, нередко сталкиваясь с необходимостью установления тех или иных обстоятельств (например, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка), фактически проводят проверки, не соотнося свои действия с нормами законодательства (без надлежащего документального оформления, используя недопустимое вторжение в частную жизнь работников и т.п.)[12]. Поэтому многие крупные организации принимают локальный нормативный акт, регламентирующий порядок проведения проверок для расследования обстоятельств дела.

Необходимо также отметить, что в законодательстве о государственной гражданской службе закреплен термин «служебная проверка». Служебная проверка представляет собой один из этапов процедуры привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности[13].

Так, в ст. 59 Закона № 79-ФЗ практически исчерпывающим образом закреплены правила о служебной проверке. Те вопросы, которые все же не нашли отражения в Законе № 79-ФЗ, должны быть урегулированы подзаконными

---

[10] URL: www.tambov.gov.ru.

[11] *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Указ. соч. С. 106, 107.

[12] *Тимофеев Н. И., Ильина А. М.* Служебная проверка в организации: полномочия работодателя // Кадры предприятия. 2004. № 2.

[13] *Завгородняя Л. В.* Служебная проверка в механизме привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2012. № 12.

нормативными актами. Детально регламентируется порядок проведения служебных проверок и в других нормативных актах, регулирующих прохождение отдельных видов государственной службы. Примером может служить постановление губернатора Волгоградской области от 23 июня 2015 г. № 565 «Об утверждении положения о порядке проведения служебных проверок в отношении государственных гражданских служащих Волгоградской области, замещающих должности государственной гражданской службы Волгоградской области в аппарате губернатора Волгоградской области» или приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 17.06.2009 № 408 «Порядок организации работы по проведению служебных проверок в отношении федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».

Предусматривается издание правового акта о проведении служебной проверки (который должен содержать: фамилию, имя, отчество, должность гражданского служащего, в отношении которого должна быть проведена служебная проверка; основания для проведения служебной проверки; состав комиссии по проведению служебной проверки; сроки проведения служебной проверки; поручение о контроле исполнения правового акта о проведении служебной проверки); создание комиссии по проведению проверки; процедура проведения проверки; оформление результатов служебной проверки.

Кроме того, к детализации порядка проведения служебной проверки относятся: установление сроков назначения служебной проверки; указание перечня лиц, которые не могут привлекаться к проведению служебной проверки; закрепление права гражданского служащего, в отношении которого проводится проверка, на отвод должностных лиц от проведения проверки, с конкретными доводами, объясняющими отвод; установление полномочий лиц, проводящих служебную проверку; определение перечня сведений, которые должны содержаться в заключении о проведении служебной проверки.

Необходимость проведения служебной проверки перед применением дисциплинарного взыскания устанавливается императивно, т.е. дисциплинарное взыскание к гражданскому служащему можно применить только после служебной проверки.

При наличии письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки представитель нанимателя должен издать соответствующее распоряжение о ее проведении.

Ряд ученых считают целесообразным закрепить правила проведения проверки (расследования) в ст. 193 ТК РФ. Представляется, что закрепление такой процедуры именно в Трудовом кодексе РФ чрезмерно перегрузит его содержание. В связи с чем на основании вышеизложенного представляется разумным разработать детализированные правила о проведении проверки (расследования) для всех работников, чей труд регулируется нормами Трудового кодекса РФ, и закрепить в нормативном акте, принятом на федеральном уровне.

Подводя итог, необходимо отметить, что, с одной стороны, дисциплина труда государственных гражданских служащих представляет собой, по существу, аналог дисциплины труда работников по нормам Трудового кодекса РФ, с другой сто-

роны, нормы о трудовой (служебной) дисциплине государственных гражданских служащих, в свою очередь, могут обогатить трудовое право.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
2. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. — М. : ТК Велби, Проспект, 2008. — 272 с.
3. *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовое право России : учебник. — М. : ТК Велби, Проспект, 2005. — 496 с.
4. *Ершова Е. А.* Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. — М. : Статут. 2008. — 668 с.
5. *Завгородняя Л. В.* Служебная проверка в механизме привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. — 2012. — № 12.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов / под ред. С. П. Маврина, В. А. Сафонова. — 2-е изд. — М. : Проспект, 2017. — 1165 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. — 9-е изд. / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2014. — 1008 с.
8. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) / под ред. В. А. Козбаненко ; председатель редакционного совета Д. А. Медведев. — СПб. : Питер Пресс, 2008. — 576 с.
9. *Полетаев Ю. Н.* Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда : научно-практический комментарий. — М. : Городец, 2005. — 192 с.
10. *Тимофеев Н. И., Ильина А. М.* Служебная проверка в организации: полномочия работодателя // Кадры предприятия. — 2004. — № 2.
11. *Чиканова Л. А.* Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005.

ПОНЯТИЕ И ОСНОВАНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ И КОНСУЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РФ

Нина Александровна ЯКОВЕНКО,
преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Оренбургского филиала Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
ninelkrutova@list.ru
460051, Россия, г. Оренбург, п. Ростоши, ул. Новая, д. 34

Аннотация. *В статье выявлены и исследованы основания дифференциации правового регулирования труда работников представительств РФ за границей: характер, содержание и условия труда. Автором сформулированы определения каждого критерия дифференциации и указана их взаимосвязь с функциями и задачами дипломатической службы за границей. Автор приходит к выводу, что данные критерии наиболее полно отражают специфику труда работников, направленных за границу; их содержание предопределено сущностью дипломатической деятельности, направленной на решение задач внешней политики одного государства на территории другого государства, включая реализацию функций государственных органов на территории государства пребывания.*

Ключевые слова: *основания дифференциации, работники представительств РФ за границей, особенности правового регулирования труда, трудовые отношения, характер, содержание и условия труда.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.107-113

N. A. YAKOVENKO,
Teacher of the Labour Law and Social Security Law Department of the Orenburg Branch of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ninelkrutova@list.ru
460051, Russia, Orenburg, the village of Rostoshi, Str. New, 34

THE CONCEPT AND GROUNDS FOR DIFFERENTIATING THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES OF DIPLOMATIC MISSIONS AND CONSULAR INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Review. *The article reveals and explores the grounds for differentiation of the legal regulation of labor of employees of RF representative offices abroad: the nature, content and working conditions. The author formulates the definitions of each criterion of differentiation and points out their relationship with the functions and tasks of the diplomatic service abroad. The author comes to the conclusion that these criteria most fully reflect the specifics of labor of workers sent abroad, their content is predetermined by the essence of*

© Н. А. Яковенко, 2017

diplomatic activity aimed at solving the tasks of foreign policy of one state in the territory of another state, including the implementation of the functions of state bodies in the territory of the host state.
Keywords: *the grounds for differentiation, employees of RF representative offices abroad, peculiarities of legal regulation of labor, labor relations, character, content and working conditions.*

Учет единого и особенного в правовом регулировании трудовых отношений является необходимым условием для выработки правовых механизмов согласования интересов работников и работодателя. Единство и дифференциация в трудовом праве неразрывно связаны общей целью установления равных возможностей для всех работников. Общие нормы трудового права регулируют все элементы трудовых отношений, в то время как специальные нормы, в силу своего назначения, призваны отражать объективные особенности трудовых отношений той или иной категории работников по отдельным вопросам.

Трудовые отношения дипломатических представителей за границей имеют уникальные отличительные признаки, порождающие выделение их в категорию работников, труд которых требует особого правового регулирования. Объективные особенности характера, содержания и условий труда работников представительств РФ за границей являются основаниями установления особенностей правового регулирования их труда нормами трудового права.

По поводу оснований дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников представительств РФ за границей в науке трудового права высказывались мнения о том, что ими являются «дипломатический характер работы и исполнение ее за границей»[1], «территория выполнения работы и специфика трудовой деятельности»[2], «дипломатический характер работы, исполнение ее за границей и установленный срок ее выполнения»[3].

В качестве оснований дифференциации правового регулирования труда дипломатических служащих выделяются особые условия труда, под которыми, как правило, понимается работа за границей, а также особый характер труда.

На наш взгляд, данный подход к основаниям дифференциации регулирования труда дипломатических представителей является несколько ограниченным. Без-

---

[1] *Шебанова А. И.* Общие и специальные нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения работников, направляемых на работу за границу // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой междунар. науч.-практ. конференции МГЮА / К. Н. Гусов, А. М. Лушникова [и др.] ; под общ. ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2009. С. 212.

[2] *Мотина Е. В.* Основания дифференциации труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. С. 219.

[3] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О. Н. Волкова, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, Е. Н. Сидоренко. 8-е изд., испр. и доп. М., 2012. С. 352.

условно, исполнение трудовых обязанностей за границей — важная составляющая деятельности дипломатических служащих, которая обусловливает наличие многих других ее особенностей. Однако работа за границей на постоянной основе не является самостоятельным основанием дифференциации правового регулирования труда дипломатических представителей. К примеру, работа на территории другого государства характерна для иностранных работников на территории России, российских граждан — работников международных компаний на территории иностранных государств. Тем не менее исполнение трудовых обязанностей за границей не порождает в отношении этих работников тех особенностей правового регулирования, которые характерны для дипломатических служащих. Причина, на наш взгляд, заключается в том, что данный признак вместе с другими не менее важными условиями труда дипломатических представителей находится в прямой зависимости от задач и функций дипломатической службы за границей. Условия, характер и содержание труда в своей совокупности порождают уникальные, свойственные только дипломатическим служащим особенности трудовых отношений.

Например, ограниченный срок трудовых отношений дипломатических представителей за границей обусловлен не столько постоянным проживанием за границей, сколько целями повышения эффективности работы внешнеполитического ведомства и предотвращения коррупции. Потенциальная опасность труда обусловлена преимущественно тем, что дипломатический служащий является политической фигурой.

Основанием для дифференциации могут быть только те особенности, которые имеют устойчивый характер и существенным образом влияют на правовое положение работника.

Представляется, что характер, содержание и условия труда наиболее полно отражают специфику труда работников, направленных за границу, включая дипломатических служащих МИД, гражданских служащих иных федеральных органов исполнительной власти и госучреждений, в том числе торговых представителей.

Анализ научной литературы по трудовому праву показывает, что смысл, вкладываемый в понятия «характер труда» и «содержание труда», существенно изменялся в зависимости от этапа развития трудового права, а также взглядов и идеологии, господствующих в государстве.

В советском трудовом праве было широко распространено определение характера труда через его социальную сущность и общественный характер, составляющими элементами которого считались распределительные отношения, степень социальных различий в процессе труда, способ соединения работника со средствами труда и даже участие или неучастие работника в управлении производством и распоряжении результатами труда[4]. Эти определения характера труда зачастую воспроизводятся и в современных изданиях[5].

В литературе по трудовому праву имеет место смешение понятий «характер труда» и «содержание труда». Под характером труда предлагается понимать

[4] См.: *Лобанов Н. А.*, *Маточкин И. В.* Проблемы правового регулирования характера и содержания труда. Л. : Финансы и статистика, 1986. С. 6.

[5] См.: *Горшкова Е. В.* Вопросы теории и практики мотивации труда государственных гражданских служащих : монография. М. : ИПК госслужбы, 2010. С. 58.

совокупность признаков его внутреннего содержания, требующих закрепления в трудовом законодательстве[6], специфику трудовой функции работника[7], особенности содержания трудовой деятельности[8].

Полагаем, что характер труда — это его внутренние отличительные признаки, свойства, определяющие качественную сторону труда. Например: интенсивность, уровень ответственности, необходимый уровень профессиональной подготовки, самостоятельность, зависимость от природных и иных условий труда (например, сезонная работа), необходимость разъездов (разъездной характер работы).

Труд дипломатических представителей характеризуется высоким уровнем предъявляемых квалификационных требований, ответственности, широкими границами полномочий; абсолютной самостоятельностью в ситуациях, требующих безотлагательного принятия решений государственной важности; конфиденциальностью; системой регулярного перемещения.

Содержание труда как основание дифференциации включает в себя многообразные виды деятельности и фиксируется в трудовой функции, выполняемой работником в рамках той или иной профессии (специальности) в соответствии с трудовым договором.

В литературе отмечено, что в ст. 252 ТК РФ приведены не все основания для установления особенностей правового регулирования труда. Не упомянута специфика содержания труда (трудовых обязанностей)[9]. Считаем, что перечень оснований установления особенностей правового регулирования труда в ч. 1 ст. 252 ТК РФ следует дополнить указанием на содержание труда.

Содержание труда связывается с распределением функций по рабочим местам (исполнительских, регистрации и контроля, наблюдения и др.) и совокупностью выполняемых операций. При этом ранее в литературе по трудовому праву под таким распределением понималось само функциональное взаимодействие с орудиями труда без учета тех социальных отношений, в которые люди вступают в процессе труда[10]. Представляется, что это понимание отчасти перестало соответствовать действительности. В современном трудовом праве содержание труда определяется трудовой функцией работника, которая может включать в себя как производственные обязанности технического характера, так и установление социальных связей и отношений (представительство в переговорах, заключение соглашений), т.е. содержание труда определяется структурой выполняемых функций.

Содержание труда дипломатических представителей обусловлено теми функциями, которые они выполняет в государственных органах за рубежом. Они реализуются в процессе исполнения ими своих должностных полномочий при совер-

---

[6] См.: *Антонова А. Ю.* Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров : дис. … канд. юрид. наук. М., 1976. С. 58.

[7] См.: *Мордовин Т. П.* К вопросу об отраслевой дифференциации правового регулирования труда // Сборник аспирантских работ. Вып. 3. М., 1967. С. 65.

[8] См.: *Штивельберг Ф. Б.* Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 71.

[9] См.: *Снигирева И. О.* Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 7.

[10] *Лобанов Н. А., Маточкин И. В.* Указ. соч. С. 24.

шении самостоятельных видов служебных действий. Эти действия объединены в следующие группы:

— обеспечительные — практическое претворение в жизнь внешней политики государства, реализация полномочий Министерства иностранных дел и функций дипломатических представительств;
— интегративные — обеспечение функционирования дипломатической системы посредством взаимодействия всех элементов государственного аппарата, общества и граждан для достижения поставленных целей;
— регулятивные — дипломатические служащие принимают участие в регулировании международных отношений;
— коммуникативно-информационные — дипломатические служащие собирают и обеспечивают сохранность информации по вопросам внешней политики государств;
— охранительные — дипломатические служащие оказывают содействие в установлении и соблюдении принципа законности в сфере международных отношений.

Осуществление этих действий связано не только с непосредственным участием в реализации основных направлений внешней политики государства, но и с повседневным профессиональным обеспечением решения текущих вопросов представительств РФ за границей. Внешнеполитическую и непосредственно дипломатическую деятельность реализуют главы загранпредставительств. Бóльшая же часть работников дипломатических представительств за рубежом выполняет на постоянной основе функции по реализации внутриаппаратной работы государственного органа. На них в равной степени, как и на руководителей диппредставительств, распространяются все особенности, запреты и ограничения, связанные с исполнением дипломатических функций за границей.

Трудовые функции на определенных должностях конкретизируются в должностных регламентах и заключенных служебных контрактах. В них учитывается специфика деятельности того или иного представительства за границей, уровень загруженности штатного состава и каждого работника, содержание и сложность предстоящей работы.

С нашей точки зрения, содержание труда — это перечень функций, выполняемых дипломатическими служащими на определенных должностях, которые определяются спецификой функций того или иного представительства за границей и конкретизируются в должностных регламентах, заключенных служебных контрактах, т.е. объективируется в трудовой функции отдельного дипломатического служащего.

Основанием, предопределяющим особое правовое регулирование трудовых отношений дипломатических служащих, являются также условия их труда. В трудовом законодательстве под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Это определение является неполным, т.к. в нем не учтены все внешние условия труда. Например, в отношении дипломатических служащих таковыми являются особые условия страны пребывания: климатические; военные конфликты; общественно-политическая обстановка, включая террористическую деятельность; экология; уровень преступности.

Полагаем, что условия труда следует понимать как совокупность факторов внешней среды (природного, социального, общественно-политического, производственного характера) и трудового процесса, оказывающих или способных оказать влияние на работоспособность и здоровье работника.

Данное объективное основание дифференциации следует отличать от правовых условий труда дипломатических служащих, которые различаются в зависимости от климатических условий, политической обстановки в стране, занимаемой должности и т.д. Для одних работников установлен полный рабочий день, для других — сокращенный. Есть различия в установлении надбавок и компенсаций.

Исполнение служебных обязанностей дипломатическими служащими за границей характеризуется особыми условиями труда, а именно:

— работа на территории иностранного государства;
— потенциальная угроза жизни и здоровью, связанная с политической обстановкой и отношениями государств;
— климатические и иные условия страны пребывания.

Работа на территории иностранного государства в совокупности с особыми задачами и функциями дипломатической службы за границей порождает следующие особенности труда дипломатических служащих: необходимость постоянного пребывания на территории иностранного государства в течение срока, установленного служебным контрактом; широкий круг полномочий; самостоятельность в принятии решений, не терпящих отлагательства, и др.

При очевидных преимуществах постоянного нахождения дипломатических представителей на территории иностранного государства данное условие их труда несет в себе определенные риски. Одним из них является риск возникновения и развития коррупции, следствием чего может стать угроза национальной безопасности страны.

В мировой практике одним из важных средств противодействия коррупции служит ротация государственных служащих.

Выполнение трудовых функций работниками представительств РФ за границей нередко сопряжено с риском для здоровья и даже жизни. Посольства становятся объектом нападений по причине как политических разногласий, так и личной мести. Потенциально опасные условия труда дипломатических представителей не являются в прямом смысле опасными по терминологии трудового права. Гарантии для дипломатических служащих, работающих в странах со сложной политической обстановкой, предусмотрены законом.

Объединение признаков государственной гражданской службы, свойственных дипломатической службе как ее подвиду, с вышеназванными особенностями позволяет охарактеризовать дипломатическую службу следующим образом.

Дипломатическая служба осуществляется на постоянной, профессиональной основе, исключительно на дипломатических должностях, связана с предъявлением к кандидатам и работникам особых квалификационных требований по специальной, прежде всего языковой, международно-правовой, политолого-региональной, подготовке, характеризуется особыми задачами и функциями, среди которых, помимо политических задач, существует множество задач административного характера по обеспечению органов государственной власти всей необходимой информацией для принятия решений государственной

важности, направленных на защиту национальных интересов нашей страны за границей.

Объективные основания дифференциации — характер, содержание и условия труда дипломатических служащих — тесно взаимосвязаны: содержание труда оказывает воздействие на его характер, а характер отражает связь труда с условиями, в которых реализуется содержание. Указанная взаимосвязь предопределена сущностью дипломатической деятельности, направленной на решение задач оказания помощи гражданам, внешней политики одного государства на территории другого, включая реализацию функций государственных органов на территории государства пребывания, поддержание постоянного контакта и дружественного сотрудничества с правительственными органами страны пребывания для успешного осуществления целей внешней политики.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Антонова А. Ю.* Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1976. — 167 с.
2. *Горшкова Е. В.* Вопросы теории и практики мотивации труда государственных гражданских служащих: монография. — М. : ИПК госслужбы, 2010. — 80 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О. Н. Волкова, В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, Е. Н. Сидоренко. — 8-е изд., испр. и доп. — М. : Юрайт, 2012. — 943 с.
4. *Лобанов Н. А., Маточкин И. В.* Проблемы правового регулирования характера и содержания труда. — Л. : Финансы и статистика, 1986. — 48 с.
5. *Мордовин Т. П.* К вопросу об отраслевой дифференциации правового регулирования труда // Сборник аспирантских работ. — Вып. 3. — М., 1967. — С. 58—67.
6. *Мотина Е. В.* Основания дифференциации труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой междунар. науч.-практ. конференции МГЮА / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2009. — С. 217—222.
7. *Снигирева И. О.* Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 2. — С. 2—9.
8. *Шебанова А. И.* Общие и специальные нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения работников, направляемых на работу за границу // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой междунар. науч.-практ. конференции МГЮА / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2009. — С. 210—217.
9. *Штивельберг Ф. Б.* Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2004. — 200 с.

Надежда Вячеславовна ЧЕРНЫХ,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
nvchernyh@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. *В статье анализируются положения законодательства, связанные с включением в Трудовой кодекс Российской Федерации главы 52.1, посвященной регулированию труда научных работников. Рассматриваются вопросы избрания научных работников по конкурсу, особенности рабочего времени и времени отдыха научных работников. Автор анализирует отдельные проблемы правового статуса научных работников, работающих в образовательных организациях высшего образования.*

Ключевые слова: *научные работники, категории научных работников, избрание по конкурсу научных работников, рабочее время научных работников, отпуск научных работников.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.114-123

N. V. CHERNYKH,
Assistant Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nvchernyh@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

DIFFERENTIATION IN THE REGULATION OF SCIENTIFIC WORKERS

Review. *The article analyzes the legislative provisions related to the inclusion in the Labor Code of the Russian Federation of Chapter 52.1, on the regulation of labor of scientific workers. Questions of election of scientific workers on competition, features of working time and time of rest of scientific workers are considered. The author analyzes certain problems of the legal status of scientific workers working in educational organizations of higher education.*

Keywords: *scientific workers, categories of scientific workers, election by competition of scientific workers, working hours of scientific workers, leave of scientific workers.*

Федеральным законом от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон “О науке и государственной научно-технической политике” в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей»[1] ТК РФ с 1 января 2015 г. был дополнен

© Н. В. Черных, 2017

[1] СЗ РФ. 2014. № 52 (ч. I). Ст. 7554.

главой 52.1, устанавливающей особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей[2].

Понятие научного работника содержится в Федеральном законе от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»[3]. В соответствии со ст. 4 указанного Закона научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.

Должности научных работников обычно предусматриваются в научных организациях, функционирующих в различных организационно-правовых формах; в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, и в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Некоторые авторы выделяют следующие самостоятельные категории научных работников: 1) научные работники Российской академии наук; 2) научные работники высших учебных заведений; 3) научные работники государственных научно-исследовательских учреждений; 4) научные работники коммерческих и некоммерческих юридических лиц; 5) иностранные научные работники, вступившие в трудовые отношения на территории РФ. При этом, как указывает Д. А. Бочарников, каждая из этих категорий имеет особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда[4].

Следует отметить, что в главе 52.1 ТК РФ такой подход своего отражения не нашел: права и обязанности научных работников в ТК РФ представлены единообразно. Однако, если взять, например, научных работников, работающих в образовательных организациях высшего образования, то, действительно, можно обнаружить определенное своеобразие их правового статуса, не присущее другим категориям научных работников.

Так, научные работники, работающие в образовательных организациях, имеют дополнительные права и обязанности, предусмотренные ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[5].

Кроме того, для научных работников, работающих в образовательных организациях, установлены ограничения на занятие трудовой деятельностью, если лицо имеет или имело судимость, а равно и подвергалось уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых

---

[2] Как указывает Г. С. Скачкова, соответствующие нормы о дифференциации в регулировании труда работников науки были в одном из вариантов проекта ТК РФ, которые в процессе его обсуждения и принятия из текста проекта почему-то исчезли (см.: *Скачкова Г. С.* Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. 2012. № 2. С. 86—94).

[3] СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137.

[4] *Бочарников Д. А.* Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. 2014. № 2. С. 106.

[5] СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ в силу распространения на них действия либо ст. 50 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (если они допущены к осуществлению педагогической деятельности), либо ст. 351.1 ТК РФ (если они осуществляют трудовую деятельность в организациях с участием несовершеннолетних).

Фактором, обуславливающим наличие норм дифференциации применительно к труду научных работников, основная масса исследователей называет специфику научной деятельности[6], проявляющейся в особой трудовой функции, выполняемой такими работниками[7]. Нормы дифференциации касаются особых требований к квалификации научного работника, особенностей замещения должности научного работника, рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков удлиненной продолжительности. Остановимся на некоторых неоднозначных аспектах правового регулирования труда научных работников, наиболее актуальных в настоящее время.

В соответствии со ст. 336.1 ТК РФ трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров. При этом заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Возможность заключения срочного трудового договора с научным работником рассматривается как одна из особенностей правового регулирования трудовых отношений с указанной категорией работников[8].

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса установлен приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»[9].

В настоящее время в перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, входят следующие должности:

— заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
— главный (генеральный) конструктор;
— директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации;

---

[6] См.: *Бочарников Д. А.* Специфика научной деятельности ...

[7] См.: *Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68—82.

[8] См.: *Бочарникова М. А.* Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : науч.-практ. пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. М., 2015.

[9] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru. 19.10.2015.

— руководитель научного и (или) научно-технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации);
— заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
— заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);
— заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности);
— главный научный сотрудник;
— ведущий научный сотрудник;
— старший научный сотрудник;
— научный сотрудник;
— младший научный сотрудник / инженер-исследователь.

Обратим внимание на то, что указанный перечень сформулирован Минобрнауки России крайне неудачно.

Во-первых, перечень наименований должностей, при замещении которых проводится конкурс, сформулирован как закрытый, не допускающий включения в него должностей работников, работающих в иных структурных подразделениях, выполняющих схожие функции. Однако в настоящее время и научные учреждения, и образовательные организации свободны в определении своей внутренней штатной структуры, в связи с чем наименование конкретного структурного подразделения, в котором есть научные работники, может отличаться от приведенного в перечне (например, «научно-производственная лаборатория» вместо «научно-исследовательской»). Поэтому на практике могут возникать вопросы об обязанности тех или иных научных работников замещать свои должности именно по результатам конкурса[10].

Во-вторых, перечень страдает определенной неполнотой, о чем свидетельствуют вопросы правоприменителей, публикуемые в открытых источниках. Например, в указанном перечне нет должности заместителя директора филиала по науке. В СПС «КонсультантПлюс» размещен вопрос о том, распространяется ли действие приказа Минобрнауки России «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» на заместителя директора филиала по науке. При ответе на этот вопрос специалисты СПС «КонсультантПлюс» ссылаются на информацию, размещенную на официальном сайте Минобрнауки России в сети Интернет в 2016 г., из которой следует, что указанный перечень может быть подвергнут расширительному толкованию, если должностные обязанности руководителей структурных подразделений (филиалов) научных организаций аналогичны обязанностям заместителя директора (начальника) учреждения (организации) по научной работе.

В-третьих, указанный перечень ориентирован прежде всего на научные организации, а специфика организации научной работы в образовательных организациях высшего образования совершенно не учтена.

[10] См., например: апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.03.2016 № 33-4438/2016 по делу № 2-4667/2015.

В частности, в образовательных организациях высшего образования традиционно существует должность проректора по науке (научной работе, научной деятельности)[11], замещение которой осуществляется в соответствии с ч. 12 и 14 ст. 332 ТК РФ путем назначения на должность на определенный срок, не превышающий срок окончания полномочий ректора.

Однако если обязанности проректора по науке образовательной организации высшего образования аналогичны обязанностям заместителя директора (начальника) учреждения (организации) по научной работе, то для замещения такой должности необходимо предусматривать проведение конкурса — такое мнение Минобрнауки России размещено в СПС «КонсультантПлюс» со ссылкой на официальный сайт Минобрнауки России.

При таком подходе получается, что часть проректоров — по учебной и воспитательной работе, по международному сотрудничеству и т.д. — будут назначаться ректором, а проректор по науке — избираться по конкурсу, что вряд ли можно признать справедливым и обоснованным. Таким образом, в настоящее время перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, нуждается в существенной переработке.

Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников, установленный названным выше приказом Минобрнауки России (далее — Порядок проведения конкурса), предусматривает, по сути, три вида различных процедур при проведении конкурса в отношении разных должностей:

— при замещении должностей главного научного сотрудника и младшего научного сотрудника / инженера-исследователя проведение конкурса регулируется п. 5 Порядка проведения конкурса;
— если конкурс на замещение должностей научных работников проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, то проведение конкурса регулируется п. 6 Порядка проведения конкурса;
— во всех остальных случаях действуют п. 8—12 Порядка проведения конкурса.

Конкурс на замещение должностей главного научного сотрудника и младшего научного сотрудника / инженера-исследователя объявляется организацией только

[11] Как справедливо отмечает С. В. Парамонова, во многих государственных образовательных организациях сохранилась практика указания в наименованиях должностей проректоров курируемых ими направлений деятельности, несмотря на то что в постановлении Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и в приказе Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования”» закреплено наименование должности вполне определенно — «проректор» (*Парамонова С. В.* Правовое регулирование ежегодных отпусков работников высшей школы, занимающих должности руководителей // Законодательство и экономика. 2017. № 2. С. 50—60).

на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не менее чем за два месяца до даты его проведения и проводится в сроки, установленные организацией, но не позднее чем в течение 15 календарных дней со дня подачи претендентом на имя руководителя организации заявления на участие в конкурсе. Решение по итогам рассмотрения заявления принимает конкурсная комиссия, образованная в организации (п. 5 Порядка проведения конкурса).

В случае если конкурс на замещение должностей научных работников проводится в целях осуществления конкретной научной, научно-технической программы или проекта, инновационного проекта, получивших финансовую поддержку на конкурсной основе, в том числе в форме гранта, при этом претендент на такие должности был указан в качестве исполнителя в конкурсной заявке, результаты конкурса на получение гранта приравниваются к результатам конкурса на замещение соответствующих должностей (п. 6 Порядка проведения конкурса).

Однако при применении п. 6 Порядка проведения конкурса остается открытым вопрос о размещении информации о проведении конкурса на сайте работодателя либо на портале вакансий по адресу http://ученые-исследователи.рф (далее — портал вакансий).

Указанные затруднения связаны с тем, что, как правило, подавая заявку на выполнение определенного научного проекта, организация сама определяет научных работников, которые будут участвовать в его выполнении. Объявление же о проведении конкурса всегда адресовано неопределенному кругу лиц, желающих принять в нем участие и обладающих соответствующей квалификацией. Кроме того, заявка на выполнение научного проекта должна быть подана в определенные сроки (например, в течение месяца со дня размещения информации), что делает невозможным организацию и проведение конкурсного отбора претендентов на включение их кандидатур в заявку. Очевидно, что в случае, указанном в п. 6 Порядка проведения конкурса, претенденты будут определяться самой организацией без конкурсной процедуры.

Во всех остальных случаях, не указанных в п. 5 и 6 Порядка проведения конкурса, проведение конкурса включает в себя новую процедуру, ранее не применявшуюся в отношении конкурса научно-педагогических работников, — размещение информации о конкурсе на портале вакансий.

Следует отметить, что концепция федерального портала для размещения объявлений о вакансиях профессорско-преподавательского состава уже встречалась в научных публикациях[12], однако нашла свое отражение в законодательстве только после обновления порядка избрания научных работников по конкурсу.

Оценка претендентов осуществляется не ученым советом, как это было установлено ранее, а специально созданной конкурсной комиссией, в состав которой в обязательном порядке включаются руководитель организации, представители выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные

[12] См.: *Котляров И. Д.* Оптимизация алгоритма замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 3. С. 87—95.

из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля (п. 4 Порядка проведения конкурса).

Определение победителя конкурса также претерпело изменения. В настоящее время конкурсная комиссия по итогам рассмотрения заявок составляет рейтинг претендентов на основе их оценки исходя из сведений, содержащихся в заявке, и иных прикрепленных к заявке материалов, и из результатов собеседования (при наличии), которые наиболее полно характеризуют квалификацию, опыт и результативность претендента.

Рейтинг составляется на основании суммы балльной оценки, выставленной членами конкурсной комиссии претенденту, включающей:

— оценку основных научных результатов, полученных претендентом, с учетом значимости таких результатов, соответствия ожидаемым количественным показателям результативности труда, опубликованным организацией при размещении информации о проведении конкурса;
— оценку квалификации и опыта претендента;
— оценку результатов собеседования (в случае его проведения).

Победителем конкурса считается претендент, занявший первое место в рейтинге. Решение конкурсной комиссии должно включать также указание на претендента, занявшего второе место в рейтинге.

В течение 3 рабочих дней после принятия решения о победителе конкурса организация размещает решение о победителе в сети «Интернет» на своем официальном сайте и на портале вакансий.

С победителем конкурса заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством. Если в течение 30 календарных дней со дня принятия соответствующего решения конкурсной комиссией победитель не заключил трудовой договор по собственной инициативе, организация объявляет о проведении нового конкурса либо заключает трудовой договор с претендентом, занявшим второе место.

Заявка, автобиография и иные материалы, которые наиболее полно характеризуют квалификацию претендента, его опыт и результативность, размещенные претендентом на портале вакансий, по желанию претендента могут быть сохранены для участия в других конкурсах. В этом случае портал вакансий автоматически обеспечивает направление таким лицам уведомлений об объявлении новых конкурсов на замещение должностей по отраслям (областям) наук, совпадающим с отраслями (областями) наук, указанными в заявке.

Не беря на себя смелость оценивать эффективность нового порядка избрания по конкурсу научных работников в связи с недостаточным промежутком времени, прошедшим с момента его вступления в силу, отметим, что в образовательных организациях высшего образования его реализация будет вызывать серьезные затруднения. Эти затруднения будут связаны прежде всего с тем, что новая процедура избрания по конкурсу научных работников принципиально отличается от той, которая применялась на практике в течение длительного промежутка времени[13]. Портал вакансий в настоящее время не работает и не выполняет тех

[13] Имеется в виду применение приказа Минобразования РФ от 26.11.2002 № 4114 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических ра-

функций, которые указаны в Порядке проведения конкурса, в связи с чем конкурсы объявляются только на сайтах образовательных организаций. Выработка четких количественных показателей результативности труда научного работника тоже может вызывать вопросы, поскольку длительное время выполнение научной работы рассматривалось педагогическим работником только как источник дополнительного заработка.

Рассмотрим еще один неурегулированный вопрос, связанный с предоставлением научным работникам ежегодных оплачиваемых отпусков удлиненной продолжительности.

В главе 52.1 ТК РФ особенности рабочего времени и времени отдыха научных работников не отражены. Некоторые авторы высказывают позицию о нецелесообразности применения общего порядка определения рабочего времени к научным работникам и предлагают включить в законодательство право научного работника самостоятельно определять режим своего рабочего времени в соответствии с индивидуальным планом научной работы[14].

Другие авторы выступают за более широкое применение в научных организациях режима гибкого рабочего времени, предусмотренного ст. 102 ТК РФ[15]. Однако вышеуказанные предложения отражения в законодательстве не нашли.

Вопрос о продолжительности отпуска научных работников регулируется подзаконными правовыми актами.

Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»[16] научным учреждениям (организациям), финансируемым из федерального бюджета, предоставлено право устанавливать для научных работников удлиненный оплачиваемый отпуск[17].

ботников в высшем учебном заведении Российской Федерации», устанавливающего практически идентичный порядок избрания по конкурсу для лиц профессорско-преподавательского состава и научных работников и действующего до начала 2015 года. В советский период эти процедуры также были практически одинаковы (см.: *Лебин Б. Д., Цыпкин Г. А.* Права работников науки. Л., 1971. С. 73—101).

[14] См.: *Осипов М. Ю.* Проблемы правового регулирования труда научных работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 43—45.

[15] См.: *Бочарникова М. А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников // Законодательство о науке : Современное состояние и перспективы развития. М. : Норма, 2004. С. 234—247.

[16] СЗ РФ. 1994. № 17. Ст. 2002.

[17] Д. А. Бочарников, признавая необходимость установления для научных работников более длительного, по сравнению с общими правилами, периода отдыха, тем не менее считает, что постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» после вступления в силу ТК РФ не подлежит применению, т.к. в соответствии со ст. 115 ТК РФ удлиненные отпуска могут предоставляться работникам только на основании ТК РФ либо иного федерального закона. Таким образом, одной из задач совершенствования законодательства о труде научных работников он видит установление на законодательном уровне удлиненной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, которая должна составлять для кандидатов наук 42 календарных дня, а для докторов наук — 56 календарных дней

Продолжительность удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого научным работникам, дифференцирована в зависимости от ученой степени и составляет:

— для научных работников, имеющих ученую степень кандидата наук, — 36 рабочих дней,
— для научных работников, имеющих ученую степень доктора наук, — 48 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями.

Таким образом, в настоящее время предоставление научным работникам, имеющим ученую степень и работающим в научных учреждениях (организациях), финансируемых из федерального бюджета, удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска не имеет жесткой регламентации и является правом научного учреждения (организации)[18].

Однако если обратиться к регулированию предоставления удлиненных отпусков в образовательных организациях, то можно обнаружить проблему, связанную с неопределенностью в вопросе о том, каким именно нормативным правовым актом устанавливается продолжительность отпусков для научных работников, работающих в образовательных организациях высшего образования.

Так, ч. 4 ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством РФ, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников, в том числе право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.

Актом, конкретизирующим категории работников, которым предоставляется право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска и устанавливается его продолжительность, является постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»[19].

В соответствии с указанным постановлением право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют первый проректор, проректор, руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, при условии, что их деятельность связана с **руководством** образовательной, **научной** и (или) творческой, **научно-методической**, методической деятельностью. Предоставление такого отпуска следует рассмат-

---

(*Бочарников Д. А.* Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. 2014. № 2. С. 109).

[18] Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.07.2016 № 33-13076/2016 по делу № 2-140/2016.

[19] СЗ РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

ривать уже не как право, а как обязанность образовательной организации высшего образования.

Таким образом, наблюдается определенная разница в правовом положении отдельных категорий научных работников, не охваченная положениями главы 52.1 ТК РФ, что ставит под сомнение ее обоснованность и правомерность.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бочарников Д. А.* Специфика научной деятельности как основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений научных работников // Журнал российского права. — 2014. — № 2. — С. 101—109.
2. *Бочарникова М. А.* Особенности правового регулирования трудовых отношений научных работников // Законодательство о науке : Современное состояние и перспективы развития. — М. : Норма, 2004. — С. 234—247.
3. *Котляров И. Д.* Оптимизация алгоритма замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений // Университетское управление: практика и анализ. — 2010. — № 3. — С. 87—95.
4. *Лебин Б. Д., Цыпкин Г. А.* Права работников науки. — Л., 1971. — 226 с.
5. *Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. — 2015. — № 6. — С. 68—82.
6. *Осипов М. Ю.* Проблемы правового регулирования труда научных работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 43—45.
7. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие / отв. ред. Т. Ю. Коршунова. — М., 2015.
8. *Парамонова С. В.* Правовое регулирование ежегодных отпусков работников высшей школы, занимающих должности руководителей // Законодательство и экономика. — 2017. — № 2. — С. 50—60.
9. *Скачкова Г. С.* Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. — 2012. — № 2. — С. 86—94.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ РАБОТНИКОВ С ПСИХИЧЕСКИМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ

Эльвира Николаевна БОНДАРЕНКО,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
bondarenko03@rambler.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *Автор освещает один из дискуссионных вопросов теории трудового права, касающийся трудовой праводееспособности лиц, страдающих психическими заболеваниями. Излагается точка зрения об отсутствии у них деликтоспособности и невозможности в силу этого быть полноценными субъектами трудового права.*
Ключевые слова: *психические заболевания, ограничение правосубъектности, правоспособность, дееспособность, деликтоспособность.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.124-128

E. N. BONDARENKO,
Professor Labor Law and Social Security Law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
bondarenko03@rambler.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

PECULIARITIES OF LABOUR LEGAL PERSONALITY WORKERS WITH MENTAL DISEASES

Review. *The author covers one of the controversial issues of the theory of labor law concerning labor private exponent individuals with mental illness. Sets out the point about lack of delictual and failing in this to be full-fledged subjects of labor law.*
Keywords: *mental illness, limitation of legal personality, legal capacity, delictual dispositive capacity.*

Проблема признания субъектами трудового права лиц, страдающих психическими заболеваниями, не нова. В течение нескольких последних десятилетий по этому поводу высказаны диаметрально противоположные мнения. Однако сейчас появились новые взгляды на эту проблему, опирающиеся не только на закон (имеется в виду ГК РФ), но и на судебную практику и науку гражданского и трудового права. При этом вопрос, как представляется, выходит за рамки проблемы только признания лиц, страдающих психическими заболеваниями, полноценными (или вообще) субъектами трудового права и упирается в понимание трудовой праводееспособности (правосубъектности)[1].

[1] В научной и учебной литературе традиционно обращается внимание на понятие и содержание правосубъектности субъектов трудового права. См., например: Актуальные

© Э. Н. Бондаренко, 2017

Говорить о трудовой праводееспособности и о трудовой недееспособности можно лишь в том случае, если имеются легальные позитивные понятия «трудовая правоспособность» и «трудовая дееспособность». Но их, как известно, в Трудовом кодексе РФ нет. Зато доктрина трудового права, по мнению Н. Г. Александрова[2], содержит ставшее аксиоматичным положение о трудовой праводееспособности как «едином свойстве».

В гражданском праве правоспособность и дееспособность могут существовать в отрыве друг от друга. Более того, в связи с принятием постановления Конституционного Суда РФ от 27 июня 2012 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности пунктов 1 и 2 статьи 29, пункта 2 статьи 31 и статьи 32 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. Б. Деловой»[3] в ст. 29 и 30 ГК РФ введена дифференциация гражданско-правовых последствий наличия у гражданина нарушения психических функций при решении вопроса о признании его недееспособным, соразмерных степени фактического снижения способности понимать значение своих действий или руководить ими. Такой подход, подразумевающий комплексную оценку различных показателей, характеризующих стойкие нарушения функций организма человека, в том числе нарушения психических функций, позволил выделить четыре степени их выраженности: 1-я степень — незначительные нарушения, 2-я степень — умеренные нарушения, 3-я степень — выраженные нарушения, 4-я степень — значительно выраженные нарушения. В литературе сложилось два подхода к решению данного вопроса. Согласно первому признание лица недееспособным в судебном порядке исключает для него возможность вступать в трудовые правоотношения. Второй подход, напротив, предполагает такую возможность и подтверждается мнением Верховного Суда РФ, высказанным в определении от 23.04.2010 № 13-В10-2[4].

В связи с изложенным возникает несколько вопросов: действительно ли неразделима трудовая правосубъектность; можно ли ограничить трудовую дееспособность, не трогая правоспособность; имеются ли основания признавать право недееспособного на труд?

По мнению авторов «Курса российского трудового права», «личный характер правосубъектности работника не допускает какой-либо, даже относительной, автономии ее составляющих — правоспособности и дееспособности»[5].

Но если двигаться по пути «единого свойства», то придется признать, что, ограничивая дееспособность, мы неизбежно ограничиваем и правоспособность; признание работника недееспособным будет означать лишение его правоспособности. В то же время понятно, что полное лишение правоспособности невозмож-

---

проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 70—71.

[2] См.: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во Минюста СССР, 1948. С. 172.

[3] Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 5.

[4] Документ опубликован не был.

[5] Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Из-во С.-Петерб. ун-та, 1996. Т. 1 : Общая часть. С. 304.

но, так как нельзя запретить трудиться и тем самым зарабатывать себе на жизнь. Однако ставить вопрос о недееспособности работника (или ее ограничении) — значит предполагать разделение праводееспособности. Полный запрет заниматься трудовой деятельностью только лишь по причине статуса недееспособного лица, несмотря на то что у таких граждан может быть сохранена способность принимать участие в данной сфере общественной жизни, также противоречит ст. 27 Конвенции ООН о правах инвалидов от 13.12.2006, ратифицированной в России 03.05.2012[6], и Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 23.02.1999 № R(99)4 «О принципах, касающихся правовой защиты недееспособных взрослых», закрепляющей, что «опека должна соответствовать индивидуальным обстоятельствам и потребностям лица» (принцип 6) и «не должна автоматически лишать недееспособного возможности принимать решения личного характера во время, когда он способен совершать такие действия» (принцип 3). Верховный Суд РФ также привел, как может показаться, убедительные доводы в пользу защиты права недееспособных лиц заключать трудовые договоры. В частности, в вышеупомянутом определении ВС РФ говорится, что каких-либо ограничений в отношении недееспособных лиц, кроме невозможности осуществления права избирать и быть избранным, непосредственно Конституцией не предусмотрено. Право на труд, согласно ст. 37 Конституции РФ, относится к основным и неотчуждаемым правам человека. Положения Трудового кодекса РФ не содержат запрета на заключение трудовых договоров с лицами, признанными судом недееспособными. В ст. 20 ТК РФ установлено только одно ограничение для приобретения статуса работника — возрастной ценз.

Однако, судя по содержанию приведенных актов, и международное трудовое право, и Верховный Суд РФ имеют в виду воздействие не на праводееспособность как таковую, а именно на дееспособность, то есть разделяют эти категории. Таким образом, разделение правоспособности и дееспособности практически происходит.

Изменения в российском законодательстве и судебной практике, произошедшие в последние годы, создали правовую основу для введения частичного ограничения дееспособности вследствие психического заболевания, причем адекватного степени психического расстройства.

В литературе высказано мнение о том, что есть основание говорить о появлении нового субъектного критерия дифференциации правового регулирования труда — психического расстройства, вызвавшего ограничение дееспособности. Фиксация факта невозможности недееспособного лица, в том числе инвалида, трудиться не затрагивает объем его трудовой правоспособности, а только определяет объем его трудовой дееспособности. Следовательно, по мнению автора этой точки зрения, данное лицо сохраняет право на труд в связи с сохранением трудовой правоспособности, реализовать которое своими действиями он сможет после полного или частичного восстановления трудоспособности, влекущего расширение его трудовой дееспособности.

Убедительные на первый взгляд доводы в пользу признания недееспособного лица субъектом трудовых правоотношений или в пользу ограничения дееспо-

[6] Документ опубликован не был.

собности у работника тем не менее оставляют нерешенным сакраментальный вопрос: как быть с деликтоспособностью?

Дифференцированный подход к степеням нарушения психических функций для установления способности лиц, имеющих психические расстройства, быть субъектами правоотношений должен повлечь за собой аналогичную градацию в определении степеней ответственности за вред, причиненный гражданином, признанным недееспособным. Рассматривая такое лицо полноправным субъектом правоотношений, пусть даже только в определенных сферах социальной жизни, нельзя исключать из его статуса и объема полномочий способность нести ответственность за действия, которыми он именно как субъект правоотношений причинил вред.

Практической проблемой остается то, насколько конкретное недееспособное лицо осознает значение своих действий. От этого зависит возможность выполнения им обязанностей работника, содержащихся в ст. 21 ТК РФ и других правовых актах, регулирующих правовое положение работника, и возможность наложения на него дисциплинарных взысканий. Считать, что трудовая правосубъектность не зависит от психического состояния лица, — значит игнорировать деликтоспособность. Ограничение же дееспособности предполагает пропорциональное «уменьшение» деликтоспособности. Формализовать критерии уменьшения юридической ответственности в соответствии со степенью психического расстройства вряд ли возможно. Это уже запредельные для права категории.

Совершенно неясен также механизм привлечения подобного работника к материальной ответственности.

К тому же в условиях отсутствия критериев легального ограничения дееспособности, позволяющих провести различия между способными и неспособными трудиться психически больными людьми, а также специального правового регулирования труда этих лиц возможно резкое увеличение нарушений прав недееспособных лиц в виде их эксплуатации, оформления «мертвых душ» с целью выполнить квоты по трудоустройству инвалидов и т.д.

Кроме того, разделение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности и возможность ограничения последней неизбежно повлияют на содержание трудового правоотношения через отступление от генетически присущих ему признаков личного характера (поскольку в условиях частичной или полной недееспособности в действие вступит законный представитель), на подчинение правилам внутреннего трудового распорядка (при условии сомнительной возможности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности). Вырисовывается перспектива утраты отраслевого трудового правоотношения.

В качестве вывода можно сказать следующее.

Необходимо ввести в Трудовой кодекс РФ понятия трудовой правоспособности и трудовой дееспособности.

Если трудовую правоспособность и трудовую дееспособность признавать единым свойством, то ограничение или лишение трудовой дееспособности повлечет изменение или лишение трудовой правоспособности.

Признание лица недееспособным исключает его возможность быть субъектом трудового правоотношения. В этом случае лицо не обладает деликтоспособностью, так как не отдает отчета в своих действиях и не в состоянии руководить

ими. Формализовать критерии деликтоспособности пропорционально степени психического расстройства вряд ли возможно. Деликтоспособность или есть, или ее нет. Изъятие деликтоспособности как элемента трудового статуса работника чревато ревизией понятия и содержания трудового правоотношения, носящего исключительно личный и подчиненный характер.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
2. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. — М. : Юрид. изд-во Минюста СССР, 1948.
3. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Из-во С.-Петерб. ун-та, 1996. — Т. 1 : Общая часть.

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ольга Александровна ШЕВЧЕНКО,
доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw@bk.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *Статья посвящена исследованию статуса фармацевтических и иных работников сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения.*
Автор раскрывает понятие данной категории работников и особенности источников регулирования их труда. Предлагаются изменения в правовом регулировании труда фармацевтических и иных работников сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения.
Ключевые слова: *фармацевтический работник, работник сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения, здравоохранение.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.129-137

O. A. SHEVCHENKO,
Professor Labor Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw@bk.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

TO THE QUESTION ABOUT THE PECULIARITIES OF LABOR REGULATION OF PHARMACEUTICAL AND OTHER EMPLOYEES OF PHARMACEUTICAL ACTIVITIES

Review. *The article is devoted to questions about the status of pharmaceuticals and other employees of the sphere of circulation of medicines for medical use. The author reveals the concept of this category of workers and characteristics of sources of regulation of their work. Analyzes and suggests changes in the legal regulation of work of pharmaceutical and other workers of the sphere of circulation of medicines for medical use.*
Keywords: *pharmaceutical worker, the sphere of circulation of medicines for medical use, health care.*

Единство трудового права обеспечивается едиными критериями при регулировании входящих в его предмет отношений. В то же время трудовое право устанавливает особые правила регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений различных категорий работников, которые дифференцируются между собой по различным критериям.

© О. А. Шевченко, 2017

Понятие «дифференциация» означает разделение, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и ступени[1]. Так, индивидуализация правовой нормы, которая реализуется посредством дифференциации, призвана сделать общее правило, содержащееся в ней, тем инструментом, который должен повысить результативность всего комплекса норм трудового права как целостного механизма правового регулирования. Реализация этой задачи обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на реализуемые им общественные отношения[2].

Традиционно выделяются две группы оснований для дифференциации: субъективные и объективные факторы. Вместе с тем дифференциация не всегда способна обеспечить реальное равенство прав работников. В трудовом праве продолжаются дискуссии по вопросу обоснованности установления различий для отдельных категорий работников.

К таким субъектам трудового права возможно отнести фармацевтических и иных работников сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения. Особенности правового положения названных работников связаны с характером их профессиональной деятельности.

Учеными отмечается, что своеобразие труда в здравоохранении предъявляет к людям, посвящающим себя фармацевтической деятельности, повышенные требования к их знаниям, профессиональному мастерству, объективно обусловливает специфические особенности их правового положения, которое определяется как общими нормами законодательства, так и специальными нормами[3].

Основными законодательными актами, регулирующими правоотношения в сфере охраны здоровья, являются Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[4], Федеральный закон от 12.04.2010 № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств»[5], Трудовой кодекс РФ.

В правовом статусе фармацевтических и иных работников сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения можно выделить следующие составляющие:

1) общий статус, основанный на заключенном трудовом договоре и представляющий собой систему общих прав, обязанностей и ответственности, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

---

[1] Словарь иностранных слов. М. : Русский язык, 2001.

[2] См.: *Иванов С. А.*, *Лившиц Р. З.*, *Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 319.

[3] См.: *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008 ; *Михайлов А. И.* Особенности правового регулирования труда и пенсионного обеспечения медицинских и фармацевтических работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1972.

[4] СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

[5] Российская газета. № 78. 14.04.2010.

2) специальный статус, обусловленный спецификой занимаемой должности и (или) специальности, уровнем образования, квалификацией[6].

Нормы, определяющие понятие фармацевтического работника, предъявляемые к ним требования, их права и обязанности, сосредоточены в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Фармацевтический работник — это физическое лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят оптовая торговля лекарственными средствами, их хранение, перевозка и (или) розничная торговля лекарственными препаратами для медицинского применения, их изготовление, отпуск, хранение и перевозка.

В соответствии с приказом Минздрава России от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»[7] выделяются должности:

— руководителей — директор (заведующий, начальник) аптечной организации, заместитель директора (заведующего, начальника) аптечной организации и др.;
— специалистов с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием (провизоры) — провизор, провизор-аналитик и др.;
— специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием (средний фармацевтический персонал) — младший фармацевт, старший фармацевт и др.;
— иные должности фармацевтических работников (фасовщик).

Понятие фармацевтической организации содержится в п. 12 ст. 2 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»: это юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы, осуществляющее фармацевтическую деятельность (организация оптовой торговли лекарственными средствами, аптечная организация).

В соответствии со ст. 52 Федерального закона «Об обращении лекарственных средств», фармацевтическая деятельность осуществляется:

1) организациями оптовой торговли лекарственными средствами;
2) аптечными организациями;
3) ветеринарными аптечными организациями;
4) индивидуальными предпринимателями, имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность;
5) медицинскими организациями, имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность, и их обособленными подразделениями (амбулаториями, фельдшерскими и фельдшерско-акушерскими пунктами, центрами (отделениями) общей врачебной (семейной) практики), расположенными в сельских поселениях, в которых отсутствуют аптечные организации;
6) ветеринарными организациями, имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность.

---

[6] Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / И. Я. Белицкая, М. А. Бочарникова, М. О. Буянова [и др.] ; под ред. Ю. П. Орловского. М. : Контракт, 2014. 304 с.

[7] Российская газета. № 65. 27.03.2013.

Таким образом, Федеральный закон «Об обращении лекарственных средств» расширяет перечень субъектов фармацевтической деятельности.

Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 27.07.2010 № 553н «Об утверждении видов аптечных организаций»[8] существуют следующие виды аптечных организаций:

1) аптека (готовых лекарственных форм; производственная; производственная с правом изготовления асептических лекарственных препаратов);
2) аптечный пункт;
3) аптечный киоск.

Кроме того, на основании ч. 2 ст. 52 Федерального закона «Об обращении лекарственных средств» физические лица могут осуществлять фармацевтическую деятельность при наличии высшего или среднего фармацевтического образования и сертификата специалиста, а также высшего или среднего медицинского образования, сертификата специалиста и дополнительного профессионального образования в части розничной торговли лекарственными препаратами при условии их работы в обособленных подразделениях медицинских организаций.

В связи с этим в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Федеральным законом «Об обращении лекарственных средств» к осуществлению фармацевтической деятельности могут быть допущены несколько категорий лиц, для каждой из которых определены различные условия и порядок допуска.

При этом сам факт осуществления трудовой деятельности в фармацевтической организации не позволяет относить работника к категории фармацевтических работников.

Правовое положение фармацевтических и иных работников сферы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения характеризуется следующими особенностями.

В соответствии с ч. 2 ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право на осуществление фармацевтической деятельности в Российской Федерации имеют:

1) лица, получившие фармацевтическое образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста;
2) лица, обладающие правом на осуществление медицинской деятельности и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в обособленных подразделениях (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики) медицинских организаций, имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности и расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации.

[8] Российская газета. 15.09. 2010. № 207.

То есть для занятия данным видом деятельности недостаточно иметь фармацевтическое образование, необходимо также получить свидетельство об аккредитации специалиста. Оно выдается после установления соответствия лица, получившего фармацевтическое образование, требованиям к осуществлению фармацевтической деятельности (ч. 3 ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Министерством здравоохранения РФ в соответствии с ч. 3 ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в целях организации и проведения процедуры аккредитации изданы следующие нормативные правовые акты:

— приказ от 25.02.2016 № 127н «Об утверждении сроков и этапов аккредитации специалистов, а также категорий лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов»[9];
— приказ от 02.06.2016 № 334н «Об утверждении положения об аккредитации специалиста»[10];
— приказ от 06.06.2016 № 352н «Об утверждении порядка выдачи свидетельства об аккредитации специалиста, формы свидетельства об аккредитации специалиста и технических требований к нему»[11].

В соответствии с положениями приказа № 127н в настоящее время процедуру аккредитации специалиста проходят лица, получившие после 1 января 2016 г. высшее образование по основным образовательным программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по специальностям «Стоматология» и «Фармация», а с 1 января 2017 г. — высшее образование по основным образовательным программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами в области образования «Здравоохранение и медицинские науки».

Указанные лица, успешно прошедшие процедуру аккредитации специалиста, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» допускаются к осуществлению фармацевтической деятельности в Российской Федерации.

К фармацевтической деятельности на должности среднего фармацевтического персонала могут быть допущены и лица, не завершившие освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования.

Приказом Минздрава России от 27.06.2016 № 419н утвержден Порядок допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению

[9] Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 17. 25.04.2016.

[10] Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 30. 25.07.2016.

[11] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru. 06.07.2016.

медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала[12].

В отношении иностранных специалистов применяются нормы Положения о порядке допуска к медицинской и фармацевтической деятельности в Российской Федерации лиц, получивших медицинскую и фармацевтическую подготовку в иностранных государствах, утвержденного постановлением Правительства РФ от 07.02.1995 № 119[13]. В соответствии с требованиями п. 3 указанного Положения лица, получившие фармацевтическую подготовку в иностранных государствах, допускаются к фармацевтической деятельности в РФ после успешной сдачи специальных экзаменов в соответствующих учебных заведениях РФ, а также после получения в установленном порядке лицензии на занятие определенными Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения видами деятельности, если иное не предусмотрено международными договорами РФ.

Таким образом, с учетом специфики работы закреплено требование о представлении при приеме на работу дополнительных документов (ч. 2 ст. 65 Трудового кодекса РФ): документа, подтверждающего сдачу специальных экзаменов в соответствующих учебных заведениях РФ, а также лицензию на занятие деятельностью в сфере работы с фармацевтическими товарами, полученную в установленном порядке.

Постановлением Правительства от 03.04.2006 № 191[14] утвержден перечень должностей подлежащих обязательному страхованию фармацевтических и иных работников государственной и муниципальной систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников. При этом право на страхование риска профессиональной ответственности пока реализовано быть не может в связи с отсутствием специального закона.

Правительству РФ, органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки в отношении медицинских и фармацевтических работников за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов соответственно. Например, постановлением Правительства РФ от 30.12.2014 № 1607 № 1607[15] для фармацевтических работников, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предусмотрена выплата ежемесячной компенсации по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в размере 1 200 руб.

Новеллой законодательства является установление ст. 74 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» ряда ограничений для фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Фармацевтические работники и руководители аптечных организаций не вправе:

---

[12] Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru. 28.07.2016.

[13] СЗ РФ. 1995. № 7. Ст. 548.

[14] СЗ РФ. 2006. № 15. Ст. 1621.

[15] СЗ РФ. 2015. № 2. Ст. 510.

— принимать подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, и принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компании, представителя компании;
— получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения населению;
— заключать с компанией, представителем компании соглашения о предложении населению определенных лекарственных препаратов, медицинских изделий;
— предоставлять населению недостоверную, неполную или искаженную информацию о наличии лекарственных препаратов, имеющих одинаковое международное непатентованное наименование, медицинских изделий, в том числе скрывать информацию о наличии лекарственных препаратов и медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

Аналогичные положения содержатся в Федеральном законе «Об обращении лекарственных средств» в отношении организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов.

Пункт 2 ст. 67.1 Федерального закона «Об обращении лекарственных средств» находится в непосредственной связи с положениями ст. 75 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в которой урегулирован «конфликт интересов» — ситуация, когда у фармацевтического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью фармацевтического работника и интересами пациента.

В случае возникновения конфликта интересов фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме работодателя. Далее работодатель в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный федеральный орган исполнительной власти. Для урегулирования конфликта интересов образуется специальная комиссия. По результатам рассмотрения уведомлений, поступивших в адрес комиссии, принимается одно из трех решений: о направлении материалов в уполномоченный орган (если рассмотрение дела не входит в компетенцию комиссии); об отсутствии конфликта интересов при осуществлении фармацевтической деятельности, констатация факта конфликта интересов. В последнем случае комиссия дает рекомендации о способе урегулирования конфликта. Действующим законодательством об охране здоровья граждан конкретные способы урегулирования конфликта не предусмотрены.

Особенностью регулирования труда фармацевтических работников является ограничение по работе по совместительству.

В соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»[16] продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между

[16] Российская газета. № 162. 16.08.2003.

работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

— для фармацевтических работников — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
— для фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, — 16 часов работы в неделю.

В отношении фармацевтических работников предусмотрено обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров согласно приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»[17].

Таким образом, особенности правового положения фармацевтических работников включают определенного рода различия по сравнению с другими категориями работников, связанные с заключением трудового договора (допуском к работе), рядом ограничений и конфликтом интересом, а также работой по совместительству.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2008.
2. *Головина С. Ю.* Особенности трудоправового статуса медицинских работников // Медицинское право. — 2013. — № 6.
3. *Иванов С. А., Лившиц Р. З.*, *Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978.
4. *Михайлов А. И.* Особенности правового регулирования труда и пенсионного обеспечения медицинских и фармацевтических работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1972.
5. *Орловский Ю. П.* Единство и дифференциация трудового законодательства // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. — М., 2008. — С. 112—120.
6. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / И. Я. Белицкая, М. А. Бочарникова, М. О. Буянова [и др.] ; под ред. Ю. П. Орловского. — М. : Контракт, 2014. — 304 с.
7. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие / Е. Г. Азарова, М. А. Бо-

[17] Российская газета». № 243. 28.10.2011.

чарникова, Л. А. Егошина [и др.] ; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. — М. : ИЗиСП при Правительстве РФ, 2015. — 400 с.
8. Правовые основы обращения лекарственных препаратов для медицинского применения : монография / Л. В. Андреева, Т. А. Андронова, И. В. Ершова [и др.] ; отв. ред. А. А. Мохов, Ю. В. Олефир. — М. : Проспект, 2017. — 256 с.
9. *Скачкова Г. С.* Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ // Цивилист. — 2012. — № 2. — С. 86—94.

Александр Сергеевич ЧАНЫШЕВ,
кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
asc.msal@gmail.com
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ В СТРАНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Аннотация. *Статья посвящена правовому регулированию труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Автор подчеркивает, что углубление процессов унификации и гармонизации трудового законодательства государств ЕАЭС приводит к необходимости изучения и взаимного использования позитивного правового опыта в области регулирования труда отдельных категорий работников, а также возможной разработки нового международного правового акта, который будет включать в себя отдельный раздел, посвященный особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников. Автор уверен, что уникальные способы решения общих проблем в данной сфере, разработанные законодателями стран ЕАЭС, также будут полезны и науке трудового права этих государств в аспекте дальнейшего стимулирования теории и практики, что, несомненно, будет способствовать интенсификации процессов интеграции.*

Ключевые слова: *особенности правового регулирования, труд, Евразийский экономический союз, трудовое право, трудовые права, унификация, гармонизация, работодатель, работник.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.138-147

A. S. CHANYSHEV,
Ph. D. in Law, senior lecturer of labour law and social security law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
asc.msal@gmail.com
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

SOME ISSUES OF LEGAL REGULATION OF LABOUR OF CERTAIN CATEGORIES OF EMPLOYEES IN THE COUNTRIES OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION

Review. *The article is devoted to the legal regulation of work of certain categories of employees in the countries of the Eurasian economic Union (EEU). The author emphasizes that deepening of processes of unification and harmonization of labour legislation of the countries of the Eurasian economic Union leads to the necessity of studying and sharing of positive legal experience in the area of labour regulation certain categories of employees,*

© А. С. Чанышев, 2017

as well as the possible development of a new international legal act, which will include a separate section devoted to the peculiarities of legal regulation of labour of this categories of employees. The author believes that unique solutions of common problems in this area that are developed by the legislators of the countries of the Eurasian economic Union would also be useful for the labour law science of these states in the aspect of further stimulation of theory and practice that would undoubtedly contribute to the intensification of integration processes.
Keywords: *peculiarities of legal regulation, labour, the Eurasian economic Union, labour law, labour rights, unification, harmonization, employer, employee.*

Процессы унификации и гармонизации трудового законодательства стран Евразийского экономического союза со всей неизбежностью приводят к необходимости решения общих проблем, в том числе и в сфере правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Немаловажное значение в этом отношении имеет позитивный опыт правового регулирования трудовых отношений стран ЕАЭС, который можно использовать для совместного совершенствования трудового законодательства по этому вопросу.

Для правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза характерно как общее, так и особенное.

К общему можно отнести:

— закрепление правового статуса специальных субъектов трудового права в основном в кодифицированных актах — трудовых кодексах;
— признание того обстоятельства, что специфика правового регулирования труда отдельных категорий работников увязывается как с объективными, так и субъективными факторами дифференциации.

Вместе с тем, несмотря на общий подход, имеются и существенные отличия, которые позволяют говорить о наличии нескольких моделей правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза.

Мы считаем, что законодатели каждой страны ЕАЭС выработали свои решения определенных проблем в данной сфере, которые характеризуются уникальностью и неповторимостью.

Представляется, что специфика этих подходов не является неким дезинтегрирующим фактором в сфере правового регулирования трудовых отношений, а может быть использована как для совершенствования законодательства каждой страны, так и для разработки нового международного правового акта, где положения об особенностях регулирования труда будут его неотъемлемой частью.

Охарактеризуем более подробно специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ЕАЭС.

Законодатели Республики Армения отдельно не выделяют в Трудовом кодексе[1] (ТК РА) специальный раздел, посвященный особенностям правового регулиро-

[1] Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года № ЗР-124 // Официальные ведомости Республики Армения. 21.12.2004. № 69 (368). Ст. 1385.

вания труда отдельных категорий работников (первая модель). Подобный раздел имеется в трудовых кодексах Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Российской Федерации (вторая модель).

Мы согласны в этой связи с позицией А. Ю. Саакян, которая считает, что в ТК РА содержатся отдельные главы, посвященные «видам трудового договора» и «выполнению трудового договора», но отсутствует самостоятельный раздел или глава, регламентирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников и, соответственно, их трудовые договоры, в то время как в ТК РФ особенностям регулирования труда указанных работников посвящен значительный по объему раздел XII[2].

Полагаем, что разные подходы к этому вопросу определяются не столько особенностями юридической техники, сколько тем, что законодатель Республики Армении связывает статус специальных субъектов с видами трудового договора, а не со спецификой правового регулирования труда. В этом и заключается существенное отличие от правового регулирования труда отдельных категорий работников в других странах ЕАЭС. Не случайно поэтому глава 13 ТК РФ носит название «Виды трудового договора».

По нашему мнению, доктринальное отличие заключается в том, что труд — это более широкое понятие, чем трудовой договор, ввиду этого вряд ли эффективно сводить специфику правового статуса специальных субъектов исключительно к трудовому договору.

Интересно и то, что анализ основных положений главы 13 ТК РА позволяет заключить, что, несмотря на название, в ней закрепляются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, а не только специфика определенных видов трудовых договоров.

Действительно, например, работа по совместительству за пределами основного рабочего времени является работой, выполняемой работником на основании трудового договора у того же работодателя или у другого работодателя. Важно и то, что в трудовом договоре содержится указание о том, что работа выполняется по совместительству. Кроме того, ежегодный оплачиваемый отпуск работников, работающих по совместительству у разных работодателей, предоставляется одновременно с ежегодным отпуском, предоставляемым по основному месту работы, а при расторжении трудового договора о совместительстве работнику выходное пособие не выплачивается (ст. 99 ТК РА).

Проанализируем законодательство стран ЕАЭС второй модели (в трудовых кодексах этих государств есть отдельный раздел, посвященный правовому регулированию труда отдельных категорий работников).

В рамках этой модели есть определенные различия. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь[3] (ТК РБ) закрепляются особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства (ст. 317). Отметим, что рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства в Рес-

---

[2] *Саакян А. Ю.* Правовое регулирование трудового договора по законодательству Российской Федерации и Республики Армения : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 8.

[3] Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80, 2/70.

публике Беларусь устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе: 1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников — до 12 часов; 2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или в зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки). Кроме того, рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов. Существенно и то, что рабочим животноводства наниматель может устанавливать рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Особо отметим и положения главы 28 «Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц» ТК РБ, где, в частности, отмечается, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников: 1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; 2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; 3) ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

Существенно и то, что трудовой отпуск в Республике Беларусь предоставляется в летнее или другое удобное время следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС; участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.

В Республике Беларусь социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных

аварий; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986—1987 гг. в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

Подчеркнем, что работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются: 35-часовая рабочая неделя; суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных (ст. 327 ТК РБ).

Важно и то, что продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отметим также и то, что лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право: на расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя; первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации. При отсутствии возможности такого трудоустройства переселяемым обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность профессиональной переподготовки с сохранением в установленном порядке заработной платы на период получения образования (ст. 328 ТК РБ).

В Трудовом кодексе РФ[4] аналогичная глава отсутствует. Большинство вопросов в этой сфере решается на основании Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 (ред. от 28.12.2016) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»[5]. В нем, в частности, сказано, что к мерам социальной поддержки граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных (переселяемых) из зоны отселения, относится: 1) расторжение трудового договора при переселении на новое место жительства в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации; 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства в соответствии с профессией и квалификацией. При отсутствии возможности такого трудоустройства гражданам предоставляется другая работа с учетом их желания или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением им в установленном порядке среднего заработка в период обучения; 3) сохранение после прибытия на новое место жительства на период трудоустройства, но не более чем на четыре месяца, среднего заработка и непрерывного трудового стажа.

---

[4] Трудовой кодекс РФ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

[5] Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 21. Ст. 699.

Данным нормативным правовым актом предусматривается и предоставление дополнительного отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

По нашему мнению, в Российской Федерации и Республике Беларусь в этом отношении существуют разные подходы: в Беларуси трудовые права граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, закрепляются в трудовом законодательстве (ТК РБ), а в России они включаются в меры социальной поддержки, которые относятся прежде всего к сфере права социального обеспечения.

Иными словами, в Законе РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» реализуется совершенно другая концепция, чем в Трудовом кодексе РФ.

Кроме того, как отмечают ученые Республики Беларусь, «…организационное значение трудового договора состоит в том, что он служит правовой формой подбора и расстановки кадров, перераспределения трудовых ресурсов по территории Республики Беларусь, средством стабилизации трудовых отношений»[6].

Охарактеризуем специфику правового регулирования труда отдельных категорий работников в Республике Казахстан.

Интересно, что с точки зрения трудового законодательства данного государства гражданские служащие — это субъекты трудового права, в то время как в трудовом[7] и административном праве других государств ЕАЭС это вопрос нерешенный, ввиду того что нет единого мнения, нормами какой отрасли права определяется содержание их правового статуса.

В статье 139 Трудового кодекса Республики Казахстан[8] (ТК РК) отмечается, что поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу. Кроме того, должны быть соблюдены следующие условия:

— конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность;
— прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя;
— на гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление;
— разработка и утверждение реестра должностей гражданских служащих производятся уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

---

[6] Трудовое право Республики Беларусь : учеб.-метод. комплекс для студентов специальности / под ред. д-ра юрид. наук, проф. И. В. Гущина. Гродно, 2004. С. 91.

[7] См., например: Трудовое право России : учебник / под ред. проф. Ю. П. Орловского и А. Ф. Нуртдиновой. М. : Контракт, Инфра-М, 2008. 677 с. ; Трудовое право России : учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М. : Юрайт, 2008. 671 с. ; *Марьян А. В.* Государственный гражданский служащий как субъект административного права как субъект административного права // URL: https://www.lawmix.ru/comm/1992.

[8] Трудовой кодекс Кыргызской Республики // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.

Подчеркнем, что по трудовому законодательству Республики Казахстан гражданский служащий не вправе: использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию; участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей; использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой; разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну.

Существенно и то, что гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другое государственное учреждение, казенное предприятие по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

Подчеркнем, что специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта и ветеринарии, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на 25 % должностные оклады и тарифные ставки, по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

В ТК РК указывается также, что гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников в Кыргызской Республике также обладает определенной спецификой, что проявляется в следующем.

В ТК Кыргызской Республики (ТК КР) закрепляются особенности правового регулирования труда лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах (глава 33).

Оплата труда в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к должностным окладам.

Отметим, что по законодательству Кыргызской Республики лицам, уволенным из организаций, расположенных в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше четырех месяцев, средняя заработная плата с учетом выходного пособия. Кроме того, выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

В статье 367 ТК КР указывается, что для женщин, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, коллективным договором или трудовым договором может устанавливаться 36-часовая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законами. При

этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Порядок установления сокращенной рабочей недели определяется в коллективном договоре или трудовом договоре.

Существенно и то, что лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 368 ТК КР):

— при работе на высоте над уровнем моря: от 2 000 до 3 000 м — 12 календарных дней; от 3 001 до 4 000 м — 24 календарных дня; от 4 001 м и выше — 36 календарных дней;
— при работе в отдаленных и труднодоступных зонах — 12 календарных дней.

Охарактеризуем и порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков для данных категорий работников:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении 11 месяцев работы у данного работодателя;
— общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков;
— полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, допускается не более чем за 2 года; при этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно.

Интересно и то, что лицам, заключившим трудовой договор о работе в организациях, расположенных в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов республики, гарантируются следующие компенсации: единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи, прибывающего с ним, в размере половины должностного оклада (ставки) работника; оплата стоимости проезда работника и членов его семьи на территории Кыргызской Республики по фактическим расходам и провоза багажа не свыше 3 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевоза железнодорожным транспортом; оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на сборы и обустройство на новом месте.

Мы также согласны с позицией ученого из Кыргызской Республики Э. А. Кочкаровой о том, что в вопросах правового регулирования трудового договора имеет большое значение и учет реальных социально-экономических условий[9].

Особый интерес в аспекте правового регулирования труда отдельных категорий работников в Российской Федерации, по нашему мнению, вызывают положения главы 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» Трудового кодекса РФ.

[9] *Кочкарова Э. А.-А.* Сравнительный анализ трудового договора по законодательству о труде Кыргызской Республики и США : дис. ... канд. юрид. наук. Бишкек, 2001.

Мы разделяем позицию М. А. Ковалевой о том, что в настоящее время законодательная база, регулирующая правовое положение научных работников, далека от совершенства[10].

В главе 52.1 ТК РФ, в частности, отмечается, что трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Существенно, что заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Отметим и то, что в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Важно, что при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В Трудовом кодексе РФ особо отмечается, что должности руководителей, заместителей руководителей государственных или муниципальных научных организаций замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста 65 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

В свою очередь, учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя государственной или муниципальной научной организации, до достижения им возраста 70 лет по представлению общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

Спецификой правового статуса данного субъекта являются и дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации: помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности (ст. 336.3 ТК РФ).

Таким образом, анализ правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ЕАЭС позволяет сделать вывод о том, что требуются дальнейшая гармонизация и унификация их трудового законодательства на ос-

[10] *Ковалева М. А.* Особенности правового статуса научного работника // Вопросы современной юриспруденции : сборник статей по материалам IX Междунар. науч.-практ. конференции. Новосибирск : СибАК, 2012.

нове совместного использования позитивного правового опыта, выработанного законодателями этих стран.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Ковалева М. А.* Особенности правового статуса научного работника // Вопросы современной юриспруденции : сборник статей по материалам IX Междунар. науч.-практ. конференции. — Новосибирск: СибАК, 2012.
2. *Кочкарова Э. А.-А.* Сравнительный анализ трудового договора по законодательству о труде Кыргызской Республики и США : дис. ... канд. юрид. наук. — Бишкек, 2001.
3. *Марьян А. В.* Государственный гражданский служащий как субъект административного права // URL: https://www.lawmix.ru/comm/1992.
4. *Саакян А. Ю.* Правовое регулирование трудового договора по законодательству Российской Федерации и Республики Армения : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2016.
5. Трудовое право Республики Беларусь : учебно-методический комплекс для студентов специальности / под ред. д-ра юрид. наук, проф. И. В. Гущина. — Гродно, 2004.
6. Трудовое право России : учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М. : Юрайт, 2008. — 671 с.
7. Трудовое право России : учебник / под ред. проф. Ю. П. Орловского и А. Ф. Нуртдиновой. — М. : Контракт, Инфра-М, 2008. — 677 с.

Социальные ориентиры

НАУЧНАЯ ШКОЛА ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: СТАНОВЛЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Алла Леонтьевна БЛАГОДИР,
доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и предпринимательского права Волго-Вятского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
ablagodir@yandex.ru
610000, Россия, г. Киров, ул. Ленина, д. 99

Аннотация. *В статье обосновывается мнение, что истоки становления научной школы права социального обеспечения связаны с творческим наследием В. С. Андреева. Научные идеи Учителя продолжены и развиваются на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) под руководством доктора юридических наук, профессора Э. Г. Тучковой, глубокие знания и преданность делу которой успешно передаются ее ученикам.*
Ключевые слова: *научная школа, кафедра трудового права и права социального обеспечения, право социального обеспечения, учебник, монография, диссертация.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.148-155

A. L. BLAGODIR,
Doctor of Law, associate professor, Head of Chair of Labor and Enterpreneurial law of Volgo-Vyatsky Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ablagodir@yandex.ru
610000, Russia, Kirov, Lenin Str., 99

SOCIAL SECURITY SCHOOL OF THOUGHT: EVOLVEMENT, DEVELOPMENTANDCONTEMPORARYSTATE

Review. *In the article we justify the opinion that the origin of the evolvement of social security school of thought is connected with creative heritage of V. S. Andreev. Scientific ideas of the Master are being developed and continue to live at the chair of labor law and social security law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL) under the authority of doctor of law, professor E. G. Tuchkova, whose deep knowledge and commitment are successfully passed over to her learners.*
Keywords: *school of thought, the chair of labor law and social security law, social security law, text-book, monograph, dissertation.*

© А. Л. Благодир, 2017

В российском праве по ряду причин до настоящего времени остается открытым вопрос о понятии научной школы. Законодатель не дает легального определения научной школы, а выделяет лишь ее признаки в федеральных нормативных актах[1], связанные с государственной поддержкой ученых. Поиску ответа на вопрос о том, что представляет собой современная научная школа, посвящены многочисленные исследования[2], в том числе опубликованные на страницах «Вестника Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»[3]. Обобщив многообразие подходов при решении данной проблемы, В. В. Кванина, по нашему мнению, достаточно удачно сформулировала понятие научной школы, не только выделила ее признаки, но и поставила на повестку дня немаловажный вопрос о цели (предназначении) школы. Конечной целью научной школы, по мнению В. В. Кваниной, является получение объективного нового научного знания, обогащающего науку. Если этого не происходит, то нет и научной школы. Убедительны и дальнейшие ее рассуждения о том, что помимо этой общей цели, к которой стремятся и учитель, и ученик, они преследуют и свои личные цели: для учителя это сохранение и развитие того, что он разработал, для ученика — получение нового научного знания и становление как ученого. Для существования научной школы важна идентификация ученика с учителем. Ученик, который со временем создает свою научную школу, продолжает оставаться учеником своего учителя[4].

Обращаясь к развитию научной школы права социального обеспечения в постсоветский период, нельзя обойти вниманием ее становление и развитие в советское время. Несомненно, общепризнанным основателем научной школы является Виталий Семенович Андреев, который в конце 1960-х гг. разработал универсальную научную теорию, в которой объединил знания о понятии, предмете, методе, системе отрасли права социального обеспечения и ее самостоятельном месте в системе советского права. В основу этих знаний положены общеправовые принципы-идеи в сфере взаимоотношений государства и личности. Более того, Виталий Семенович выявил главные направления развития общей и особенной части права социального обеспечения.

---

[1] Постановление Правительства РФ от 28.07.2008 № 568 (ред. от 29.07.2013) «О федеральной целевой программе “Научные и научно-педагогические кадры инновационной России” на 2009—2013 годы» // СЗ РФ. 2008. № 31. Ст. 3739 ; постановление Правительства РФ от 21.05.2013 № 424 «О федеральной целевой программе “Научные и научно-педагогические кадры инновационной России” на 2014—2020 годы и внесении изменений в федеральную целевую программу “Научные и научно-педагогические кадры инновационной России” на 2009—2013 годы» // СЗ РФ. 2013. № 22. Ст. 2808.

[2] Например: *Лушников А. М.* Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование) : монография : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль : ЯрГУ, 2010. Т. 1. С. 3—10.

[3] См., например: *Ершова И. В.* Научные школы: закон, доктрина, практика // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. № 11 (27). С. 6—19.

[4] См.: *Кванина В. В.* Понятие и признаки научной школы // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. № 11 (27). С. 41.

В. С. Андреев имел непосредственное отношение к становлению преподавания права социального обеспечения в качестве самостоятельной учебной дисциплины в вузе. В 1960—1970 гг. В. С. Андреев впервые издал курс лекций по праву социального обеспечения[5], который стал читаться студентам, получающим юридическое образование. С 1970 по 1987 г. В. С. Андреев — профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения, ректор Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ), будучи не только ученым-исследователем, но и работником системы высшего образования, успешно передавал знания, опыт своим ученикам. Учение о праве социального обеспечения как самостоятельной отрасли советского права впоследствии продолжили развивать доктора юридических наук К. С. Батыгин[6], М. Л. Захаров[7], Э. Г. Тучкова[8]. Следует отметить, что В. С. Андреев занимался научными исследованиями в сфере не только права социального обеспечения, но и трудового права, где его идеи получили развитие в трудах докторов юридических наук О. М. Медведева[9], Л. А. Сыроватской[10]. Около 30 исследователей стали кандидатами юридических наук по научной специальности 12.00.05 под непосредственным научным руководством В. С. Андреева[11].

Положения универсальной теории В. С. Андреева о предмете, методе, системе права социального обеспечения, единодушно поддержанные учеными других вузов, на протяжении уже 50 лет продолжают оставаться актуальными. Несомненно, в этом заслуга его учеников. Под непосредственным руководством В. С. Андреева известным ученым и педагогом, работающим на кафедре трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), становится Эльвира Галимовна Тучкова.

После окончания в 1960 г. юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Э. Г. Тучкова начала свою трудовую деятельность в органах социального обеспечения — в районном отделе социального обеспечения, Министерстве социального обеспечения РСФСР (1960—1964), в дальнейшем в Министерстве финансов СССР (1964—1970). Практическая работа в области социального обеспечения пробудила в ней интерес к научному осмыслению многих нерешенных

---

[5] *Андреев В. С.* Социальное обеспечение в СССР (Советское право социального обеспечения) : курс лекций. Темы 1—8. М., 1969 ; Темы 9—14. М., 1970 ; *Он же.* Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы). М., 1971.

[6] *Батыгин К. С.* Правовые проблемы социального страхования в СССР : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 1975.

[7] *Захаров М. Л.* Единая пенсионная система в СССР: становление, функционирование и перспективы развития (правовое исследование) : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 1978.

[8] *Тучкова Э. Г.* Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР: правовые проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. М., 1990.

[9] *Медведев О. М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения : дис. … д-ра юрид. наук. М., 1994.

[10] *Сыроватская Л. А.* Ответственность по трудовому праву : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 1992. 41 с.

[11] *Лушников А. М.* Указ. соч. Т. 2. С. 95—107.

проблем в данной сфере, и в 1970 г. Эльвира Галимовна поступила в очную аспирантуру ВЮЗИ по кафедре трудового права и права социального обеспечения. В 1974 г. под научным руководством Учителя Э. Г. Тучкова успешно защитила кандидатскую диссертацию на тему: «Участие профсоюзов в правовом регулировании пенсионного обеспечения рабочих и служащих» и начала работать на кафедре трудового права и права социального обеспечения ВЮЗИ в должности преподавателя, старшего преподавателя, доцента, с 1990 г. — в должности профессора.

В 1990 г. Э. Г. Тучкова защищает докторскую диссертацию на тему: «Правовое регулирование труда и социального обеспечения пожилых граждан в СССР». За время научно-исследовательской работы ею опубликовано более 60 работ, среди которых монографии, научные статьи, учебные пособия, учебники, практикумы по праву социального обеспечения, комментарии к Трудовому кодексу и пенсионному законодательству, экспертные оценки пенсионных законов. За биографической справкой[12] скрыт ежедневный труд Э. Г. Тучковой, ее повседневная кропотливая научно-исследовательская работа по продолжению дела Учителя — глубокому теоретическому осмыслению проблем права социального обеспечения.

Созданная В. С. Андреевым универсальная теория и сегодня остается фундаментом для теоретических дискуссий о праве социального обеспечения, поддерживая «связь времен и поколений». Для сохранения творческого наследия Учителя по инициативе Э. Г. Тучковой и ее непосредственном участии силами кафедры Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) были систематизированы работы Виталия Семеновича. Научные статьи и монографии, написанные в разные годы, были изданы в двухтомнике «Научные труды В. С. Андреева»[13].

Преемственность знаний о праве социального обеспечения советского и постсоветского периодов получила свое воплощение в подготовленном в соавторстве с доктором юридических наук, профессором М. Л. Захаровым учебнике «Право социального обеспечения России»[14], который стал первым учебником по данной учебной дисциплине в нашей стране в новых социально-экономических условиях.

Объединяя единомышленников, Э. Г. Тучкова стремится заложить концептуальные идеи развития права социального обеспечения на прочном научно-методическом фундаменте — в учебниках, учебных пособиях, монографиях, научных статьях. Видное место среди них занимает учебник для бакалавров «Право социального обеспечения» (2014)[15], подготовленный коллективом авторов, большинство из которых являются учениками Эльвиры Галимовны.

---

[12] См. об этом: Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). История начинается с имен : биографический справочник. М. : Проспект, 2017. С. 291—292 ; URL: www.portal-nko.ru (дата обращения: 27.04.2017).

[13] *Андреев В. С.* Научные труды : в 2 т. М. : Изд. центр Ун-та имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2013. Т. 1. 342 с.; Т. 2. 528 с.

[14] *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России : учебник. М. : БЕК, 2001. 576 с.

[15] Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. М. : Проспект, 2014. 456 с.

Формирование теоретических основ права социального обеспечения невозможно без монографических исследований, идейным вдохновителем и соавтором которых является Э. Г. Тучкова. Коллективные монографии «Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ» (2013)[16], «Проблемы Общей части права социального обеспечения» (2016)[17] определяют перспективные направления развития отрасли права социального обеспечения.

Разнообразные по тематике диссертационные исследования, подготовленные под руководством Э. Г. Тучковой, позволяют научно обосновать развитие отдельных институтов отрасли на современном этапе развития общества, генерировать идеи и вырабатывать доктринальные положения права социального обеспечения, а также способствовать совершенствованию правового регулирования социального обеспечения.

Познание предмета науки права социального обеспечения невозможно без применения традиционных общенаучных и собственно-юридических научных методов, которые использовали ученики Э. Г. Тучковой при подготовке кандидатских и докторских диссертаций. При выборе тематики прослеживается, что вектор исследований ее учеников направлен прежде всего на глубокое познание базовых категорий права социального обеспечения, таких как метод правового регулирования[18], система законодательства, отрасли права и науки[19], правовые принципы[20], источники[21] и кодификация законодательства[22], субъекты правоотношений по социальному обеспечению[23], юридическая ответственность[24], виды обеспечения[25].

Благодаря фундаментальному знанию предмета, глубокой любви и преданности делу всей жизни, Э. Г. Тучкова умело направляет энергию своих учеников при

---

[16] Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. 440 с.

[17] Проблемы Общей части права социального обеспечения : кол. монография / отв. ред. Э. Г. Тучкова. М. : Проспект, 2016. 416 с.

[18] *Рогачев Д. И.* Метод права социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. М., 2002.

[19] *Благодир А. Л.* Система права социального обеспечения : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2015.

[20] *Антипьева Н. В.* Единство и дифференциация в праве социального обеспечения : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2017.

[21] *Кобзева С. И.* Источники права социального обеспечения России : дис. … д-ра юрид. наук. 2009 ; *Акатнова М. И.* Право человека на социальное обеспечение в международных актах, законодательстве зарубежных стран и России : дис. … канд. юрид. наук. М., 2009.

[22] *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2010.

[23] *Гусева Т. С.* Социальное обеспечение семьи, материнства, отцовства и детства в России: теоретические и практические проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2013 ; *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2014.

[24] *Маслов С. С.* Понятие и виды юридической ответственности субъектов правоотношений по социальному обеспечению : дис. … канд. юрид. наук. М., 2007.

[25] *Соловьева Е. В.* Социальное обеспечение семей с детьми как элемент социальной защиты населения России в переходный к рыночной экономике период : дис. … канд. юрид. наук. М., 1995.

подготовке кандидатских диссертаций в русло теоретического осмысления правовых норм отдельных институтов отрасли права социального обеспечения (трудового стажа[26], пенсионного обеспечения[27], обеспечения по страхованию пострадавших от несчастных случаев на производстве и в связи с профессиональными заболеваниями[28], социального обслуживания[29]). Межотраслевое взаимодействие правовых норм трудового права и права социального прослеживается в диссертациях, направленных на исследование социальной защиты отдельных субъектов правоотношений[30]. Необходимо отметить, что под научным руководством Э. Г. Тучковой проводятся диссертационные исследования не только права социального обеспечения, но и трудового права (6 кандидатов наук и 1 доктор наук).

В среде ученых трудового права и права социального обеспечения России традиционным местом для научных дискуссий, обмена мнениями, высказываний различных гипотез о проблемах и перспективах развития права социального обеспечения являются международные научно-практические конференции, которые ежегодно организует кафедра трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). По результатам конференций публикуются сборники материалов, в которых отдельное место занимает тематика права социального обеспечения, что способствует популяризации знаний о социальном обеспечении. Нельзя не отметить, что инициаторами проведения конференций в начале 2000-х гг. на площадке Университета были заведующий кафедрой, д. ю. н., профессор К. Н. Гусов и д. ю. н., профессор кафедры Э. Г. Тучкова. Несомненно, по итогам таких конференций, всегда отличающихся актуальностью и остротой поднимаемых проблем, вырабатывались концептуальные представления о трудовом праве и праве социального обеспечения. Не нарушая преемственности, с 2014 г. заведующий кафедрой д. ю. н. Н. Л. Лютов совместно с членами кафедры продолжают организовывать и проводить такие

---

[26] *Вихров Д. Г.* Страховой стаж и его юридическое значение в праве социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. М., 2001.

[27] *Чупрова Е. В.* Право на пенсионное обеспечение и его реализация в условиях рыночной экономики : дис. … канд. юрид. наук. 1999 ; *Беребина О. П.* Уровень пенсионного обеспечения: современное состояние и перспективы : дис. … канд. юрид. наук. М., 1999 ; *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение : дис. … канд. юрид. наук. М., 2010 ; *Миронова Т. К.* Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития : дис. … канд. юрид. наук. М., 1997 ; *Зобнина Т. Ю.* Формирование профессиональных пенсионных систем на современном этапе : дис. … канд. юрид. наук. М., 2004.

[28] *Синьков С. Н.* Возмещение вреда в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (правовой аспект) : дис. … канд. юрид. наук. М., 2006.

[29] *Благодир А. Л.* Правовое регулирование социального обслуживания граждан : дис. … канд. юрид. наук. М., 2002.

[30] *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : дис. … канд. юрид. наук. М., 2008 ; *Слугина Н. П.* Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. М., 2007.

конференции, привлекая к участию в них как теоретиков трудового права и права социального обеспечения, так и практиков.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что трудами выдающихся ученых — профессора В. С. Андреева и его ученицы профессора Э. Г. Тучковой — создан прочный фундамент научной школы права социального обеспечения, в основу которого заложена базовая идея о праве человека на жизнь и гарантиях этого права в сфере социального обеспечения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Акатнова М. И.* Право человека на социальное обеспечение в международных актах, законодательстве зарубежных стран и России : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2009. — 235 с.
2. *Андреев В. С.* Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы). — М., 1971. — 255 с.
3. *Андреев В. С.* Социальное обеспечение в СССР (Советское право социального обеспечения) : курс лекций. Темы 1—8. М., 1969 ; Темы 9—14. М., 1970.
4. *Антипьева Н. В.* Единство и дифференциация в праве социального обеспечения : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2017. — 444 с.
5. *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2008. — 254 с.
6. *Батыгин К. С.* Правовые проблемы социального страхования в СССР : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1975. — 36 с.
7. *Беребина О. П.* Уровень пенсионного обеспечения: современное состояние и перспективы : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1999. — 180 с.
8. *Благодир А. Л.* Правовое регулирование социального обслуживания граждан : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2002. — 189 с.
9. *Благодир А. Л.* Система права социального обеспечения : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2015. — 430 с.
10. *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2010. — 402 с.
11. *Вихров Д. Г.* Страховой стаж и его юридическое значение в праве социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2001. — 160 с.
12. *Гусева Т. С.* Социальное обеспечение семьи, материнства, отцовства и детства в России: теоретические и практические проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2013. — 347 с.
13. *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2010. — 218 с.
14. *Ершова И. В.* Научные школы: закон, доктрина, практика // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2016. — № 11 (27). — С. 6—19.
15. *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2014. — 495 с.
16. *Захаров М. Л.* Единая пенсионная система в СССР: становление, функционирование и перспективы развития (правовое исследование) : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1978. — 34 с.

17. *Захаров М. Л., Тучкова Э. Г.* Право социального обеспечения России : учебник. — М. : БЕК, 2001. — 576 с.
18. *Зобнина Т. Ю.* Формирование профессиональных пенсионных систем на современном этапе : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2004. — 214 с.
19. *Кванина В. В.* Понятие и признаки научной школы // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2016. — № 11 (27). — С. 41.
20. *Кобзева С. И.* Источники права социального обеспечения России : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2009. — 405 с.
21. *Лушников А. М.* Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование) : монография : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2010. — Т. 1. — 563 с.; Т. 2. — 363 с.
22. *Маслов С. С.* Понятие и виды юридической ответственности субъектов правоотношений по социальному обеспечению : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2007. —192 с.
23. *Медведев О. М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1994. — 357 с.
24. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. — М. : Проспект, 2013. — 440 с.
25. *Миронова Т. К.* Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1997. — 249 с.
26. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — М. : Проспект, 2014. — 456 с.
27. Проблемы Общей части права социального обеспечения : кол. монография / отв. ред. Э. Г. Тучкова. — М. : Проспект, 2016. — 416 с.
28. *Рогачев Д. И.* Метод права социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2002. — 197 с.
29. *Синьков С. Н.* Возмещение вреда в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (правовой аспект) : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2006. — 228 с.
30. *Слугина Н. П.* Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2007. — 198 с.
31. *Соловьева Е. В.* Социальное обеспечение семей с детьми как элемент социальной защиты населения России в переходный к рыночной экономике период : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1995. — 225 с.
32. *Сыроватская Л. А.* Ответственность по трудовому праву : автореф. дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1992. — 41 с.
33. *Тучкова Э. Г.* Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР: правовые проблемы : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 1990. — 376 с.
34. Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). История начинается с имен : биографический справочник. — М. : Проспект, 2017. — 624 с.
35. *Чупрова Е. В.* Право на пенсионное обеспечение и его реализация в условиях рыночной экономики : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1999. — 192 с.

МЕЖОТРАСЛЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ С ДРУГИМИ ОТРАСЛЯМИ ПРАВА

Тамара Карловна МИРОНОВА,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
mtk2009@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *Отношения по социальному обеспечению развиваются параллельно или на пересечении со сферой действия норм трудового, гражданского, финансового, административного и иных отраслей права. В ходе проведения занятий по дисциплине «Особенности работы юриста в социальной сфере» использование обширной судебной практики позволяет продемонстрировать, каким образом в конкретных обстоятельствах разные отрасли права сосуществуют друг с другом. Опыт изучения взаимодействия отраслей способствует более глубокому пониманию предмета права социального обеспечения, его места в широком спектре общественных отношений.*
Ключевые слова: *право социального обеспечения, межотраслевое взаимодействие, социальное обеспечение, социальная сфера, судебная практика, бакалавриат.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.156-161

T. K. MIRONOVA,
Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
mtk2009@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

INTERDISCIPLINARY INTERACTION OF SOCIAL SECURITY LAW WITH OTHER BRANCHES OF LAW

Review. *Relationship for social security develop in parallel or at the intersection of the sphere of action of norms of the labour, civil, financial, administrative and other branches of law. In the course of the discipline «Features of a lawyer's work in the social sector» extensive use of judicial practice allows us to demonstrate how the specific circumstances of different branches of law coexist. The experience of studying the interaction of industries contributes to a better understanding of the subject of social security law, its place in the broad spectrum of public relations.*
Keywords: *social security law, interdisciplinary interaction, social sphere, court practice, bachelor degree.*

© Т. К. Миронова, 2017

Право социального обеспечения в своем становлении прошло сложный этап обособления от смежных отраслей права. Отраслевая самостоятельность непременно приводит к необходимости решения задач теоретического

характера, направленных на определение границ отрасли, более глубокое исследование ее предмета, метода и других фундаментальных категорий. Процесс углубленного изучения отрасли находится в своей активной фазе. В последние годы появился ряд монографий по весьма актуальным проблемам права социального обеспечения[1].

Несмотря на детальную проработку многих теоретических аспектов, представителям отраслевой науки по ряду ключевых вопросов не удалось достичь единства взглядов и подходов. Так, в последнее время наметилась поляризация мнений ученых по вопросу о наличии частноправовых начал в праве социального обеспечения[2]. Данная проблема весьма подробно исследована в коллективной монографии «Проблемы Общей части права социального обеспечения»[3]. Это обширное издание затрагивает и многие другие дискуссионные аспекты отраслевой науки. Общий дух монографического исследования по вполне понятным причинам тяготеет к четкому размежеванию права социального обеспечения с другими отраслями права, прежде всего с гражданским правом.

Следует, однако, заметить, что не меньший интерес представляет противоположный процесс — межотраслевое взаимодействие права социального обеспечения. В сложном комплексе общественных отношений, который представляет собой реальная жизнь, отношения по социальному обеспечению развиваются параллельно или на пересечении со сферой действия норм трудового, гражданского, финансового, административного и иных отраслей права. Поэтому важно видеть и понимать не только предмет права социального обеспечения, но и его включенность в широкий спектр общественных отношений.

Изучение учебной дисциплины «Право социального обеспечения» в юридических вузах и на юридических факультетах образовательных организаций вызывает

---

[1] См., например: *Азарова Е. Г.* Социальное обеспечение детей: теоретические подходы : монография. М. : Контракт, 2012 ; *Антипьева Н. В.* Единство и дифференциация в праве социального обеспечения : монография. М. : Проспект, 2016 ; *Благодир А. Л.* Право социального обеспечения: система законодательства, отрасли и науки : монография. Киров : Изд-во ВятГГУ, 2014 ; *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : монография. Пермь : Пермский гос. ун-т, 2009 ; *Гусева Т. С.* Социальное обеспечение семьи, материнства, отцовства и детства в России: теоретические и практические проблемы : монография. Пенза : Изд-во ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2011 ; *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение. М., 2010 ; *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : монография. М. : У Никитских ворот, 2014 ; *Захаров М. Л.* Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве) : монография. М. : Проспект, 2013 ; *Кобзева С. И.* Источники права социального обеспечения. М., 2009.

[2] См., например: *Барышникова Т. Ю.* К вопросу о социальной услуге как предмете договорного регулирования в праве социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2016. № 10 (10). С. 100—107.

[3] Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография / под ред. Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2017. С. 78—81, 90—99.

большие трудности у обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» (уровень бакалавриата). Редко кто из студентов ориентируется на эту отрасль как на основную сферу своей будущей профессиональной деятельности. Это связано с объемным, очень сложным, нестабильным и постоянно развивающимся нормативным содержанием. Вследствие такой ситуации на семинарах и практических занятиях весьма затруднительно делать познавательные экскурсы, выходя за отраслевые рамки. Очень ценным в этой связи является введение в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) для выпускного курса бакалавриата практико-ориентированных занятий в рамках дисциплины «Особенности работы юриста в социальной сфере».

Широкий охват сферы правового регулирования позволяет продемонстрировать, каким образом в конкретных обстоятельствах разные отрасли права сосуществуют друг с другом. На фоне реальных жизненных ситуаций очень хорошо видны особенности правового регулирования, осуществляемого нормами разных отраслей права. Богатый материал в этом плане дает судебная практика.

Безусловно, следует учитывать, что за отведенные часы занятий вряд ли удастся показать все многообразие судебных решений в рассматриваемом контексте. Поэтому целесообразно остановиться лишь на некоторых отраслях права.

Важнейшим в этом ряду выступает трудовое право, поскольку существует объективная взаимосвязь данной отрасли с правом социального обеспечения. В свете такого единства судебная практика позволяет на конкретных примерах показать, как трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения влияют на реализацию работниками (бывшими работниками) своих прав на получение отдельных видов социального обеспечения. Например, неправильное оформление работодателем трудовой книжки может приводить к отказу органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, включить отдельные периоды работы в страховой стаж[4]. Например, бывший работник, с которым у работодателя прекратились трудовые отношения, имеет право обратиться к этому работодателю за выплатой пособия по временной нетрудоспособности, если болезнь наступила в течение 30 дней после прекращения работы по трудовому договору[5]. В рамках трудовых отношений одной из важных задач в плане социального обеспечения является выполнение работодателем своей обязанности по выплате работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, пособий по обязательному социальному страхованию[6].

Отношения, регулируемые нормами гражданского права (которые в ряде случаев частично пересекаются с административно-правовыми отношениями), так-

---

[4] Определение Московского областного суда от 01.09.2011 по делу № 33-19716 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.05.2017) (далее судебная практика приводится по данному источнику).

[5] Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2016 по делу № 33-0238/2016.

[6] Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2016 № 33-42044/2016 ; апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2016 № 33-1800/2016.

же могут быть сопряжены с отношениями по социальному обеспечению. Прежде всего это касается лиц, имеющих статус индивидуального предпринимателя. Даже в тех случаях, когда индивидуальный предприниматель не осуществляет предпринимательскую деятельность и не получает доход от такой деятельности, он все равно несет ответственность за излишне выплаченные ему суммы (например, социальной доплаты к пенсии, пособия по безработице)[7]. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, по авторским договорам, также попадают в сферу действия норм права социального обеспечения. К ним применяются механизмы взыскания неправомерно полученных денежных выплат (пособий, компенсационных выплат или доплат, предусмотренных для неработающих граждан)[8]. Гражданско-правовая составляющая имеет место при заключении договоров купли-продажи жилых помещений, если при этом используются средства материнского (семейного) капитала. В случае признания сделки по договору купли-продажи квартиры недействительной граждане, имеющие сертификат на материнский капитал, не могут воспользоваться своим правом на данные средства до тех пор, пока эти средства не будут в полном объеме возвращены другой стороной несостоявшейся сделки[9].

Нередко излишне выплаченные суммы денежных выплат, предусмотренных нормами права социального обеспечения, выявляются в рамках финансово-правовых отношений, связанных с регистрацией работодателей в качестве плательщиков страховых взносов либо с уплатой ими таких взносов[10]. Связь с финансовым правом прослеживается и в том случае, когда между страхователем (работодателем) и страховщиком (Фондом социального страхования РФ) возникают разногласия в части оценки характера несчастного случая на производстве (является ли полученная травма производственной либо нет). С ответом на этот вопрос связаны взаиморасчеты по страховым взносам между указанными субъектами, т.е. отношения носят финансово-правовой характер. Однако от ответа на данный вопрос зависит размер пособия по временной нетрудоспособности, которое должно быть выплачено работнику как застрахованному лицу[11].

Встречаются случаи пересечения отношений по социальному обеспечению с административно-правовыми отношениями. Наиболее ярким примером здесь является ситуация, когда гражданин, обучающийся по очной форме обучения

---

[7] Апелляционное определение Ростовского областного суда от 21.11.2016 по делу № 33-20195/2016 ; апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2016 по делу № 33-46631/2016.

[8] Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 16.01.2017 № 44г-3/2017, 44г-132/2016 ; апелляционное определение Московского городского суда от 06.12.2016 по делу № 33-49096/2016 ; апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2016 № 33-41040/2016.

[9] Апелляционное определение Челябинского областного суда от 30.01.2017 по делу № 11-1627/2017.

[10] Апелляционное определение Московского городского суда от 12.01.2016 по делу № 33-277/2016.

[11] Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2016 по делу № 33-2116/2016.

и получающий пенсию по случаю потери кормильца (часто с социальной доплатой к ней), прекращает обучение в образовательной организации. Совокупность двух факторов — прекращения административно-правовых отношений и несвоевременного сообщения о данном факте в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, — приводит к негативным последствиям для гражданина.

Право социального обеспечения взаимодействует и с другими отраслями, которые тоже имеют свою специфику. Важно, чтобы опыт такого взаимодействия отраслей оставался востребованным при введении обновляемых образовательных стандартов.

Министерством образования и науки РФ утвержден новый федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата)[12]. Начало его действия — 1 сентября 2017 г. В нем выделяются следующие виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники бакалавриата: нормотворческая; правоприменительная; правоохранительная; экспертно-консультационная (п. 4.3 ФГОС ВО).

Сложившаяся система подготовки бакалавров ориентирована в наибольшей степени на правоприменительную и правоохранительную деятельность. В рабочих программах учебной дисциплины «Право социального обеспечения» при перечислении профессиональных задач и профессиональных компетенций традиционно указывается нормотворческая деятельность и способность выпускника участвовать в разработке нормативных правовых актов. Но следует все-таки отметить, что знания законодательства и умения его применять недостаточно, чтобы быть способным заниматься нормотворческой деятельностью. Это особый вид юридической деятельности. Для ее осуществления, безусловно, необходимы общетеоретические знания о правотворчестве, юридической технике и т.п. Вместе с тем нужна привязка этих знаний к конкретной отрасли права, поскольку нормативное содержание каждой отрасли имеет свою специфику.

В этой связи важными для права социального обеспечения являются взаимосвязи с конституционным правом. Часть 2 ст. 39 Конституции РФ предусматривает, что государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

Именно законотворчество на федеральном и региональном уровнях лежит в основе создания новых отраслевых правовых норм. Обучение элементарным навыкам нормотворчества, включая законотворчество, предоставит выпускнику бакалавриата возможность получить минимально необходимые знания для осуществления нормотворческой деятельности, которая включает разработку нормативных правовых актов и их подготовку к реализации (п. 4.4 ФГОС ВО).

[12] Приказ Минобрнауки России от 01.12.2016 № 1511 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru. 29.12.2016.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Азарова Е. Г.* Социальное обеспечение детей: теоретические подходы : монография. — М. : Контракт, 2012. — 256 с.
2. *Антипьева Н. В.* Единство и дифференциация в праве социального обеспечения : монография. — М. : Проспект, 2016. — 237 с.
3. *Барышникова Т. Ю.* К вопросу о социальной услуге как предмете договорного регулирования в праве социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2016. — № 10 (10). — С. 100—111.
4. *Благодир А. Л.* Право социального обеспечения: система законодательства, отрасли и науки : монография. — Киров : Изд-во ВятГГУ, 2014. — 397 с.
5. *Васильева Ю. В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : монография. — Пермь : Пермский гос. ун-т, 2009. — 363 с.
6. *Гусева Т. С.* Социальное обеспечение семьи, материнства, отцовства и детства в России: теоретические и практические проблемы : монография. — Пенза : Изд-во ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2011. — 227 с.
7. *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение. — М., 2010. —218 с.
8. *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : монография. — М. : У Никитских ворот, 2014. — 382 с.
9. *Захаров М. Л.* Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве) : монография. — М. : Проспект, 2013. — 312 с.
10. Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография / под ред. Э. Г. Тучковой. — М. : Проспект, 2017. — 416 с.

Роман Николаевич ЖАВОРОНКОВ,
доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
javoronkov@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

ПОЗИЦИИ СУДОВ ПО ВОПРОСАМ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

Аннотация. *В статье рассматриваются вопросы интерпретации судами законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов. Сделаны выводы о том, что согласно позиции судов обязанности по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента выделения (создания) рабочих мест и приема на них инвалидов. При этом из норм закона не следует обязанность работодателя по поиску и подбору кадров на квотируемые рабочие места для инвалидов и их заполнение в отсутствие обращений инвалидов для трудоустройства и направления их службой занятости. Нарушением обязанности по квотированию является занижение квоты и трудоустройство на предназначенные для занятости инвалидов рабочие места лиц, не отнесенных к категории инвалидов. Установление квот в целях трудоустройства инвалидов для должностей государственных гражданских служащих противоречит положениям Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».*

Ключевые слова: *трудовое право, право на труд, инвалиды, квотирование рабочих мест.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.162-170

R. N. ZHAVORONKOV,
Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
javoronkov@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

QUESTIONS OF IMPLEMENTATION LEGISLATION ABOUT QUOTING OF THE WORKING PLACE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: POSITION OF COURTS

Review. *The article deals with the issues of interpretation by courts of the legislation on employment quotas for persons with disabilities. It is concluded that according to the vessel position responsibilities job quotas are considered fulfilled from the moment of allocation (creation) of jobs and recruitment for people with disabilities. Thus from the provisions of the law should not be the obligation of the employer for compulsory search and recruitment in quota-based jobs for disabled people and their filling out of the lack of appropriate referrals of disabled persons to employment and the direction of*

© Р. Н. Жаворонков, 2017

their respective employment service. The violation of the quota is the lower quota and the job is designed for the employment of disabled persons jobs persons classified as disabled. The establishment of quotas for employment of disabled persons for positions of civil servants contrary to the provisions of the Federal law «About state civil service of the Russian Federation».
Keywords: *labour law, right to work, disabled people, quoting for jobs.*

В Российской Федерации в настоящее время проживает около 13 млн инвалидов, что составляет около 8,8 % населения страны[1]. Инвалиды, как и все остальные лица, имеют право на труд, под которым следует понимать право инвалида работать по любой доступной ему профессии[2]. При этом только 25 % инвалидов трудоспособного возраста в настоящее время имеют работу[3].

Российское законодательство предусматривает меры, направленные на содействие трудоустройству инвалидов. В соответствии со ст. 13 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[4] (далее — Закон о занятости населения) дополнительными гарантиями занятости инвалидов являются установление квоты для приема их на работу, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций для труда инвалидов, другие меры. Реализация данных положений конкретизируется в других нормативных правовых актах.

Согласно ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»[5] (далее — Закон о социальной защите инвалидов) работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 человек и не более 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия

[1] Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Доступная среда” на 2011—2020 годы» // СЗ РФ. 2015. № 49. Ст. 6987.

[2] Подробнее о праве инвалидов на труд см.: *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : монография. М., 2014 ; *О´Рейли А.* Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд. Женева, 2008 ; *Рузаева Е. М. Лица с ограниченными возможностями как субъекты трудового права : монография. М., 2014*.

[3] Министр Максим Топилин рассказал на заседании Правительства России о мерах по улучшению занятости инвалидов // URL: http://www.rosmintrud.ru/employment/resettlement/2 (дата обращения: 27 мая 2017 г.).

[4] Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

[5] СЗ РФ. 1995. № 48 Ст. 4563.

труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах этой квоты Кодексом об административных правонарушениях РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (ст. 5.45). Дополнительно административная ответственность может быть установлена региональным законодательством[6].

Принципиальное значение для применения норм законов, касающихся квотирования рабочих мест для инвалидов, имеют решения судов различного уровня.

В качестве примера можно привести апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.08.2012[7].

Согласно решению Московского районного суда Санкт-Петербурга от 23.05.2012, постановленному по иску прокурора Московского района Санкт-Петербурга, обратившегося в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц, к ОАО «Теплосеть Санкт-Петербурга», указанное общество обязано было создать рабочие места для трудоустройства инвалидов. Из материалов гражданского дела следует: согласно ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2,5 % к среднесписочной численности работников. На основании указанной нормы ОАО «Теплосеть Санкт-Петербурга» выделено 47 рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Вместе с тем, как было установлено в ходе судебного процесса, из данного перечня должностей только лишь 14 занято непосредственно инвалидами, остальные же заняты работниками, не относящимися к категории инвалидов.

Руководствуясь нормами федерального и регионального законодательства, оценив фактические обстоятельства дела, суд первой инстанции, разрешая спор по существу, исходил из того, что предназначенные для занятости инвалидов рабочие места не являются вакантными и при этом заняты лицами, не отнесенными к категории инвалидов, что нарушает право инвалидов на трудоустройство, гарантированное Законом о социальной защите инвалидов; таким образом, требования о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов ответчи-

---

[6] См., например: Закон города Москвы от 21 ноября 2007 г. № 45 «Кодекс города Москвы об административных правонарушениях». Ст. 2.2 // Вестник Мэра и Правительства Москвы. № 69. 12.12.2007.

[7] Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 августа 2012 г. № 33-11886 // СПС «КонсультантПлюс».

ком не соблюдаются, оснований для освобождения ответчика от обязанности по квотированию рабочих мест в соответствии со среднесписочной численностью работников не имеется, в связи с чем суд пришел к выводу о том, что исковое заявление прокурора Московского района Санкт-Петербурга подлежит удовлетворению. С учетом изложенного, суд первой инстанции правомерно обязал ответчика создать рабочие места для трудоустройства инвалидов в количестве, соответствующем требованиям ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25.

Судебная коллегия выводы суда первой инстанции нашла правильными. По мнению судебной коллегии, судом первой инстанции были обоснованно отклонены доводы ответной стороны об отсутствии финансовой возможности по созданию новых рабочих мест, поскольку данное обстоятельство не освобождает ответчика от обязанности соблюдать закон.

Еще одним актом, имеющим значение для понимания смысла законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, является решение Ленинградского областного суда от 11.12.2012[8].

Постановлением административной комиссии при администрации муниципального образования, оставленным без изменения решением судьи Всеволожского городского суда от 30 октября 2012 г., ФГУП «З.» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 2.5 Областного закона Ленинградской области от 02.07.2003 № 47-оз «Об административных правонарушениях», и подвергнуто административному наказанию в размере 25 000 руб. Как следует из указанных актов, администрация ФГУП «З.» в апреле 2012 г. занизила квоту на 7 рабочих мест для инвалидов (заявлено 15 рабочих мест, при необходимых 22 местах), тем самым допустив нарушение законодательства в области социальной защиты инвалидов, выразившееся в несоздании и невыделении организацией рабочих мест в счет установленной законом квоты.

Решение суда первой инстанции признано законным и обоснованным. Довод подателя жалобы о невозможности создания рабочего места без конкретного обратившегося за трудоустройством инвалида, имеющего индивидуальную программу реабилитации, несостоятелен, поскольку обязанность организации создать или выделить определенное количество рабочих мест в счет установленной квоты не зависит от количества обратившихся с целью трудоустройства инвалидов, а вытекает из требования закона о квотировании организацией рабочих мест для инвалидов с учетом работающих инвалидов и создании вакантных мест для такой категории лиц.

Важное значение для определения момента исполнения работодателем обязанности по квотированию рабочих мест имеет определение Верховного Суда РФ от 22.05.2013[9].

Законом Омской области от 19 ноября 2010 г. № 1311-ОЗ «О внесении изменений в Закон Омской области “О квотировании рабочих мест в Омской об-

[8] Решение Ленинградского областного суда от 11 декабря 2012 г. № 7-717/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

[9] Определение Верховного Суда РФ от 22 мая 2013 г. № 50-АПГ13-5 // СПС «КонсультантПлюс».

ласти”» статья 6 Закона Омской области «О квотировании рабочих мест в Омской области» дополнена пунктом 7 следующего содержания: «Обязанности по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов».

ООО «Лузинское молоко» обратилось в суд с заявлением о признании недействующим п. 7 ст. 6 указанного Закона Омской области, ссылаясь на его противоречие ст. 20, 21 и 24 Закона о социальной защите инвалидов и ст. 12, 13 и 25 Закона о занятости населения. Так, по мнению заявителя, оспариваемая норма возлагает на работодателя дополнительную обязанность по поиску незанятых инвалидов для дальнейшего трудоустройства и выполнения установленной квоты. Вопрос социальной поддержки и обеспечения занятости инвалидов урегулирован законодательством Российской Федерации, Омская область как субъект Российской Федерации, осуществляя по данному вопросу собственное правовое регулирование, не вправе нарушать права организаций (работодателей), возлагая на них дополнительные обязанности, не предусмотренные федеральным законодательством.

Решением Омского областного суда от 5 февраля 2013 г. заявление ООО «Лузинское молоко» оставлено без удовлетворения.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ определила, что решение суда первой инстанции является законным и обоснованным. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции правомерно сделал вывод, что оспариваемый нормативный правовой акт принят Законодательным собранием Омской области в пределах полномочий; законодательству, имеющему бóльшую юридическую силу, не противоречит; права заявителя, гарантированные федеральным законодательством, не нарушает.

Судебная коллегия исходила из того, что законодатель в целях повышения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда предусмотрел для них ряд гарантий трудовой занятости, в числе которых — установление квоты для приема на работу. При этом работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе в том числе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов и ее выполнения.

Разрешая дело, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что федеральным законом установлена обязанность работодателя не только по созданию квотируемых рабочих мест (должностей), но и по выполнению квоты, т.е. обеспечению ее исполнения. При этом устанавливается квота именно для приема на работу инвалидов. Следовательно, нельзя признать противоречащим положение оспариваемого акта о том, что обязанности по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента выделения (создания) рабочих мест и приема на них инвалидов. Иное означало бы необязательность заполнения данных рабочих мест, т.е. допустимость необоснованного отказа в приеме инвалидов на работу на указанные места, что, по сути, противоречило бы целям федерального законодательства в указанной сфере и не обеспечивало бы гарантий трудоустройства инвалидов.

Таким образом, Судебная коллегия согласилась с выводом суда первой инстанции о том, что оспариваемая норма Закона принципов правового регулиро-

вания трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (вопросы занятости, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве) не нарушает, права работодателя не отменяет, свободу договора не ограничивает и дополнительные обязанности на работодателя по поиску работников-инвалидов для их трудоустройства в рамках выделенной квоты, по сравнению с предусмотренными федеральным законодательством в названной сфере, не возлагает. Из содержания оспариваемой нормы не следует обязанность работодателя по поиску и подбору кадров на квотируемые рабочие места для инвалидов и их заполнение в отсутствие обращений инвалидов для трудоустройства и направления их соответствующей службой занятости.

Не может быть признан состоятельным довод апелляционной жалобы о том, что признание обязанности работодателя выполненной с момента создания рабочих мест и приема на них инвалидов означает, что само по себе наличие незаполненных рабочих мест, созданных в рамках квоты для трудоустройства, может быть расценено как неисполнение обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов. Как следует из содержания нормы, работодатель обязан создать рабочее место в рамках квоты и не вправе отказать инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями, только в этом случае обязанность его по квотированию рабочих мест будет считаться выполненной. До приема на работу одним только созданием рабочего места цели Закона о социальной защите инвалидов не могут быть признаны достигнутыми, поскольку обязанность приема на работу инвалида в рамках квоты предусмотрена ч. 2 ст. 24 Закона о социальной защите инвалидов и, являясь ограничением прав работодателя по заполнению рабочих мест иными лицами, проистекает из смысла и целей этого Закона, направленного на защиту инвалидов, обеспечение им равных возможностей с другими гражданами, что в социальном государстве призвано служить достижению целей социального мира и обеспечения достойного уровня жизни граждан.

Необходимо обратить внимание на позицию Верховного Суда РФ, сформулированную в определении от 11 мая 2011 г.[10], относительно квотирования рабочих мест для инвалидов в тех организациях, где предусмотрена государственная гражданская служба.

Правительством Республики Тыва от 1 ноября 2010 г. было принято постановление № 464 «Об установлении организациям Республики Тыва минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов». Указанным постановлением была введена квота (минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников) в следующих организациях: Территориальном органе Федеральной службы государственной статистики по Республике Тыва — 5 мест; Управлении Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Тыва (вместе с 4 подведомственными организациями) — 40 мест; Главном управлении МЧС России по Республике Тыва — 3 места; Государственном учреждении «1 отряд Федеральной противопожарной службы по Республике Тыва» — 22 места; межрайонной

[10] Определение Верховного Суда РФ от 11 мая 2011 г. № 92-Г11-1 // СПС «КонсультантПлюс».

инспекции № 1 ФНС по Республике Тыва — 4 места; Верховном Суде Республики Тыва — 4 места; Прокуратуре Республики Тыва — 7 мест; Тывинской таможне — 5 мест; Управлении Федерального казначейства по Республике Тыва — 5 мест; Управлении судебного департамента в Республике Тыва — 16 мест; Управлении Федеральной службы судебных приставов по Республике Тыва — 11 мест; Управлении Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Республике Тыва — 4 места; Следственном управлении Следственного комитета при Прокуратуре Российской Федерации по Республике Тыва — 7 мест[11].

Прокурор Республики Тыва обратился в Верховный суд Республики Тыва с заявлением об оспаривании пунктов 1, 5—14, 16—21 приложения к названному постановлению. В обоснование своих требований, ссылаясь на то, что оспариваемые нормы приняты в нарушение требований ст. 4, 16, 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», поскольку противоречат принципу государственной гражданской службы о равном доступе граждан к гражданской службе и равных условиях ее прохождения. Имеющие статус инвалидов граждане не могут быть приняты для прохождения службы в вышеуказанные органы в порядке квотирования, поскольку профессии и специальности в них не предусматривают использование труда инвалидов и создание для них условий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Решением Верховного суда Республики Тыва от 3 марта 2011 г. в удовлетворении заявленных требований было отказано.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что оспариваемое в настоящем деле постановление принято в соответствии с ч. 1 ст. 21 Закона о квотировании рабочих мест и п. 1 ст. 4 Закона Республики Тыва от 16 марта 2004 г. «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите», которые предусматривают установление квоты для приема на работу инвалидов в процентах именно к среднесписочной численности работников организации. Судом было установлено, что оспариваемое постановление определяет минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов — 3 % от среднесписочной численности работников организации. В связи с этим суд первой инстанции пришел к выводу о том, что оспариваемое постановление и приложение к нему принято исполнительным органом субъекта РФ в пределах предоставленных ему полномочий и не противоречит нормам федерального законодательства.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ нашла такой вывод суда ошибочным в связи со следующим.

Разрешая заявленные требования, суд не учел положения Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», которыми установлены порядок и условия поступления на государственную гражданскую службы и ее прохождения. Как усматривается из ст. 4 названного Закона, принципами гражданской службы являются равный доступ граждан, владеющих го-

[11] Постановление Правительства Республики Тыва от 1 ноября 2010 г. № 464. Пункты 1, 5—14, 16—21 приложения.

сударственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего.

Согласно ст. 22 данного Закона поступление на гражданскую службу проводится на конкурсной основе. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к данной должности. В этой же статье приводится перечень оснований, по которым конкурс не проводится. Такого основания, как наличие у претендента инвалидности, с учетом квотирования мест, названным Законом не предусмотрено.

Кроме того, согласно п. 5 Правил признания лица инвалидом, утвержденных постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95, условиями признания гражданина инвалидом являются нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, ограничение жизнедеятельности, необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию. В статье 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» содержится перечень ограничений, связанных с гражданской службой, включающий в себя наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения.

Таким образом, федеральный законодатель предусмотрел права и ограничения прав на поступление и прохождение государственной гражданской службы.

Поскольку одним из принципов гражданской службы является единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ (ст. 4 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»), субъект РФ не вправе изменять условия поступления на государственную службу, изменять права и обязанности каких-либо категорий граждан, установленные федеральным законом. Судебная коллегия пришла к выводу о противоречии оспариваемых норм положениям федерального законодательства.

Итак, анализ судебной практики показывает, что позиция судов относительно квотирования рабочих мест для инвалидов заключается в следующем:

1. Обязанности по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента выделения (создания) рабочих мест и приема на них инвалидов, т.е. работодатель обязан создать рабочее место в рамках квоты и не вправе отказать инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями. При этом из норм закона не следует обязанность работодателя по поиску и подбору кадров на квотируемые рабочие места для инвалидов и их заполнение в отсутствие обращений инвалидов для трудоустройства и направления их службой занятости.
2. Нарушением обязанности по квотированию является занижение квоты. Довод о невозможности создания рабочего места без конкретного обратившегося за трудоустройством инвалида, имеющего индивидуальную программу реа-

билитации, несостоятелен, поскольку обязанность организации создать или выделить определенное количество рабочих мест в счет установленной квоты не зависит от количества обратившихся с целью трудоустройства инвалидов, а вытекает из требования закона о квотировании организацией рабочих мест для инвалидов с учетом работающих инвалидов и создании вакантных мест для такой категории лиц.

3. Нарушение обязанности по квотированию также имеет место, когда предназначенные для занятости инвалидов рабочие места не являются вакантными и при этом заняты лицами, не отнесенными к категории инвалидов.
4. Установление квот в целях трудоустройства инвалидов для должностей государственных гражданских служащих противоречит положениям Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В частности, данный Закон предусматривает поступление на гражданскую службу на конкурсной основе и не указывает инвалидность в числе оснований, по которым конкурс не проводится.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Жаворонков Р. Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : монография. — М., 2014. — 384 с.
2. *О´Рейли А.* Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд. — Женева, 2008. — 150 с.
3. *Рузаева Е. М.* Лица с ограниченными возможностями как субъекты трудового права : монография. — М., 2014. — 192 с.

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В ПОРЯДКЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Оксана Викторовна ЕРОФЕЕВА,
кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
vsrferofeeva@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье рассмотрен вопрос о пенсионном обеспечении медицинских работников в порядке обязательного пенсионного страхования. Проанализировано законодательство, регулирующее досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения, с учетом проблем, возникающих в судебной практике.*
Ключевые слова: *пенсионное обеспечение медицинских работников, досрочные страховые пенсии по старости в связи с лечебной и иной деятельностью по охране здоровья населения, специальный страховой стаж, порядок расчета пенсии.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.171-183

O. V. EROFEEVA,
senior lecturer of labour law and social security law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
vsrferofeeva@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

PENSION PROVISION OF HEALTH WORKERS AS MANDATORY PENSION INSURANCE

Review. *The article covers the question of pensions for medical workers in the mandatory pension insurance. Analyzed legislation, governing early appointment of insurance old-age pension to persons, carrying out medical and other activity on health protection of the population, taking into account problems arising in judicial practice.*
Keywords: *provision of pensions of health workers, early insurance old-age pensions in connection with medical and other activities for public health care, a special insurance experience, a pension procedure of payments.*

С 1 января 2015 г. пенсионное обеспечение медицинских работников осуществляется на основе Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее — Закон о страховых пенсиях).

В соответствии с указанным Законом медицинским работникам назначается страховая пенсия по старости:

1) на общих основаниях — в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста (мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет), при наличии стра-

© О. В. Ерофеева, 2017

хового стажа не менее 15 лет и величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30;

2) по специальным основаниям — ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 в связи:
   — с работой во вредных и тяжелых условиях труда (пенсия в связи с особыми условиями труда) — п. 1 и 2 ч. 1 с. 30 Закона о страховых пенсиях;
   — с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения при наличии стажа определенной продолжительности (фактически — пенсия за выслугу лет) — п. 20 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях.

Это связано с тем, что одной из особенностей профессиональной деятельности медицинских работников является связь труда отдельных категорий работников здравоохранения с высоким эмоциональным, психологическим, интеллектуальным и физическим напряжением, с вредными и (или) опасными условиями труда.

Досрочные страховые пенсии по старости медицинским работникам могут устанавливаться как по достижении определенного возраста, так и независимо от возраста.

Медицинские работники, занятые на работах с вредными условиями, имеют право на пенсию: мужчины — по достижении 50 лет и женщины — по достижении 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на работах с указанными условиями труда и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 лет и 15 лет[1], а медицинские работники, занятые на других работах с тяжелыми условиями труда: мужчины — по достижении возраста 55 лет и женщины по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с указанными условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 лет и 20 лет[2].

Виды работ с вредными, тяжелыми условиями труда, дающими право на включение их в специальный страховой стаж, установлены Правительством РФ. Так, постановлением Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» установлено, что в целях досрочного пенси-

---

[1] В случае если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного выше срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, страховая пенсия им назначается с уменьшением общеустановленного пенсионного возраста на один год за каждый полный год такой работы — мужчинам и женщинам (п. 1 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях).

[2] Если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, страховая пенсия им назначается с уменьшением возраста, предусмотренного ст. 8 Закона о страховых пенсиях, на один год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам (п. 2 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях).

онного обеспечения на основании ст. 30 Закона о страховых пенсиях подлежат применению:

— список № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденный постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»; список № 1 производств, цехов, профессий и должностей на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, утвержденный постановлением Совета министров СССР от 22 августа 1956 г. № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах», — для учета периодов выполнения соответствующих работ, имевших место до 1 января 1992 г.;

— список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденный постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение»; список № 2 производств, цехов, профессий и должностей с тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, утвержденный постановлением Совета министров СССР от 22 августа 1956 г. № 1173 «Об утверждении списков производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах», — для учета периодов выполнения соответствующих работ, имевших место до 1 января 1992 г.

Таким образом, с учетом действующих списков № 1 и 2 работники здравоохранения, имеющие право на пенсию в связи с особыми условиями труда, делятся на несколько групп:

1) работники, чья работа связана с радиацией (врачи-рентгенологи, рентгенолаборанты, средний медицинский персонал рентгеновских отделений и т.д.). Они составляют наиболее многочисленную группу;
2) медицинский персонал, чья работа сопряжена с возможностью заражения различными инфекционными заболеваниями (работники противочумных учреждений; работники, непосредственно обслуживающие больных, в туберкулезных и инфекционных учреждениях; медицинские и фармацевтические работники, занятые на работах с материалами, зараженными или подозрительными на заражение вирусом иммунодефицита человека);
3) лица, работающие в психиатрических (психоневрологических) лечебно-профилактических учреждениях и отделениях домов ребенка, в домах-интернатах для психических больных, детских домах-интернатах для умственно отсталых детей системы социального обеспечения;

4) врачи, средний и младший медицинский персонал, работающий в ожоговых и гнойных отделениях, в отделениях и кабинетах химиотерапии онкологических учреждений (подразделений), отделениях подземных больниц, расположенных в отработанных соляных шахтах; младший медицинский персонал в детских онкологических отделениях;
5) младшие медицинские сестры (санитарки) патологоанатомических отделений, прозекторских, моргов[3].

Периоды работы медицинских работников с вредными и тяжелыми условиями труда, имевшие место после 1 января 2013 г., засчитываются в специальный страховой стаж при условии начисления и уплаты страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным ст. 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». При этом также требуется, чтобы класс условий труда на рабочих местах по указанным работам соответствовал вредному или опасному классу, установленному по результатам специальной оценки условий труда, которая была проведена в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2014 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с лечебной и иной деятельностью по охране здоровья населения осуществляется по п. 20 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях. В соответствии с данным пунктом право на досрочную пенсию имеют лица, осуществлявшие лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и в поселках городского типа либо только в городах, независимо от их возраста.

Следует отметить, что по ранее действовавшему законодательству (пп. 11 п. 1 ст. 28 Закона о трудовых пенсиях) право на досрочную пенсию по старости было предоставлено лишь тем работникам здравоохранения, которые работали в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения. Данная норма право на досрочное пенсионное обеспечение ставила в зависимость от статуса учреждения, что приводило к нарушению прав медицинских работников на пенсию. В этой связи указанная норма являлась предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ, который признал такое правовое регулирование не соответствующим Конституции РФ[4]. Конституционный Суд РФ справедливо подчеркнул, что досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную деятельность, так же как и предоставление им ранее пенсии за выслугу лет, направлено главным образом на защиту от риска утраты профессиональной трудоспособности до достижения общего пенсионного возраста. Раз-

---

[3] См.: *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 153—154.

[4] См.: постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2004 г. № 11-П // СЗ РФ. 2004. № 24. Ст. 2476.

личия в условиях приобретения права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, которые устанавливаются исключительно по такому критерию, как форма собственности (т.е. зависят от того, являются учреждения, в которых осуществлялась эта деятельность, государственными, муниципальными или нет), нельзя считать обоснованными с точки зрения вытекающего из Конституции РФ требования равноправия применительно к праву на социальное обеспечение.

При досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, следует установить наличие стажа работы определенной продолжительности на основании списков соответствующих работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается данная пенсия. Периоды работы (деятельности), имевшие место до 1 января 2015 г., засчитываются в специальный страховой стаж при условии признания их в соответствии с законодательством, которое действовало в период выполнения данной работы (деятельности), дающими право на досрочное назначение пенсии.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11 декабря 2012 г. № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» при разрешении споров, связанных с установлением и выплатой трудовой пенсии по старости[5] гражданам ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста, в интересах граждан и в целях недопущения ухудшения условий реализации права на пенсионное обеспечение, на которые они рассчитывали до введения в действие нового правового регулирования (независимо от того, выработан ими общий или специальный трудовой стаж полностью либо частично), стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, может исчисляться с учетом законодательства, действовавшего на период выполнения соответствующих работ и иной общественно полезной деятельности, позволявшего засчитывать такие периоды в стаж при назначении пенсий на льготных условиях (Закон СССР от 14 июля 1956 г. «О государственных пенсиях», Закон СССР от 15 мая 1990 г. «О пенсионном обеспечении граждан в СССР», Закон РФ от 20 ноября 1990 г. № 340-I «О государственных пенсиях в Российской Федерации» и принятые в соответствии с ними подзаконные акты). Приведенное разъяснение согласуется с правовой позицией, сформулированной Конституционным Судом РФ в постановлении от 24 мая 2001 г. № 8-П и неоднократно подтвержденной в последующих его решениях.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пен-

[5] Необходимо отметить, что в законодательстве несколько раз менялось название пенсии по старости, выплачиваемой в рамках системы обязательного социального страхования. В частности, до 1 января 2015 г. она называлась «трудовая пенсия по старости», затем — «страховая пенсия по старости». Поэтому правовые нормы, содержащиеся в более ранних нормативных правовых актах и касающиеся трудовой пенсии по старости, применяются при исчислении стажа для страховой пенсии по старости.

сия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» при назначении досрочной страховой пенсии по старости по указанному основанию подлежат применению:

— Перечень учреждений, организаций и должностей, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет (приложение к постановлению Совета министров СССР от 17 декабря 1959 г. № 1397 «О пенсиях за выслугу лет работникам просвещения, здравоохранения и сельского хозяйства»), — для учета периодов соответствующей деятельности, имевшей место до 1 января 1992 г.;
— Список профессий и должностей работников здравоохранения и санитарно-эпидемиологических учреждений, лечебная и иная работа которых по охране здоровья населения дает право на пенсию за выслугу лет, утвержденный постановлением Совета министров РСФСР от 6 сентября 1991 г. № 464 «Об утверждении Списка профессий и должностей работников здравоохранения и санитарно-эпидемиологических учреждений, лечебная и иная работа которых по охране здоровья населения дает право на пенсию за выслугу лет», с применением положений абз. 4 и 5 п. 2 указанного постановления, — для учета соответствующей деятельности, имевшей место в период с 1 января 1992 г. по 31 октября 1999 г. включительно;
— Список должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения, утвержденный постановлением Правительства РФ от 22 сентября 1999 г. № 1066 «Об утверждении Списка должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения, и Правил исчисления сроков выслуги для назначения пенсии за выслугу лет в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения», — для учета соответствующей деятельности, имевшей место в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2001 г. включительно;
— Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, в соответствии с подпунктом 20 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденный постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”».

Перечень учреждений, организаций и должностей, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет является наиболее широким по сравнению с другими, поскольку в стаж, дающий право на пенсию за выслугу лет работникам здравоохранения, включалась любая работа, связанная с деятельностью по охране здоровья населения. В нем наименования должностей не были кон-

кретизированы — право на пенсию за выслугу лет имели врачи, зубные врачи, техники, фельдшеры, помощники врача, акушерки, массажисты, лаборанты и медсестры (независимо от наименования должности); в перечень учреждений, работа в которых давала право на пенсию этого вида, кроме лечебно-профилактических учреждений, были включены детские учреждения и учебные заведения, аптечные учреждения, учреждения социального обеспечения, а также органы здравоохранения, врачебного контроля и врачебной экспертизы. При этом был установлен льготный порядок исчисления стажа для некоторых периодов деятельности в зависимости от местности, где она протекала, или от характера работы по определенной специальности. Так, работа в сельской местности и поселках городского типа засчитывалась в трудовой стаж из расчета один год за один год и три месяца, а работа специалистов хирургических, патологоанатомических и реанимационных служб — из расчета один год за полтора.

Согласно Списку от 6 сентября 1991 г. № 464 право на досрочную страховую пенсию по старости в связи с лечебной и иной работой по охране здоровья населения дает не любая такая деятельность, а только если она осуществлялась в соответствующих должностях и учреждениях. Названный Список состоял всего из двух пунктов и предусматривал перечень профессий и должностей работников здравоохранения и санитарно-эпидемиологических учреждений, лечебная и иная работа которых по охране здоровья населения дает право на досрочную страховую пенсию по старости. В пункте 1 были названы врачи и средний медицинский персонал независимо от наименования и должности лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических учреждений всех форм собственности. В пункте 2 назывались врачи и средний медицинский персонал, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. При подсчете стажа за периоды работы до 1 ноября 1999 г. на практике применяются существовавшие номенклатуры (перечни) должностей медицинского персонала и учреждений здравоохранения, в том числе по системе здравоохранения Минобороны России, МВД России, Федеральной службы безопасности РФ (ФСБ России) и др.

Помимо Списка от 6 сентября 1991 г. № 464, при подсчете стажа, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости, также применялось постановление Совета министров РСФСР от 6 сентября 1991 г. № 464. Согласно п. 2 этого постановления работникам здравоохранения и санитарно-эпидемиологических учреждений, указанным в Списке от 6 сентября 1991 г. № 464, один год работы в сельской местности или поселке городского типа (рабочем поселке) считается за год и три месяца.

Постановлением от 6 сентября 1991 г. № 464 (п. 2) был предусмотрен льготный подсчет стажа, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости (один год работы за год и шесть месяцев):

а) врачам-хирургам всех наименований, среднему медицинскому персоналу отделений (палат) хирургического профиля стационаров, врачам-анестезиологам-реаниматорам, среднему медицинскому персоналу отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии, врачам-патологоанатомам и среднему медицинскому персоналу отделений общей, детской и инфекционной патологии республиканских, областных и городских патологоанатомических бюро, городских, районных,

межрайонных и централизованных бюро патологоанатомических отделений, проводящим патологоанатомические вскрытия трупов, гистологические исследования трупного материала, органов и тканей, удаленных при биопсиях, обработку трупного, операционного и биопсийного материала, врачам — судебно-медицинским экспертам, среднему медицинскому персоналу районных, межрайонных и городских отделений бюро судебно-медицинской экспертизы, проводящим судебно-медицинское вскрытие, исследование трупов и трупного материала, обработку трупного материала.

Абзацем 3 п. 2 постановления от 6 сентября 1991 г. № 464 были предусмотрены врачи-хирурги всех наименований, средний медицинский персонал отделений (палат) хирургического профиля стационаров, которым один год работы в этих должностях и подразделениях считается за один год и шесть месяцев;

б) врачам-патологоанатомам и среднему медицинскому персоналу отделений общей, детской и инфекционной патологии республиканских, областных и городских патологоанатомических бюро, городских, районных, межрайонных и централизованных бюро патологоанатомических отделений, проводящим вскрытия трупов, гистологические исследования трупного материала, органов и тканей, удаленных при операциях и биопсиях, обработку трупного, операционного и биопсийного материала;

в) врачам-анестезиологам-реаниматорам отделений (групп) анестезиологии-реанимации, отделений (палат) реанимации и интенсивной терапии.

За периоды работы после 1 ноября 1999 г. до 1 января 2002 г. могут применяться постановление Правительства РФ от 22 сентября 1999 г. № 1066, Список от 22 сентября 1999 г. № 1066, соответствующие Правила от 22 сентября 1999 г. № 1066 и Перечень (приложение к этим Правилам).

Список от 22 сентября 1999 г. № 1066 состоит из двух разделов: «Наименование должностей» и «Наименование учреждений». В каждом из них указаны конкретные должности врачей и среднего медицинского персонала, конкретные типы (виды) учреждений (больницы городские, районные, участковые; поликлиники восстановительного лечения, консультативно-диагностические; госпитали и т.д.), работа в которых засчитывается в стаж. В Списке от 6 сентября 1991 г. перечня должностей и учреждений не было, в связи с чем при назначении пенсии использовались нормативные акты Минздрава России и других ведомств (Минобороны России, МВД России и др.)[6].

В соответствии со Списком от 22 сентября 1999 г. № 1066 право на пенсию предоставляется всем врачам-специалистам (кроме врачей-статистиков), а также врачам — руководителям учреждений (их структурных подразделений), осуществляющим врачебную деятельность.

В Списке от 22 сентября 1999 г. № 1066 были указаны конкретные наименования должностей. После его принятия лишились права на включение в стаж периодов работы после 1 ноября 1999 г. некоторые категории медицинских работников, которые ранее это право имели, а именно: медицинские статистики,

[6] См.: Комментарий к законодательству о страховых взносах и пенсиях (постатейный). В. Г. Белоглазова, В. Г. Белякин, С. Ф. Вельмяйкин [и др.] ; отв. ред. Ю. В. Воронин. М. : Норма, Инфра-М, 2012. 576 с.

медицинские регистраторы, инструкторы по санитарному просвещению, инструкторы по трудовой терапии, инструкторы по лечебной физкультуре. Работа в соответствующих должностях засчитывалась в стаж, дающий право на досрочную пенсию, при условии ее выполнения в конкретных учреждениях, указанных в Списке. В разделе «Наименование учреждений» этого Списка значились 32 пункта, включающих различные учреждения здравоохранения, в том числе учреждения здравоохранения силовых ведомств и социального обслуживания (п. 27—32). По сравнению с применявшимся на практике перечнем таких учреждений, работа в которых засчитывалась в стаж за периоды работы до 1 ноября 1999 г., в Список от 22 сентября 1999 г. № 1066 не включены ряд учреждений, например бюро медицинской статистики, молочные кухни. В перечень включены санатории (курорты) только определенного профиля.

Согласно Правилам от 22 сентября 1999 г. № 1066 после 1 ноября 1999 г. период соответствующей работы включался в стаж, только если она выполнялась в течение полного рабочего дня. Работа при неполном рабочем дне (на полставки, две трети ставки и т.д.), независимо от того, что она выполнялась в должностях и учреждениях, предусмотренных Списком от 22 сентября 1999 г. № 1066, в стаж за периоды работы после 1 ноября 1999 г. не засчитывается.

Правила от 22 сентября 1999 г. № 1066 содержат положения о льготном исчислении стажа врачам и среднему медицинскому персоналу, работавшим как в сельской местности или поселке городского типа (рабочем поселке), так и в городах, а также врачам и среднему медицинскому персоналу, работавшим в должностях и структурных подразделениях согласно Перечню от 22 сентября 1999 г. № 1066.

Перечень содержит конкретные наименования отделений хирургического профиля, отделений анестезиологии-реанимации, патологоанатомических отделений отделов бюро судебно-медицинской экспертизы и т.д. и конкретные наименования должностей, работа в которых засчитывается в стаж в льготном порядке.

В силу постановления Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781 Список должностей и учреждений и Правила исчисления периодов работы, в соответствии с которыми назначаются досрочные страховые пенсии по старости медицинским работникам, применяются при подсчете медицинского стажа ко всем периодам работы.

Работа в любой должности, указанной в разделе «Наименование должностей», включается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в учреждениях, предусмотренных в разделе «Наименование учреждений» Списка, утвержденного постановлением от 29 октября 2002 г.

В соответствии с п. 4 Правил в стаж работ, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии, включаются только те периоды, когда медицинский работник выполнял норму рабочего времени, установленную за ставку заработной платы, по занимаемой им должности. Данное правило распространяется на периоды работы после 1 ноября 1999 г. Однако для медицинских работников, занятых в должности «главная медицинская сестра», это требование применяется ко всем периодам работы в этой должности.

Периоды работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке, утвержденном постановлением от 29 октября 2002 г., засчитываются с 1 ноября 1999 г.

в стаж работы при условии ее выполнения в режиме нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной трудовым законодательством для соответствующих должностей. Если работа выполнялась в нескольких должностях и учреждениях, указанных в Списке, на условиях неполного рабочего дня, то производится суммирование объема работы работника в должностях, предусмотренных Списком, по всем местам работы.

Действующими Правилами, как и ранее, сохранена возможность включения в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с лечебной и иной деятельностью, периодов работы в определенных структурных подразделениях организаций (воинских частей) независимо от их наименования и ведомственной принадлежности (п. 6 Правил, утвержденных постановлением от 29 октября 2002 г. № 781). Однако, в отличие от ранее действовавших Правил, в указанный п. 6 включены лечебно-профилактические структурные подразделения территориальных медицинских объединений, а также группы медицинского обеспечения, медицинские службы, медицинские группы, военно-медицинские службы, стационары.

Вместе с тем необходимо учитывать, что приказом Минздравсоцразвития России от 25 июля 2011 г. № 801н утверждена новая номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим и средним профессиональным образованием учреждений здравоохранения.

Специалистами в целом положительно оцениваются изменения, внесенные постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. Так, указывается, что наименования должностей в новом Списке практически не изменились; расширен перечень учреждений, например в него включены центры профессиональной патологии, медицинской профилактики, мануальной терапии, офтальмологические диспансеры, станции скорой и неотложной помощи, дома ночного пребывания, социальные приюты и т.д.; появились формулировки, допускающие более широкое его применение (больницы всех наименований, госпитали всех наименований и др.); предусмотрена возможность зачета в стаж медицинской деятельности периодов ее выполнения в нескольких указанных в списке должностях (учреждениях) в течение неполного рабочего дня, если в результате их суммирования выработана нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени в объеме полной ставки по одной из должностей; сохранен льготный порядок исчисления периодов работы в сельской местности (поселке городского типа) в составе «смешанного» стажа — 1 год за 1 год и 3 месяца, а также периодов работы работников здравоохранения определенных специальностей (хирурги, патологоанатомы, анестезиологи-реаниматологи, судебно-медицинские эксперты) — 1 год за 1,5. При этом последние при наличии периодов работы в городах и сельской местности имеют право на исчисление стажа с применением обеих указанных льгот. «По ранее действовавшему порядку учитывался вариант одной, более оптимальной льготы, впоследствии право на соответствующий вид пенсии определялось с применением меньшей льготы (1 год работы считался за 1 год и 3 месяца), а ее размер устанавливался с учетом большей льготы (1 год работы считался за 1 год и 6 месяцев)». Кроме того, был расширен перечень отделений хирургического профиля, за счет дополнения его акушерскими и операционными отделениями. Ранее были названы только акушерское физиологическое, акушер-

ские обсервационные отделения и акушерское отделение патологии беременности. При этом достаточно часто, особенно в сельской местности, акушерские отделения выполняют функции всех трех вышеназванных отделений; уточнены названия хирургических отделений (среди них названы отделения по пересадке органов)[7].

Вместе с тем при реализации права медицинских работников на пенсию возникают сложности, связанные с исчислением стажа. Это обусловлено тем, что действующий порядок назначения досрочных страховых пенсий не воспроизводит тех условий назначения пенсий, которые существовали в период работы.

В судебной практике повсеместное распространение получила позиция, согласно которой с учетом конституционно-правового смысла норм, касающихся условий реализации права на пенсионное обеспечение, исчисление продолжительности страхового стажа на соответствующих видах работ, имевших место до введения в действие нового пенсионного законодательства, т.е. до 1 января 2002 г., может производиться по нормам законодательства, которое ко времени обращения за пенсией утратило силу[8].

В основном это споры, возникающие в связи с включением в страховой стаж определенных периодов (к примеру, периода прохождения интернатуры, периода повышения квалификации медицинского работника, периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком).

Согласно обзору судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2006 г. период нахождения медицинского работника на курсах повышения квалификации является периодом работы, подлежащим включению в специальный стаж.

В пункте 27 разъяснений, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 11 декабря 2012 г. № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» при разрешении споров, возникших в связи с включением женщинам в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периода нахождения их в отпуске по уходу за ребенком, судам следует исходить из того, что если указанный период имел место до 6 октября 1992 г. (времени вступления в силу Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации», с принятием которого период нахождения в отпуске по уходу за ребенком не включается в специальный стаж работы в случае назначения пенсии на льготных условиях), то он подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. Более того, если отпуск по уходу за ребенком начался до 6 октября 1992 г., то период нахождения в данном отпуске включается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, независимо от момента его окончания (до или после этой даты).

На практике довольно часто возникали вопросы о возможности включения в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости

[7] См.: *Астраханцева Е. В.* Указ. соч. С. 154—155.

[8] *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение : монография. М. : Проспект, 2013. С. 103.

лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения, периодов работы в организациях, не относящихся по своей организационно-правовой форме к учреждениям.

В этой связи Пленум Верховного Суда РФ в пункте 17 постановления от 11 декабря 2012 г. № 30 разъяснил, что такое право предоставляется исключительно работникам учреждений. Исходя из п. 2 ст. 120 Гражданского кодекса РФ учреждение может быть создано гражданином или юридическим лицом (частное учреждение) либо Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием (государственное или муниципальное учреждение). При этом форма собственности (государственная, муниципальная, частная) учреждений в данном случае правового значения не имеет. В то же время при изменении организационно-правовой формы учреждений, предусмотренных пп. 19 и 20 п. 1 ст. 27 Федерального закона № 173-ФЗ, в случае сохранения в них прежнего характера профессиональной деятельности работников суд вправе установить тождественность должностей, работа в которых засчитывается в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости, тем должностям, которые установлены после такого изменения.

Схожая правовая позиция сформулирована в определении Конституционного Суда РФ от 4 марта 2004 г. № 81-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Чкаловского районного суда города Екатеринбурга о проверке конституционности положения подпункта 11 пункта 1 статьи 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”».

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод о том, что пенсионное обеспечение медицинских работников имеет ряд особенностей: право на досрочную страховую пенсию по старости поставлено в зависимость от условий труда, характера деятельности и определенной продолжительности лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

Что касается размера пенсий по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, то он зависит от страхового капитала, состоящего из взносов в Пенсионный фонд, которые уплачивались после 1 января 2002 г., и стоимости пенсионных прав, приобретенных к этому времени. С 1 января 2015 г. размер ставится в зависимость от суммы набранных за страховой стаж индивидуальных пенсионных коэффициентов (ИПК). Величина ИПК определяется за каждый календарный год, причем отдельно за периоды страхового стажа до 1 января 2015 г. и после этой даты. Данная величина определяется с учетом ежегодных отчислений страховых взносов в ПФР. Величина ИПК определяется на день назначения пенсии и представляет собой сумму ИПК за периоды стажа. Максимальный индивидуальный пенсионный коэффициент с 2021 г. и в последующие годы не может быть свыше 10 для застрахованных лиц, у которых не формируются пенсионные накопления, и свыше 6,25 — для тех, у кого накопления формируются.

Индивидуальный пенсионный коэффициент умножается на стоимость одного пенсионного коэффициента. По состоянию на 1 января 2015 г. эта стоимость равна 64 руб. 10 коп. Стоимость одного пенсионного коэффициента после 1 января 2015 г. ежегодно устанавливается федеральным законом о бюджете ПФР на соответствующий год. В структуру страховой пенсии включен фиксированный

базовый размер выплаты (фиксированная выплата с 1 января 2015 г.), размер которой установлен законом, он дифференцирован в зависимости от вида пенсии, не зависит ни от стажа, ни от заработка, ежегодно индексируется.

Таким образом, очевидно, что порядок расчета пенсий является сложным и запутанным. Кроме того, прогнозировать работающему гражданину размер своей пенсии с учетом действующего законодательства не представляется возможным. При этом уровень пенсионного обеспечения в настоящее время и в обозримом будущем следует признать достаточно низким.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Астраханцева Е. В.* Некоторые особенности правового регулирования труда и социального обеспечения работников здравоохранения : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2008.
2. *Ерофеева О. В.* Защита прав граждан на пенсионное обеспечение : монография. — М. : Проспект, 2013.
3. Комментарий к законодательству о страховых взносах и пенсиях (постатейный) / В. Г. Белоглазова, В. Г. Белякин, С. Ф. Вельмяйкин [и др.] ; отв. ред. Ю. В. Воронин. — М. : Норма, Инфра-М, 2012. — 576 с.

Мария Игоревна АКАТНОВА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

РАЗВИТИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ

Аннотация. *В статье рассматриваются предпосылки становления правового регулирования социального обеспечения на международном уровне. Автор проанализировал место социально-экономических прав в системе прав человека и их содержание в международных актах. Рассмотрены универсальные и региональные международные акты, содержание нормы о социальном обеспечении.*
Ключевые слова: *международные стандарты социального обеспечения, социально-экономические права человека.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.184-190

M. I. AKATNOVA,
Assistant Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

DEVELOPMENT OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL SECURITY AT THE INTERNATIONAL LEVEL

Review. *In the article is discussed the formation of legal regulation of social security at the international level. The author analyzed the place socio-economic rights in human rights system and their content in international instruments. Considered universal and regional international instruments, which content the rules on social security.*
Keywords: *international social security standards, socio-economic human rights.*

На ранних этапах развития цивилизации предоставление помощи людям, которые требовали особого внимания и социальной поддержки в связи с возрастом, состоянием здоровья, потерей кормильца, зависело от представлений о целесообразности и от возможностей общества. С возникновением капиталистического производства формируется класс наемных работников и возникает необходимость создания механизма взаимопомощи в случаях вынужденной потери заработка. В XIX в. социальное обеспечение наемных работников начинает осуществляться на правовой основе, закрепляемой государством, в первую очередь в наиболее на тот момент промышленно развитых странах — Германии и Англии[1].

[1] Право социального обеспечения России : учеб. для студентов вузов / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Волтерс Клувер, 2005. С. 5.

© М. И. Акатнова, 2017

После Первой мировой войны, по итогам Парижской мирной конференции 1919 г. и подписания Версальского мирного договора впервые в мире была создана международная организация Лига Наций, одной из целей которой являлось улучшение качества жизни на планете. Структурным подразделением этой организации стала Международная организация труда. В 1946 г., после ликвидации Лиги Наций, была создана новая международная структура — Организация Объединенных Наций. В качестве одной из ее целей провозглашается международное сотрудничество в разрешении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера и в поощрении и развитии уважения к правам человека и основным свободам для всех, без различия расы, пола, языка и религии (ст. 1 Устава ООН[2]).

10 декабря 1948 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла Всеобщую декларацию прав человека[3], которая явилась первым в истории документом универсального характера, провозглашавшим перечень прав и свобод человека. В преамбуле Всеобщей декларации прав человека говорится, что признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и их равных и неотъемлемых прав является основой свободы, справедливости и всеобщего мира, а также в Декларации отмечается необходимость охраны прав человека властью закона. Одним из основных принципов международного права стал принцип уважения прав человека. В ходе его становления и закрепления международных стандартов прав человека в международных актах сложилось деление прав человека на отдельные категории, или поколения[4].

К первому поколению относят *гражданские и политические права*, закрепленные в Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г.[5]

Ко второму поколению причисляют *экономические, социальные и культурные права*, закрепленные в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.[6] Нормативное выражение (закрепление) во Всеобщей декларации прав человека и особенно в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах таких социально-экономических прав, как право на труд и свободный выбор работы, право на социальное обеспечение, на отдых и досуг, право на защиту материнства и детства, право на образование и другие, явилось огромным шагом вперед в развитии прав человека, в расширении каталога этих прав, их обогащении. К сожалению, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. не предусматривает эффективной системы защиты провозглашенных им прав и свобод. Он не содержит схемы эффективного контроля или норм о применении каких-либо санкций к государству, нарушающему положения этого пакта, и, по сути, ограничивается международной технической поддержкой государства, стремящегося реализовать закрепленные в нем положения.

---

[2] Международные акты о правах человека : сб. документов. М. : Норма, 1998.

[3] Международное публичное право : сб. документов. М. : БЕК, 1996. Т. 1. С. 460—464.

[4] Международное право : учебник / отв. ред. Ю. М. Колосов, Э. С. Кривчикова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Междунар. отношения, 2005. С. 533.

[5] Международное публичное право : сб. документов. Т. 1. С. 470—482.

[6] Международное публичное право : сб. документов. Т. 1. С. 464—470.

К третьему поколению прав относят *коллективные права (права солидарности)*: права народов, права меньшинств, право на развитие, международный мир и безопасность, благоприятную окружающую среду и др. Эти права появились в результате национально-освободительных движений и были закреплены в некоторых декларациях Генеральной Ассамблеи ООН (например, Декларация о предоставлении независимости колониальным странам и народам 1960 г., Декларация о праве народов на мир 1984 г.), в европейских региональных актах, ряде актов МОТ о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни.

Существует мнение о том, что соблюдение социально-экономических прав (право на труд, справедливые и благоприятные условия труда, социальное обеспечение, отдых, образование) требует позитивных действий со стороны государства и зависит от соответствующих экономических и социальных условий. Однако обусловленность реализации этих прав экономическими и социальными условиями, неспособность государства в ряде случаев их гарантировать могут подвергать сомнению принцип неотчуждаемости и принадлежности этих прав каждому индивиду от рождения, который закреплен в Венской декларации и Программе действий[7]. Указанный международный документ подчеркивает, что все права человека универсальны, неделимы, взаимозависимы и взаимосвязаны. Международное сообщество должно относиться к правам человека глобально, на справедливой и равной основе, с одинаковым подходом и вниманием. Хотя значение национальной и региональной специфики и различных исторических, культурных и религиозных особенностей необходимо иметь в виду, государства, независимо от их политических, экономических и культурных систем, несут обязанность поощрять и защищать все права человека и основные свободы. Это означает, что политические, гражданские, культурные, экономические и социальные права человека следует рассматривать в их совокупности. Никто не может выбирать, какие права поощрять и защищать. Все они имеют равную ценность и распространяются на всех. Как бы для того, чтобы решить этот вопрос раз и навсегда, в п. 1 Венской декларации говорится, что «универсальность» всех прав человека и основных свобод «носит бесспорный характер». Бесспорная универсальность прав человека констатируется в контексте подтверждения обязанности всех государств поощрять и защищать права человека. Защита и поощрение всеобщих прав человека характеризуется в Венской декларации как «первейшая обязанность» всех правительств. Позднее данный принцип нашел свое отражение и в Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г.

Практика реальной жизни мирового сообщества непрерывно доказывает абсурдность противопоставления прав человека в зависимости от того, к какому поколению эти права первоначально были отнесены. Круг абсолютных (основных) и относительно основных прав и свобод весьма разнообразен и отсутствует какой-либо международный или государственный стандарт в этой области. Пожалуй, консенсус существует лишь в отношении фундаментального права — права на жизнь, т.к. без него наличие любого другого права теряет всякий смысл[8]. Право на

---

[7] Принята на Всемирной конференции по правам человека. Вена, 25 июня 1993 г.

[8] *Маклаков В. В.* Конституционное право зарубежных стран. Общая часть. М. : Волтерс Клувер, 2006. С. 200—203.

жизнь образует первооснову всех других прав и свобод, складывающихся в этой сфере, представляя собой абсолютную ценность мировой цивилизации. Все остальные права так или иначе объединяются вокруг этого стержневого права, обеспечивая его гарантию и эффективную реализацию, и должны рассматриваться в неразрывной связи с ним, а государство обязано признать эти права и создавать благоприятные для жизни человека условия всеми имеющимися средствами. Всем людям должна быть обеспечена защита их прав, и важную роль в этом процессе играют субъекты, обязательства которых заключаются в том, чтобы добиваться реализации этих прав. В первую очередь к числу таких субъектов относятся государства, хотя и на международное сообщество тоже ложится ответственность за защиту прав человека. Международное сообщество реализует свою обязанность в том числе путем разработки и принятия международных актов в области защиты прав человека в рамках соответствующих международных организаций.

Такие акты условно подразделяются на универсальные и региональные.

В универсальных источниках международного права в области защиты прав человека содержатся так называемые «стандарты прав человека», представляющие собой общепризнанные нормы поведения государств, которые последние должны соблюдать в законодательстве и практике в отношении лиц, находящихся под их юрисдикцией.

К таким источникам прежде всего относится Всеобщая декларации прав человека 1948 г., содержащая гарантии соблюдения экономических и социальных прав: на социальное обеспечение, труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы, справедливое вознаграждение, равную оплату за равный труд, отдых, необходимый для здоровья и благосостояния уровень жизни, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и социальное обслуживание. Несмотря на то что Всеобщая декларация прав человека была принята в форме резолюции Генеральной Ассамблеи, имеющей рекомендательный характер, со временем, в силу авторитетности и широкого применения, ее нормы стали обладать обязательной юридической силой.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. направлен на защиту экономических, социальных и культурных прав. Государства должны были принять «в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление признаваемых в настоящем Пакте прав всеми надлежащими способами, включая, в частности, принятие законодательных мер» (п. 1 ст. 2 Пакта).

К универсальным актам, закрепляющим права человека, относятся и международные договоры, закрепляющие необходимость особой заботы и дополнительной защиты для отдельных категорий лиц: беженцев, апатридов, инвалидов, женщин, детей, трудящихся-мигрантов. К таким документам относятся: Конвенция о статусе беженцев 1951 г. и Протокол, касающийся статуса беженцев, 1966 г., Конвенция о политических правах женщин 1952 г., Декларация прав ребенка 1959 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. и Факультативный протокол 1999 г., Конвенция о правах ребенка 1989 г.[9], Декларация о пра-

[9] Международная защита прав и свобод человека : сборник документов. М. : Юрид. лит., 1990. С. 385—388.

вах инвалидов 1975 г. и Конвенция о правах инвалидов 2006 г., Факультативный протокол о вовлечении детей в вооруженные конфликты 2000 г. и Факультативный протокол о торговле детьми, детской проституции и детской порнографии 2000 г., Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. В данных актах даются определения лиц, включаемых в соответствующую категорию, устанавливается особая защита этих лиц путем предоставления им дополнительных прав и закрепления обязанностей государств по их соблюдению.

Среди целей и задач МОТ признается обязательство способствовать принятию странами мира программ по повышению жизненного уровня, расширению системы социального обеспечения, полного медицинского обслуживания, защите благосостояния детей и матерей. МОТ принят ряд конвенций и рекомендаций, закрепляющих право на социальное обеспечение.

На необходимость соблюдения права на социальное обеспечение и принятия мер по его реализации указывается в Рекомендации МОТ 1944 г. № 67 «Об обеспечении дохода»[10]. Конвенция МОТ 1962 г. № 117 «Об основных нормах и целях социальной политики» предусматривает, что всякая политика должна прежде всего направляться на достижение благосостояния и развитие населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу. Конвенция называет повышение жизненного уровня населения основной целью при планировании экономического развития. Конкретные пути реализации права граждан на социальное обеспечение раскрываются в Конвенциях 1952 г. № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», 1962 г. № 118 «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения», 1982 г. № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» и Рекомендации 1983 г. № 167 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального страхования». Приняты конвенции, посвященные реализации отдельных видов социального обеспечения: 1964 г. № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма», 1988 г. № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», 2000 г. № 183 «Об охране материнства» и др.

Ряд международных актов в области прав человека относятся к другой группе — к региональным источникам, в которых закрепляются «региональные стандарты прав человека», выработанные государствами отдельных регионов. При этом универсальные и региональные стандарты не противоречат, а дополняют друг друга, поскольку именно региональные стандарты позволяют учитывать специфику определенного региона, его исторические и культурные традиции. В региональных актах могут устанавливаться дополнительные нормы более высокого уровня или дополнительные механизмы контроля в области прав человека.

Несмотря на то что Совет Европы (СЕ) не обладает, в отличие от Европейского Союза, законодательными полномочиями, еще до создания Европейских сообществ в рамках этой организации был подписан уникальный международный договор, который впоследствии стал ядром общеевропейской системы защиты

[10] Конвенции и рекомендации МОТ, указанные далее, см.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : МБТ, 1991. Т. I. С. 591—612, 1055—1086. Т. II. С. 1321—1337, 1424—1431, 1971—1982, 1999—2030, 2171—2192.

прав человека: Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.[11] Обязательность выполнения данного договора государствами вытекает из их согласия, которое они дают при принятии их в члены СЕ. В отличие от других международных документов, Конвенция о защите прав человека и основных свобод и протоколы к ней (к настоящему моменту принято 14 протоколов) закрепили не только перечень прав и свобод человека, гарантируемых всем лицам, находящимся под юрисдикцией государств-участников, но и действующий механизм обеспечения их соблюдения (Европейская комиссия по правам человека и Европейский Суд по правам человека).

Не менее значимым актом Совета Европы в области социально-экономических прав является Европейская социальная хартия 1961 г.[12] Она защищает основные социальные и экономические права (права в области жилья, здравоохранения, образования, занятости, социальной защиты, а также недискриминационного подхода) и дополняет Конвенцию о защите прав человека и основных свобод, которая обеспечивает соблюдение гражданских и политических прав. С 1 июля 1999 г. вступила в силу пересмотренная Европейская социальная хартия 1996 г., в которой сведены все права, гарантированные Хартией 1961 г., с некоторыми поправками, а также права, гарантированные Дополнительным протоколом от 1988 г., и некоторые новые права. Право на социальное обеспечение включено в число наиболее важных основных прав человека и входит в тот минимум обязательств, который должно взять на себя государство в момент ратификации Хартии 1996 г. Кроме того, п. 3 ст. 12 Хартии 1996 г. обязывает государства постоянно стремиться выводить систему социального обеспечения на более высокий уровень.

В целях достижения большего единения между государствами — членами Совета Европы в содействии их социальному прогрессу в 1964 г. был принят Европейский кодекс социального обеспечения, призванный поощрять дальнейшее развитие систем социального обеспечения и проводить политику согласованных отчислений на социальное обеспечение в государствах-членах.

В преамбуле Соглашения о создании Содружества Независимых Государств 1991 г.[13] отмечается, что страны — участницы СНГ обязуются соблюдать общепризнанные международные нормы о правах человека, а в ст. 2 закрепляется, что стороны гарантируют всем лицам, находящимся на их территории, «независимо от их национальной принадлежности или иных различий гражданские, политические, социальные, экономические и культурные права и свободы в соответствии с общепризнанными международными нормами о правах человека».

Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г.[14] предусматривает, что каждый человек имеет право на социальное обеспечение, включая социаль-

---

[11] Для России Конвенция вступила в силу 05.05.1998, и с этого момента российские суды должны в обязательном порядке учитывать ее правила (см.: п. 11—15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.20.2003 г. «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. 02.12.2003.

[12] Ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ.

[13] Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. № 51.

[14] Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ «Содружество». 1995. № 2.

ное страхование по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, воспитания детей и в других случаях, установленных национальным законодательством. В 1994 г. Межпарламентская Ассамблея СНГ утвердила Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств (СНГ). В статье 40 этой Хартии закрепляется, что государства гарантируют лицам, проживающим на их территории, право на социальное обеспечение и, что важно, полное пенсионное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности, при потере кормильца, в других предусмотренных национальным законодательством случаях независимо от того, на территории какого государства приобретено право на пенсионное обеспечение, а также выплату государственных пособий семьям, имеющим детей.

В последние годы все большее значение приобретает такая международная организация региональной экономической интеграции, как Евразийский экономический союз. В рамках данной организации разработан проект договора о пенсионном обеспечении трудящихся Евразийского экономического союза и членов их семей на основе Концепции международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения, одобренной Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 12 ноября 2014 г. № 103. Договор призван обеспечить равные права и гарантии в сфере пенсионного обеспечения при формировании и экспорте пенсий, защиту пенсионных прав трудящихся государств — членов ЕАЭС и членов их семей, сохранение приобретаемых и приобретенных прав. Проект договора был одобрен на заседании Коллегии Евразийской экономической комиссии (ЕЭК) 19 декабря 2016 г.[15]

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что международное сотрудничество в области прав человека на различных уровнях динамично развивается и количество международных актов в данной области достаточно велико. Право на социальное обеспечение, включая право на социальное страхование, пенсионное обеспечение и социальную защиту, медицинское обслуживание, признается важной гарантией социального положения и реализации основных прав и свобод каждого человека. Оно содержится во всех международных документах, закрепляющих основные права и свободы человека.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Международное право : учебник / отв. ред. Ю. М. Колосов, Э. С. Кривчикова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Междунар. отношения, 2005.
2. *Маклаков В. В.* Конституционное право зарубежных стран. Общая часть. — М. : Волтерс Клувер, 2006.
3. Право социального обеспечения России : учебник для студентов вузов / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. — 4-е изд, перераб. и доп. — М. : Волтерс Клувер, 2005.

[15] Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: http://www.eurasiancommission.org/. 05.06.2017.

Интеграция и международное сотрудничество

К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Гури Вахтангович ШОНИЯ,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье рассматриваются тенденции современной трудовой миграции. Автор делает вывод о том, что чем выше показатель соблюдения и гарантированности прав работников-мигрантов и членов их семей, тем с большей уверенностью можно говорить о гармонизации трудового законодательства государств, входящих в общий рынок товаров, услуг и труда.*
Ключевые слова: *труд, миграция, работник, Международная организация труда, мигрант, Международная организация по миграции.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.191-198

G. V. SHONIA,
Assistant Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

TO THE QUESTION OF LABOR MIGRATION IN THE CONTEMPORARY WORLD

Review. *The article examines the trends of modern labor migration. The author concludes that the higher the indicator of observance and guarantee of the rights of migrant workers and their family members, the more confident can be said about harmonization of the labor legislation of the states entering the common market of goods, services and labor.*
Keywords: *Labor, Migration, Worker, International Labor Organization, Migrant, International Organization for Migration.*

В Докладе о развитии человеческого потенциала (ООН, 2016 г.) человеческое развитие определяется как процесс расширения возможностей народов, из которых наиболее важными являются длительная и здоровая жизнь, получение образования, достойный уровень жизни, а также политическая свобода, соблюдение прав человека и самоуважение[1]. Представляется, что именно

[1] Human Development Report 2016. Human Development for Everyone. The United Nations Development Programme // URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

© Г. В. Шония, 2017

эти цели преследуют, перемещаясь из страны в страну, люди, которых называют работниками-мигрантами.

Вопрос о трудовой миграции является актуальным и насущным, т.к. затрагивает практически все государства мира и созданные ими международные организации. В свете чего важны уважение и соблюдение прав работников-мигрантов и членов их семей. Однако права мигрантов тесно связаны с реализацией прав граждан страны их пребывания. Поэтому взаимный баланс и их мирное сосуществование — залог зрелости общества и социальной направленности в развитии страны.

С 1926 г. в документах МОТ отражаются изменения международного миропорядка, касающиеся миграционных процессов: в 1926 г. принята Конвенция № 21 «Об инспекции эмигрантов», а в 1935 г., когда миграционные процессы усилились, принята Конвенция № 48 «О сохранении за мигрантами пенсионных прав», в 1939 г. — Конвенция № 66 «О трудящихся-мигрантах». Таким образом МОТ отреагировала на потоки мигрантов, хлынувших из Старого в Новый Свет. Кроме того, с 20-х по 30-е гг. прошлого века МОТ приняла около 10 конвенций, касающихся правового регулирования труда моряков, что в итоге позже, уже в 90-е гг., отразилось в принимаемых ООН документах, а именно в понятии трудящегося-мигранта в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов[2] (1990).

Данная Конвенция определяет, что термин «трудящийся-мигрант» означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является. В этой Конвенции трудящиеся-мигранты подразделены на несколько категорий: сезонные; моряки; занятые на стационарной прибрежной установке; работа которых связана с переездами; занятые на проекте; работники целевого найма. С 1998 г. эксперты ООН делят работников-мигрантов на долгосрочных (остается в стране приема на 12 месяцев и более), краткосрочных (срок пребывания от 3 до 12 месяцев) и возвратных[3].

По данным Международной организации по миграции (IOM) на 2015 г., число мигрантов имеет тенденцию к росту[4]. Так, если в 2013 г. мигрантов было 232 млн человек, то в 2015-м уже 244 млн (это самое большое количество за всю историю). Интерес представляет тот факт, что Германия стала вторым после США по популярности местом для пребывания мигрантов, на третьем месте остается Российская Федерация. По-прежнему в странах Персидского залива велика доля трудовых мигрантов по сравнению с гражданами государств: в ОАЭ — 88,4 % мигрантов, в Катаре — 75,7 %, в Кувейте — 73,6 %. Изменилось и распределе-

---

[2] URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant1.shtml (дата обращения: 27.04.2017).

[3] Defining and Measuring Circular Migration. Final report of the Task Force on Measuring Circular Migration. United Nations Economic Commission for Europe. 2016 // https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/14-Add1_Circular_migration.pdf (дата обращения: 28.04.2016).

[4] Global Migration Trends Factsheet // URL: http://gmdac.iom.int/global-migration-trends-factsheet (дата обращения: 27.04.2017).

ние в мире иностранных работников: каждый пятый мигрант проживает в одном из 20 самых крупных городов мира, и количество мигрантов составляет до трети населения этих городов (например, Сидней, Окленд, Сингапур, Лондон). В то же время 2015 г. стал самым «опасным» годом для мигрантов: увеличилось количество людей, принудительно перемещенных, а также погибших или пропавших без вести при попытке пересечения границы. По оценкам Международной организации по миграции, более 5 400 мигрантов умерли или пропали без вести, а число погибших в результате миграции в Европу увеличилось на 15 % по сравнению с предыдущим годом. По данным 2016 г., погибло 7 763 чел., что составляет увеличение на 27 % по сравнению с 2015 г.[5]

Согласно Конвенции МОТ № 97 (Женева, пересмотренная в 1949 г.) «О трудящихся-мигрантах»[6], которую, по данным МОТ[7], ратифицировали только 49 государств, стороны должны создать:

— необходимые условия для въезда, выезда и пребывания трудящихся-мигрантов;
— специальные службы, для оказания бесплатной и компетентной помощи;
— условиях для предоставления им полной и честной информации о трудоустройстве и пребывании в стране;
— специальные медицинские службы для работы с мигрантами.

Устанавливается коллизионное правило о том, что трудящимся-мигрантам предоставляются без какой бы то ни было дискриминации условия труда не менее благоприятные, чем для граждан своей страны. В то же время национальным законодательством каждого государства могут быть предусмотрены ограничения трудовой правосубъектности иностранных работников, которые, как представляется, дискриминацией не являются.

Так, ч. 3 ст. 62 Конституции РФ закрепляет, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Статья 11 Трудового кодекса РФ закрепляет, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан»[8] гласит, что иностранные граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации, могут работать на предприятиях, в организациях

[5] GMDAC Data Briefing — Migrant Deaths and Disappearances Worldwide: 2016 Analysis // URL: http://gmdac.iom.int/gmdac-data-briefing-8 (дата обращения: 27.04.2017).

[6] URL: http://moscow.iom.int/russian/Legislation/ILO97_ru.pdf (дата обращения: 27.04.2017).

[7] URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242:NO (дата обращения: 28.04.2017).

[8] СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации.

Иностранные граждане не могут быть назначены на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российскими законами назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к российскому гражданству. Так, лишь российский гражданин может находиться на муниципальной службе, быть государственным гражданским служащим Российской Федерации[9]. Иностранный гражданин не имеет права замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными ст. 56 Кодекса торгового мореплавания РФ[10] (занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста); быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации; быть прокурором, судьей, государственным или частным нотариусом, адвокатом.

Для иностранных граждан предусматривается возможность прохождения военной службы по контракту на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в Вооруженных Силах РФ и воинских формированиях[11].

Однако это не идет вразрез с мировым законодательством по данному вопросу, что было не раз определено в решениях Европейского Суда по правам человека, исключающего из принципа равенства в области занятости работников-мигрантов и местных работников в отношении занятия государственных должностей. По мнению Суда, запрет допуска на государственную службу работников-мигрантов на равных основаниях с местными работниками допустим, но только в отношениях некоторых видов деятельности (армия, полиция, дипломатический персонал, суд). Например, согласно ч. 1 статьи L5221-7 Трудового кодекса Франции[12] разрешение на работу для иностранного гражданина выдается с учетом ограничений по определенным профессиям и по территориальному (географическому) признаку.

Следует отметить, что в связи с необходимостью привлечения на работу иностранных специалистов в некоторых странах, например в России, меняется национальное законодательство по этому вопросу. Так, в законодательстве РФ существовал запрет на работу иностранного гражданина в качестве командира корабля гражданской авиации. Однако в 2015 г. он был снят в связи с нехваткой российских пилотов. В некоторых странах, например в Индии, наблюдается обратный процесс. Профсоюз пилотов авиакомпании Jet Airways посоветовал индийским пилотам отказываться от работы с иностранными членами экипажа,

---

[9] См.: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 13 // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

[10] См.: Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207.

[11] См.: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изм. и доп.). Ч. 2 ст. 2 // СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.

[12] URL: http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/fr/fr442fr.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

а также потребовал от авиакомпании немедленного увольнения всех пилотов, не имеющих индийского происхождения. По мнению профсоюза National Aviator's Guild, в Индии достаточно опытных пилотов, которые испытывают проблемы с поиском работы, в то время как иностранцы, работающие в индийских авиакомпаниях, имеют преимущество, особенно когда авиакомпании получают воздушные суда нового типа. «По нашему мнению, руководство авиакомпании имело в распоряжении достаточно времени, чтобы заменить иностранцев отечественными пилотами. Поэтому мы требуем немедленного увольнения иностранных пилотов. Они являются нагрузкой для бюджета нашей компании и нашей страны», — говорится в коммюнике профсоюза[13].

Проведя анализ статистических данных[14] за последние годы, можно выявить некоторые тенденции:

1. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна наблюдается феминизация мигрантских потоков, т.е. число женщин-мигрантов увеличилось и составляет 55,7 % (от 20 до 64 лет, женщины в возрасте от 22 до 44 лет превосходят мужчин по количеству). Их подавляющее большинство работает в качестве домашних работников.
2. Уровень незаконной трудовой миграции остается высоким (в странах Карибского бассейна это примерно 11,3 млн чел.).
3. Несмотря на происходящие перемены в мире дискриминация в отношении работников-мигрантов остается животрепещущим вопросом. Прежде всего это касается вопросов заработной платы, принудительного труда, охраны труда и др. Так, в ряде французских регионов были приняты нормы, которые обязывают иностранных рабочих на стройке, которая финансируется за счет бюджетных средств, говорить только по-французски. Такая поправка была внесена в Закон о малом бизнесе. Согласно этим поправкам будут созданы специальные бригады для патрулирования строительных площадок и проверки уровня владения работников французским языком. Такие нововведения объясняются тем, что работники, не владеющие языком на должном уровне, не могут грамотно разобраться в нормах по технике безопасности и охране труда[15].

   Недискриминация работников-мигрантов является важным условием для создания свободного рынка рабочей силы в рамках международных договоренностей государств. Особенно с развитием международных организаций с участием России (СНГ, ЕАЭС, Союзного государства России и Беларуси).
4. На сегодняшний день повышается востребованность квалифицированных работников-мигрантов. Получив профессию или специальность, мигранты стремятся уехать из государств приема в экономически более развитые стра-

[13] URL: https://www.aviaport.ru/digest/2017/04/24/439129.html (дата обращения: 28.04.2017).

[14] См., например: Labour migration in Latin America and the Caribbean. Diagnosis, Strategy, and ILO's Work in the Region. International Labour Organization 2017. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_548185.pdf (дата обращения: 27.04.2017).

[15] When nationalism summons Gallicism to keep foreign workers out of France // 14.03.2017. http://www.france24.com/en/tag/labour-law/ (дата обращения: 28.04.2017).

ны для того, чтобы иметь более выгодную работу[16]. Для решения кадровых вопросов и оказания помощи государствам с участием работников-мигрантов Международная организация по миграции реализует программу «Миграция для развития»[17], в рамках которой мигранты и национальные диаспоры оказывают финансовую помощь учреждениям образования и здравоохранения «родных» государств, приезжают на консультацию и мастер-классы на родину и т.д.

5. Поводом для миграции работников сегодня являются не только экономические факторы. Важны также: развитие сети здравоохранения в стране проживания; отсутствие возможности получения среднего и профессионального образования для самого работника и членов его семьи. Еще одним «поводом» для миграции становится желание воссоединения с семьей. Особенно это затронуло Францию, имеющую свои особенности в отношении трудовых мигрантов.
6. Миграционные процессы охватывают два и более государства, что дает возможность говорить о более тесном международном сотрудничестве между государствами. Это также влияет на принятие ряда международных документов, объединяющих эти государства. Эксперты МОТ отмечают, что в последнее время получают развитие так называемые двусторонние трудовые соглашения (Bilateral Labour Agreements (BLAs)) и меморандумы по трудовой миграции (Memoranda of Understanding (MOUs) on labour migration)[18], которые предназначены для решения различных вопросов трудовой миграции, среди которых, например, трансграничные трудовые мигранты, привлечение домашних работников и работников, не имеющих квалификации, или низкоквалицированных работников, предоставление информации и статистических данных и др.
7. Можно констатировать появление нового термина — «циркулярная», или «круговая»[19], трудовая миграция: когда потоки движутся из страны к стране, а страны приема способствуют тому, чтобы у мигрантов не прерывалась связь с родиной и семьей, была возможность свободно приехать на время работы и привезти семью, обеспечиваются возможности денежных переводов, но

---

[16] Это не раз отмечалось экспертами ООН. Подробнее см.: Migration and Development: a Human Rights Approach // URL: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/HLMigration/MigrationDevelopmentHC%27spaper.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

[17] Migration and Development // URL: https://www.iom.int/migration-and-development (дата обращения: 28.04.2017).

[18] Подробнее см.: Gender sensitivity in labour migration-related agreements and MOUs. ILO. 2016 // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467721.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

[19] Подробнее см., например: Defining and Measuring Circular Migration. Final report of the Task Force on Measuring Circular Migration. United Nations Economic Commission for Europe. 2016 // URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/14-Add1_Circular_migration.pdf (дата обращения: 28.04.2016) ; *Zimmermann K. F.* Circular migration // URL: https://wol.iza.org/uploads/articles/1/pdfs/circular-migration.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

чтобы в итоге эта миграция не стала постоянной и работники вместе с семьями уезжали домой. Именно такой подход к вопросам трудовой миграции разрабатывается в последнее время странами назначения, международными организациями.

8. Законность нахождения в стране приема является залогом успешной трудовой деятельности для мигранта. Так, по данным французских исследователей Патрика Симона и Эльзы Штайхен, вновь прибывшие трудовые мигранты неуверенно чувствовали себя в первое время после приезда во Францию. Однако после года работы их показатели заметно улучшились. А после 9 лет работы их показатели сравнялись с коренными работниками. Тем не менее уровень их занятости был на 10 пунктов ниже, чем у местных работников[20].
9. В европейских странах можно наблюдать тенденцию конкуренции между прибывшими работниками-мигрантами, имеющими и не имеющими профессиональную подготовку и квалификацию[21].

Представляется, что все эти факторы говорят о том, что сегодня ведущее место принадлежит не просто международным нормам, а универсальным международным договорам, затрагивающим права человека и, конечно, трудовые права работников-мигрантов. Это многосторонние документы, охватывающие универсальные принципы в сфере труда, дающие возможность работникам-мигрантам и членам их семей работать и чувствовать себя востребованными на рынке труда в государстве приема. Это также дает ощущение защищенности не только со стороны государства места работы, но и в первую очередь — международного сообщества. Чем выше показатель соблюдения и гарантированности прав работников-мигрантов и членов их семей, тем с большей уверенностью можно говорить о гармонизации трудового законодательства государств, входящих в общий рынок товаров, услуг и труда. Это также повлияет на процесс ратификации государствами конвенций МОТ и трансформацию международных норм в национальное законодательство[22].

---

[20] *Simon P., Steichen E.* Slow motion the labor market integration of New immigrants in France. 2014 // URL: http://www.migrationpolicy.org/research/slow-motion-labor-market-integration-new-immigrants-france (дата обращения: 28.04.2017).

[21] Подробнее см.: Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal // URL: http://www.oecd.org/france/41708151.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

[22] Например, в российском трудовом законодательстве нет понятия «косвенная дискриминация», а в международных и европейских документах есть. Так, Суд ЕС неоднократно отмечал, что это может быть условие о знании языка для занятия определенных должностей, однако по определению мигранты не могут им обладать (см.: дело Groener v. Minister for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee (C-379/87) ; Salomone Haim v. Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein (C-424/97) // Discrimination of migrant workers at the workplace. 2014).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Defining and Measuring Circular Migration. Final report of the Task Force on Measuring Circular Migration. United Nations Economic Commission for Europe. 2016 // URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/bur/2016/February/14-Add1_Circular_migration.pdf (дата обращения: 28.04.2016).
2. Gender sensitivity in labour migration-related agreements and MOUs. ILO. 2016 // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467721.pdf (дата обращения: 28.04.2017).
3. Global Migration Trends Factsheet // URL: http://gmdac.iom.int/global-migration-trends-factsheet (дата обращения: 27.04.2017).
4. GMDAC Data Briefing — Migrant deaths and disappearances worldwide: 2016 analysis // URL: http://gmdac.iom.int/gmdac-data-briefing-8 (дата обращения: 27.04.2017).
5. Human Development Report. 2016 Human Development for Everyone. The United Nations Development Programme // URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf (дата обращения: 28.04.2017).
6. Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal // http://www.oecd.org/france/41708151.pdf (дата обращения: 28.04.2017).
7. Labour migration in Latin America and the Caribbean. Diagnosis, Strategy, and ILO'S Work In The Region. International Labour Organization 2017 // URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_548185.pdf (дата обращения: 27.04.2017).
8. Migration and Development // URL: https://www.iom.int/migration-and-development (дата обращения: 28.04.2017).
9. Migration and Development: a Human Rights Approach // URL: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/HLMigration/MigrationDevelopmentHC%27spaper.pdf (дата обращения: 28.04.2017).
10. *Simon P., Steichen E.* Slow motion the labor market integration of New immigrants in France. 2014 // URL: http://www.migrationpolicy.org/research/slow-motion-labor-market-integration-new-immigrants-france (дата обращения: 28.04.2017).
11. When nationalism summons Gallicism to keep foreign workers out of France // 14.03.2017. URL: http://www.france24.com/en/tag/labour-law/ (дата обращения: 28.04.2017).
12. *Zimmermann K. F.* Circular migration // URL: https://wol.iza.org/uploads/articles/1/pdfs/circular-migration.pdf (дата обращения: 28.04.2017).

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Айнур Куанышбековна НАДИРОВА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права, предпринимательского и гражданского процессуального права Университета КазГЮУ
anadirova@mail.ru
010000, Республика Казахстан, г. Астана, Кургальжинское ш., д. 8

Аннотация. *В статье освещены теоретические и практические вопросы, касающиеся трудовой миграции, взаимовлияния национального, международного и трансграничного трудового права. Показан опыт стран Евразийского экономического союза в законодательном регулировании внешней трудовой миграции. Обращено внимание на новые подходы Международной организации труда к правовой регламентации трудовых отношений. Выделены вопросы развития международного сотрудничества по недопущению дискриминации иностранных работников.*

Ключевые слова: *трудовая миграция, трудовое законодательство, Международная организация труда, Евразийский экономический союз, многонациональные корпорации (ТНК), недопущение дискриминации.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.199-206

A. K. NADIROVA,
associate Professor of civil law, business and civil procedural law KazGUU University
anadirova@mail.ru
010000, Kazakhstan, Astana, Korgaldzhyn highway, 8

LABOR MIGRATION AND NEW APPROACHES TO REGULATION OF WORK OF FOREIGN WORKERS

Review. *The article deals with theoretical and practical issues concerning labor migration, the interaction of national, international and cross-border employment law. The experience of CES countries in legal regulation of external labour migration. Attention is drawn to new approaches of the International labour organization to legal regulation of labour relations. Dedicated to the development of international cooperation to end discrimination against foreign workers.*

Keywords: *labour migration, labour legislation, international labour organization, the Eurasian Economic Union, multinational corporations (MNCs), preventing of discrimination.*

Вопросы трудовой миграции, получившие отражение в 2017 г. на сессии Международной конференции труда, имеют особую актуальность в рамках евразийской интеграции. Различие в подходе законодательного регулирования труда иностранцев в Казахстане, Беларуси, России, Армении и Кыргызстана

© А. К. Надирова, 2017

создает препятствия к свободной реализации гражданами своих трудовых прав в государствах ЕАЭС.

Для государств — членов ЕАЭС вопросы соблюдения законодательства в сфере трудовой миграции очень актуальны, поскольку во всех этих странах проявилось притяжение как легальной, так и нелегальной иностранной рабочей силы, наряду с преобладающими формируются новые векторы движения мигрантов. Не случайно уже в 1990-е гг. было отмечено, что миграция населения является результатом целого комплекса взаимосвязанных факторов, в силу чего нахождение решений данной проблемы становится трудноосуществимым[1].

Однако и в науке, и в законодательстве, и в правоприменительной практике сделано немало для решения многих вопросов, касающихся трудовой миграции.

В российской юридической науке отражено, что миграция — это совокупность различных по своей природе территориальных перемещений населения, сопровождающихся изменением места жительства. Миграция может различаться по причинам (добровольная или вынужденная), типу (внешняя и внутренняя) и виду (возвратная и безвозвратная). Вынужденная миграция может быть внешней (лица, ищущие убежище, в том числе беженцы) и внутренней (перемещенные лица, вынужденные переселенцы и др.), возвратной и безвозвратной. Незаконная миграция может быть внешней и внутренней (в том числе вынужденной и добровольной). Внешняя трудовая миграция, которая относится к добровольной и возвратной, может быть незаконной. Переселение рассматривается как безвозвратный вид миграции[2]. Согласно Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года трудовая миграция — это временная миграция с целью трудоустройства и выполнения работ (оказания услуг)[3].

Трудовая миграция по законодательству Республики Казахстан определена как временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности[4].

В соответствии с Законом Кыргызской Республики от 17 июля 2000 г. № 61 «О внешней миграции» трудовая миграция — это добровольное перемещение на законном основании физических лиц, постоянно проживающих на территории Кыргызской Республики, за пределы Кыргызской Республики, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов Кыргызской Республики и прибывающих на территорию Кыргызской Республики с целью осуществления оплачиваемой временной или постоянной трудовой деятельности[5].

---

1 *Нурмагамбетов А. М.* Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы : Баспа, 1998. С. 174.

2 Международное частное право : учебник / Л. П. Ануфриева, К. А. Бекяшев, Г. К. Дмитриева [и др.] ; отв. ред. Г. К. Дмитриева. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. С. 556.

3 URL: www.base.consultant.ru.

4 Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. № 477-IV «О миграции населения» // URL: http://online.zakon.kz/.

5 URL: www.ssm.gov.kg.

Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» определяет понятие внешней трудовой миграции как выезд из Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору в государстве трудоустройства, а также въезд в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору и осуществление такой деятельности в РБ[6]. Следует отметить, что данный Закон, в отличие от законодательств государств — членов ЕАЭС, жестко и чрезмерно регламентирует отношения внешней трудовой миграции как в Республике Беларусь, так и за ее пределами. Наиболее проблематичной для государства является нелегальная миграция, и это, безусловно, отражается на рынке труда.

В российской науке трудового права определено, что отношения иностранцев в сфере труда в России более всего относятся к предмету трудового права, использующего как общие, так и специальные нормы, учитывающие статус указанных лиц при осуществлении ими трудовой деятельности в России[7].

Иностранцы, постоянно проживающие в Республике Казахстан, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан. Аналогичные положения содержатся и в Законе Республики Армения от 16 января 2007 г. № ЗР-47 «Об иностранных лицах», Законе Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь», Федеральном законе от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Законе Кыргызской Республики от 14 декабря 1993 г. «О правовом положении иностранных граждан в Кыргызской Республике».

В различных научных источниках было выражено немало предложений относительно совершенствования правового регулирования трудовой миграции. В частности, для снижения нелегальной трудовой миграции предлагается, во-первых, увеличение контроля за соблюдением миграционного законодательства, во-вторых, введение визового режима с отдельными странами — массовыми экспортерами нелегальной рабочей силы, в-третьих, ужесточение штрафных санкций в отношении работодателей, использующих труд нелегальных мигрантов, в-четвертых, установление оптимального размера залогового взноса на ввозимую рабочую силу, чтобы работодателю не всегда было выгодно использование труда иностранных работников. Причем размер залогового взноса предлагается дифференцировать в зависимости от конкурентоспособности специальности[8].

В то же время усиление миграционного режима может помешать другому активному процессу — экономической интеграции, в условиях которой автоматически объединяется и рынок труда. Одновременно с этим в отношении имеющихся мигрантов (в том числе нелегальных) следует применять гуманные между-

[6] URL: www.tamby.info/zakon/zakon-225_2011.html.

[7] *Скачкова Г. С.* Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 15.

[8] *Нурмагамбетов А. М.* Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы: Баспа. 1998. С. 182.

народные нормы, обеспечивающие их достойное существование на территории страны, где они трудятся[9].

Особое внимание обращается на необходимость участия представителей иностранных граждан и лиц без гражданства при организации их труда, решении социально-бытовых вопросов, поскольку значительная часть мигрантов, приезжающих в основном из стран СНГ, становятся жертвами трудовой эксплуатации. Многие из них не имеют возможности повысить свою квалификацию. Упрощенный, потребительский характер использования труда мигрантов отрицательно сказывается как на их отношении к трудовой деятельности, так и нередко на ее результатах. Задача заключается в оптимизации трудовых процессов, направлении их в русло, где бы успешно сочетались интересы общества, работодателей и работников указанной категории[10].

В такой ситуации государство должно решать ряд социальных проблем, поскольку и такие работники требуют социальной защиты, особенно когда государство позиционирует себя как правовое и социальное.

Принятый 19 мая 2010 г. Федеральный закон № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» установил новые, более благоприятные условия для привлечения иностранных граждан, являющихся высококвалифицированными специалистами, к трудовой деятельности в России. Для решения данной задачи установлен упрощенный порядок получения данной категорией специалистов необходимых разрешительных документов, а также льготные условия налогообложения[11].

В международно-правовых актах, в том числе в международных договорах с участием России, употребляется термин «трудящийся-мигрант», а не «иностранный работник». В связи с этим было привлечено внимание к необходимости различения понятий «трудящийся мигрант» и «иностранный работник», более четкому определению круга лиц, составляющих эти категории, и обоснованному использованию международной терминологии для последующей имплементации ее в законодательство[12].

Считаем необходимым присоединение стран ЕАЭС к Конвенции ООН «О трудящихся мигрантах» и Конвенции МОТ № 143 о трудящихся-мигрантах, поскольку в рамках ЕАЭС объективно существует необходимость обеспечить единообраз-

---

[9] *Лютов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие. М. : Центр социально-трудовых прав, 2012. С. 116.

[10] *Васильев В. А.* Представительство иностранных граждан в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 42.

[11] *Волох В. А.* Трудовая миграция: состояние, возможности и перспективы // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект. 2011. С. 625.

[12] *Уалгузон-Габарати А.* Иностранный работник и трудящийся-мигрант как субъекты трудового права // Вопросы трудового права. 2012. № 3. С. 26.

ные, с позиций международного права, меры по приему на работу трудящихся-мигрантов и предоставлению им прав и возможностей наравне с собственными гражданами.

Серьезной проблемой в науке трудового права, законодательстве и правоприменительной практике является использование труда в транснациональных компаниях. Нередко они характеризуются как финансово-экономические формы объединения капитала, в том числе международного[13]. Они присутствуют в различных странах, в том числе в странах ЕАЭС. Например, в Казахстане присутствуют такие ТНК, как Coca-Cola, Danone, Samsung, General Electric и многие другие.

Общий организационный признак ТНК — оперативное управление корпорацией внедренными в экономику разных стран дочерними компаниями, нередко многочисленными. С учетом такого признака современные ТНК выделяют в особую, влиятельную группу хозяйствующих субъектов на международном уровне[14].

Проблема соблюдения норм трудового права в контексте деятельности ТНК носит сложный и комплексный характер. Нередко условия труда работников в ТНК гораздо лучше, чем в аналогичных отраслях национальной промышленности, что проявляется в более высокой заработной плате, возможности профессионального роста, безопасных и здоровых условиях труда[15]. В науке трудового права отмечается, что позитивную деятельность ТНК невозможно рассматривать вне действия международных норм. Необходимо констатировать, что это взаимообусловленное влияние: международные стандарты находят свое отражение в актах компаний; возрастающая активность деятельности ТНК оказывает влияние на нормотворчество международных глобальных и региональных организаций[16].

В Международной организации труда в 1977 г. была принята Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики[17]. Она была дополнена поправками в 2000 и 2006 гг., в т.ч. касающимися понятия таких корпораций (п. 6).

В ТНК действуют правила, включенные в корпоративные акты. Эти правила имеют различные названия: «Кодекс деловой практики», «Руководство сотрудника по программе деловой этики компании», «Корпоративные стандарты», «Кодекс бизнес-этики» и т.п. В них обращают на себя внимание правила о соотношении норм внутригосударственного трудового законодательства с корпоративными нормами данной компании. Так, например, компания «Парсонс» нарушает, по

[13] Субъекты гражданского права / отв. ред. М. К. Сулейменов. Алматы : НИИ частного права КазГЮУ, 2004. С. 69.

[14] Международное экономическое право : учебное пособие / под ред. А. Н. Вылегжанина. М. : Кнорус, 2012. С. 54.

[15] *Морозов П. Е.* Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. М. : Проспект, 2012. С. 70—71.

[16] *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : дис. … д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 112—113.

[17] Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях).

сути, национальный режим, устанавливая, что служащие компании подчиняются не только законам страны, где работает компания, но и федеральным законам США, государственному и местному управлению, когда необходимо; правилам поведения и бизнес-этики «Парсонс», основной стратегии компании, не указывая при этом на пределы данной «необходимости»[18].

В российской науке трудового права обращено специальное внимание на социально-партнерские корпоративные соглашения и сделан обобщающий анализ крупнейших компаний, созданных в России, в том числе трансграничного характера[19].

Новые подходы МОТ к регулированию сферы труда, проявившиеся в последних рекомендациях МОТ о минимальных нормах социальной защиты, о дополнительных мерах по предотвращению принудительного труда, о переходе от неформальной к формальной экономике, о содействии миру и предотвращению кризисов, основаны не только на имеющемся правовом опыте различных государств, но и на нормативной регламентации труда в трансграничных компаниях. С другой стороны, МОТ, принимая данные рекомендации, рассчитывает на участие ТНК в реализации новых норм и содействие таких компаний в распространении новых подходов в различных странах, где действуют ТНК. Это относится и к намечаемым для принятия в ближайшие годы новым актам МОТ.

Например, Международная организация труда неоднократно обсуждала вопрос о продвижении достойного труда в глобальных системах поставок. Выдвинуто предложение о принятии специального международного акта по данному вопросу. Разработаны и обоснованы определенные положения для консультаций с государствами — членами МОТ и социальными партнерами по международно-правовому регулированию различных аспектов данного процесса.

В 2018 г. намечено обсудить на сессии Международной конференции труда инклюзивный и комплексный подход к рассмотрению проблем насилия и домогательств в сфере труда[20]. Такого рода меры, направленные на пресечение сексуальных домогательств на рабочем месте, занимают особое место в корпоративных актах транснациональных компаний. Полагаем, что указанные правила носят положительный характер, т.к. ставят целью защиту прав и интересов работников. Они находят свое отражение в специальных процедурах, которые

---

[18] *Офман Е. М.* Применение сравнительного метода в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 8.

[19] См., например: Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.] ; отв. ред. К. Д. Крылов. М. : ТК Велби, Проспект, 2005. 288 с. ; *Крылов К. Д.* Социально-партнерские соглашения в сфере труда // Труд и право. 2005. № 3 ; *Он же.* Политические новации и правовая эффективность социально-партнерских соглашений в сфере труда // Трудовые отношения и социальные конфликты в современной России. М. : Современная экономика и право, 2004. С. 227—250.

[20] См.: Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : Доклад V(1) / Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. Женева : Международное бюро труда, 2017.

широко применяются в странах Запада[21].

Полагаем данные меры целесообразными. Вместе с тем нельзя позволять ТНК использовать собственные нормы в регулировании трудовых отношений в ущерб правам и законным интересам работников.

Считая необходимым присоединение всех государств ЕАЭС к Конвенции ООН и Конвенции МОТ № 143 о трудящихся-мигрантах, поскольку это будет способствовать легальной занятости работников — граждан государств ЕАЭС, одновременно полагаем, что представители государств и социальных партнеров могли бы начать совместное сотрудничество для выработки консолидированной позиции по новым международным актам в сфере труда. Этому могло бы содействовать научное сотрудничество ученых по обсуждению актуальных проблем международно-правового и внутригосударственного регулирования труда. Научные рекомендации должны быть направлены на то, чтобы как отечественным, так и иностранным работникам предоставлялись бы равные возможности, исключая всякого рода дискриминации.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Васильев В. А.* Представительство иностранных граждан в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 2. — С. 42.
2. *Волох В. А.* Трудовая миграция: состояние, возможности и перспективы // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект. 2011.
3. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.] ; отв. ред. К. Д. Крылов. — М. : ТК Велби, Проспект, 2005. — 288 с.
4. *Крылов К. Д.* Политические новации и правовая эффективность социально-партнерских соглашений в сфере труда // Трудовые отношения и социальные конфликты в современной России. — М. : Современная экономика и право. — 2004. — С. 227—250.
5. *Лютов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : научно-практическое пособие. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2012.
6. Международное частное право : учебник / Л. П. Ануфриева, К. А. Бекяшев, Г. К. Дмитриева [и др.] ; отв. ред. Г. К. Дмитриева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ТК Велби, Проспект, 2004.
7. Международное экономическое право : учебное пособие / под ред. А. Н. Вылегжанина. — М. : Кнорус, 2012.
8. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2011.
9. *Морозов П. Е.* Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. — М. : Проспект, 2012. — 256 с.
10. *Нурмагамбетов А. М.* Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. —

[21] *Офман Е. М.* Указ. соч. С. 8—9.

Алматы : Баспа, 1998.
11. *Офман Е. М.* Применение сравнительного метода в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2.
12. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : Доклад V(1) / Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. —Женева : Международное бюро труда, 2017.
13. *Скачкова Г. С.* Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2.
14. Субъекты гражданского права / отв. ред. М. К. Сулейменов. — Алматы : НИИ частного права КазГЮУ, 2004.
15. У*алгузон-Габарати А.* Иностранный работник и трудящийся-мигрант как субъекты трудового права // Вопросы трудового права. — 2012. — № 3.
16. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : дис. … д-ра юрид. наук. — М., 2011. — 384 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ В ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЯХ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Александр Алексеевич ТАТАРИНОВ,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и предпринимательского права Волго-Вятского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
aat55@outlook.com
610000, Россия, г. Киров, ул. Ленина, д. 99

Аннотация. *В статье рассматриваются некоторые вопросы методики проведения лекционных занятий при изучении курса «Трудовое право». Акцентируется внимание на необходимости связывать изложение теоретического материала с практикой трудовых отношений.*
Ключевые слова: *образование, теория, практика, содержание образования, учебные программы, подготовка юриста, знания, практические навыки, умения, ценностные ориентиры, лекционные занятия, практические ситуации, трудовое право, преподавание, педагог, деятельность, профессионализм.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.207-212

A. A. TATARINOV,
Associate Professor of Labor and Entrepreneurial law of Volga-Vyatka Institute (branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
aat55@outlook.com
610000, Russia, Kirov, Lenin Str., 99

PRACTICAL CONTENT LECTURES ON DISCIPLINE «LABOR LAW»

Review. *In article some questions of methodology lectures the course «Labour law». Focuses on the need to link theoretical teaching with the practice of labour relations.*
Keywords: *education, theory and practice, content of education, curricula, qualification of the lawyer, knowledge, practical skills and values, lectures, practical situations, Labor law, teaching, teacher, activity, professionalism*

Вопросы совершенствования образовательного процесса, его содержания и направленности, повышения эффективности образования всегда вызывали интерес у всех, кто занят в образовательной сфере, и в обществе в целом. Как ни странно, но в науке не выработано единого представления об образовании, о его функциях, системе, содержании, существует множество теорий, по-своему трактующих это понятие. Можно попытаться выделить определяющее, то, что составляет его природу. Образование — это процесс и результат усвоения человеком опыта поколений в виде системы знаний, умений, навыков, отношений, оно обеспечивает сохранение, приумножение, систематизацию и обобщение знаний, накопленных обществом о природе, человеке и самом обществе, о закономерностях его функционирования и развития, о путях и сред-

© А. А. Татаринов, 2017

ствах его жизнеобеспечения. Образование обеспечивает целенаправленное систематическое обучение и воспитание человека, его социализацию, формирование разносторонне развитой личности, способной реализовать творческий потенциал в динамических социально-экономических условиях как в собственных жизненных интересах, так и в интересах общества. т.е. предназначено для подготовки человека к успешной жизни и деятельности, к получению знаний, касающихся информации об особенностях различных видов профессиональной деятельности людей.

В сфере высшего образования традиционно актуален вопрос о приоритетах подготовки студентов: что важнее — теория или практика? Представители академической науки, высшей школы выступают за приоритет теоретических знаний; понятно, что значимость практики отстаивают практические работники разных сфер хозяйственной деятельности. Каждая сторона аргументированно обосновывает свое ви́дение подготовки специалиста.

Современное образование развивается в разных направлениях и характеризуется такими свойствами, как гуманизация, гуманитаризация, дифференциация, диверсификация, стандартизация, многовариантность, многоуровневость, фундаментализация, информатизация, индивидуализация, непрерывность[1].

Не касаясь всех названных направлений, отметим важнейшее, на наш взгляд, для высшей школы — фундаментализацию, которая предполагает усиление взаимосвязи теоретической и практической подготовки молодого человека к современной жизнедеятельности. При этом особое значение, по мнению автора этих строк, имеет глубокое и системное освоение научно-теоретических знаний по всем дисциплинам учебного плана образовательной программы, что в большей степени соответствует природе высшего образования. Официальная позиция склоняется в последнее время в сторону признания практики в качестве определяющей ценности высшего образования. Такой вывод можно сделать из содержания государственных стандартов, учебных планов.

Современные работодатели заинтересованы в получении таких выпускников учебных заведений, которые были бы подготовлены к самостоятельной практической работе. Эта потребность хозяйствующих субъектов повлияла на содержание и структуру государственных образовательных стандартов, на содержание и организацию учебного процесса, привела к внедрению новых подходов к формированию и оценке профессиональных и общих компетенций. Практики убедили разработчиков этих нормативов в том, что им нужны выпускники, способные сразу включаться в производственный процесс.

Подобная парадигма предполагает готовность педагога к соответствующему изложению материала и построению занятий. Здесь в слове «готовность» проявляются оба смысла: 1) **согласие** делать так, как то диктуется требованиями; 2) **состояние**, подготовленности для чего-нибудь[2]. В первом смысле любой действующий преподаватель обязан выразить готовность действовать в соответствии с формальными требованиями, несогласие исключает возможность привлекать

---

[1] *Луковцева А. К.* Психология и педагогика : курс лекций // URL: http://www.plam.ru/psiholog/psihologija_i_pedagogika_kurs_lekcii/p10.php#metkadoc2.

[2] См.: *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М. : Рус. яз., 1986. С. 122.

его к профессиональной деятельности. Сложнее с подготовленностью. К этому мы вернемся в конце данного изложения.

Практико-ориентированная педагогика предполагает нацеленность всех форм и методов проведения занятий, всех образовательных технологий на подготовку специалиста, имеющего по окончании учебного заведения определенные навыки практической деятельности. Речь идет именно о всех формах, а не только о практических занятиях, объем которых значительно вырос, и о прохождении практики. Определенная направленность должна быть и в лекционных занятиях.

Профессионализм преподавателя заключается в умении создавать в процессе педагогического взаимодействия ситуацию, предполагающую активную позицию обучающихся, задействуя их способности избирать, оценивать, рефлексировать свое поведение и состояние, управлять собой, что вполне осуществимо и на лекционных занятиях. Преподаватель должен уметь не только излагать и транслировать информацию, но и моделировать столкновение обучаемых с практикой правоотношений по отдельным вопросам. Для этого требуется находить подходящие формы подачи материала и варьировать их в зависимости от педагогической целесообразности, создавать на занятиях атмосферу, благоприятную для обучения, по ходу чтения лекции анализировать полученные результаты и с их учетом оптимизировать свою деятельность.

Преподавание трудового права — весьма благодатная почва для соединения теории с повседневной практикой. Заслуживает внимания применение различных методических форм и приемов учебного моделирования реальных условий трудовых отношений: создание внешней картины обстановки, моделирование умственных, волевых, эмоциональных трудностей. Для изложения сложных правовых категорий, теоретических конструкций на лекции порой правильнее отступить от академического изложения материала и привлечь внимание аудитории изложением какой-то практической ситуации, понятной в своей обыденности большинству присутствующих. Причем нужно уметь не только передать информацию, но и изложить ее поступательно — от простого и понятного к вырисовывающейся проблеме, подводя к вопросу, требующему правового вмешательства (регулирования) и в дидактическом плане — к предмету излагаемой лекции. Так, например, студентам довольно непросто дается понимание и запоминание содержания статьи 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» Трудового кодекса РФ, попытки объяснить и разложить по полочкам нормы данной статьи, опираясь только на ее содержание, крайне мало результативны. Совершенно другим будет результат, когда, еще не касаясь конкретных норм, лектор смоделирует ситуацию, связанную с необходимостью развития бизнеса. Реализуя свое право на свободу предпринимательской деятельности, работодатель изыскивает наиболее эффективные пути ведения дела, отвечающие современным требованиям и реалиям, с этой целью он начинает проводить мероприятия организационного характера (изменение режима работы, структурные преобразования, ревизия должностных инструкций) и изменять технологические процессы. Эти изменения не могут не отразиться на содержании конкретных трудовых отношений, зафиксированных когда-то в трудовом договоре между работником и работодателем, что объективно вынуждает работодателя

инициировать изменение какого-либо условия трудового договора. Вполне вероятно, что он при этом не встретит понимания со стороны работника, столкнется с нежеланием последнего что-либо менять. Развивая ситуацию в русле конфликта интересов работника и работодателя, с учетом решимости сторон трудового договора отстаивать свой интерес, преподавателю остается задаться вопросом о правовом решении.

Такой подход к изучению материала — от практики к теории — эффективен и в части усвоения сложного материала, и в части осознанного постижения логики правового регулирования. Студентам становится понятно, зачем нужна та или иная норма, или, упрощенно говоря, почему она появилась в кодексе, а сопереживание сторонам рассмотренной жизненной коллизии заставляет задуматься о логике законодателя: почему он занял именно такую позицию? Статья 74 ТК РФ демонстрирует стремление законодателя обеспечить баланс интересов субъектов трудовых отношений: за работодателем остается последнее слово при принятии оправданных с хозяйственной точки зрения организационно-управленческих решений, но при обязательном соблюдении прав и гарантий, которые предусмотрены в этом случае в отношении работников (недопустимость изменения трудовой функции, уведомление о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца, предложение другой работы, выплата выходного пособия при увольнении).

Весьма показателен с точки зрения баланса интересов работников и работодателя и анализ статьи 73 ТК РФ, предлагающей различные варианты действий работодателя и работника при наличии медицинского заключения о необходимости перевода работника на другую работу.

Подобный алгоритм подачи лекционного материала дает возможность постоянно поддерживать тонус занятия, добиваться понимания студентами практической важности нового теоретического материала.

На занятиях необходимо делать упор на всемерную активизацию и развитие профессионального мышления студентов благодаря соответствующему изложению, постановке вопросов и задач. Например, можно использовать обращение к слушателям как к будущим специалистам. Студентам предлагается оценить ту или иную конкретную проблему трудовых отношений с позиции как работника, так и юриста организации; задуматься, как в том или ином случае профессионально отработать свой хлеб, принять обоснованное правовое решение, чтобы в дальнейшем у работодателя не было проблем с Рострудинспекцией или в суде. Важно воспитывать у студентов эмоциональную устойчивость к возможным стрессовым (или только кажущимся таковыми) ситуациям, с которыми придется сталкиваться в жизни. Стрессом для молодого юриста может стать, например, расхождение идеального представления о праве и его месте в обществе с некоторыми реалиями. Правосознание студента должно формироваться на идеях законности и верховенства закона, но без иллюзий правового идеализма. Что касается стрессов, то нужно знать и ориентировать студентов на современные меры их предотвращения[3].

[3] *Крылов К. Д., Сошникова Т. А.*, *Морозович К. В.* Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 40—43.

При подготовке к лекции и при ее проведении важно учитывать и качественный состав аудитории: это студенты очной формы обучения или заочной. Для первых трудовые отношения — это абстракция, с которой они знакомятся в учебной аудитории, о которой узнают из учебной литературы. Очень важно довести до них, что трудовое право — не только теоретические положения. В работе со студентами очной формы обучения особенно часто приходится моделировать практические ситуации, обращаясь к специфике профессиональной деятельности в той или иной сфере применения труда, знакомой им или созерцательно, или из примера родителей (водители, продавцы, офисные работники и т.п.). Другое дело — заочники. Это люди, имеющие практический опыт трудовых отношений, который, с одной стороны, позволяет строить отношения с ними на занятиях не «с нуля», но, с другой стороны, как это ни парадоксально, опыт мешает им. Часто это люди со сложившимся стереотипом мышления и сформировавшимися убеждениями, имеющие искаженное представление о том, как должно быть в сфере трудовых отношений и прав. У некоторых из них высокий уровень скептицизма, критичности и недоверия к теории и преподавателю, «насаждающему» эту теорию[4]. Поэтому в работе с заочниками необходимо прежде всего утверждать авторитет теории, практические примеры не моделировать, а черпать их из опыта самих обучающихся и решать предлагаемые ими конкретные ситуации посредством квалифицированного, юридически грамотного анализа, и через него достигать теоретических обобщений. Такой подход учитывается в передовой учебной литературе[5].

Реализация указанных приемов изложения материала вписывается в русло научных выводов видного психолога С. Л. Рубинштейна, согласно которым процесс познания идет от общего недифференцированного синтеза к дифференцированному анализу и затем к подлинному синтезу, обобщающему то существенное, что выявлено в результате анализа[6]. Подобная модель преподавания предъявляет серьезные требования к личности педагога: наряду с основательной теоретико-методологической подготовкой требуется широкий профессиональный кругозор, систематическое самообразование, накопление практических знаний и последующее их внедрение в педагогический процесс. Педагог должен обладать как теоретической компетентностью, так и компетентностью в решении практических ситуаций, в его лице студент должен увидеть реальный пример возможности эффективного соединения теоретической подготовки и решения практических задач.

---

[4] См.: Методические материалы для тренеров в системе повышения квалификации адвокатов : учебное пособие / под ред. Л. А. Воскобитовой. М. : Амер. ассоциация юристов, 2009. С. 8—9.

[5] Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2016 ; Трудовое право России : практикум для бакалавров. М. : Проспект, 2014.

[6] См.: *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. СПб. : Питер Ком, 1998.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Крылов К. Д., Сошникова Т. А.*, *Морозович К. В.* Реализация международных инициатив по развитию социального партнерства для предотвращения стрессов на рабочих местах // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 3. — С. 40—43.
2. *Луковцева А. К.* Психология и педагогика : курс лекций // URL: http://www.plam.ru/psiholog/psihologija_i_pedagogika_kurs_lekcii/p10.php#metkadoc2.
3. Методические материалы для тренеров в системе повышения квалификации адвокатов : учебное пособие / под ред. Л. А. Воскобитовой. — М. : Американская ассоциация юристов, 2009.
4. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. — М. : Рус.яз., 1986.
5. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — СПб. : Питер Ком, 1998.
6. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — М. : Проспект, 2016. — 632 с.
7. Трудовое право России : практикум для бакалавров. — М. : Проспект, 2014. —272 с.

ПРОБЛЕМЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Аннотация. *В статье проводится анализ вопросов самозащиты работниками трудовых прав и свобод, показана необходимость их освещения в процессе подготовки юридических кадров при преподавании и изучении трудового права. Рассмотрен порядок использования права на самозащиту. Выделяются недостатки правового регулирования самозащиты в сфере труда, пути преодоления которых могут и должны знать будущие юристы.*

Ключевые слова: *самозащита трудовых прав, право работника на самозащиту, способы защиты, формы самозащиты.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.213-217

Алексей Александрович АНДРЕЕВ,
кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
fguppp@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

A. A. ANDREEV,
senior lecturer of labour law and social security law Department of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
fguppp@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

PROBLEMS OF SELF-EMPLOYMENT BY WORKERS OF THEIR LABOR RIGHTS

Review. *The article analyzes the issue of self-defense by workers of their labour rights and freedoms, the necessity of the coverage is in the process of judicial training in the teaching and study of employment law. Considered how to use the right to self-defense. Highlighted the shortcomings of legal regulation of self-defense in employment, overcoming of which can and should know future lawyers.*

Keywords: *self-protection of labor rights, employee's right to self-defense, ways of protection, forms of self-defense.*

Впервые в трудовом законодательстве РФ с принятием Трудового кодекса РФ в 2001 г. появился такой самостоятельный правовой институт в кодифицированном акте, как защита трудовых прав. Защита трудовых прав выступает юридической гарантией, которую вправе использовать работник в случае нарушения своих трудовых прав.

Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов закрепляются в ст. 352 ТК РФ, среди которых на первом месте с 2006 г. выделена самозащита. Следует отметить, что предоставление работнику права самостоятельно защищать свои трудовые права стало большим прогрессом в трудовом законодательстве, ведь трудовое право далеко не всех европейских стран наделяет работников подобной возможностью.

© А. А. Андреев, 2017

Изучение и обсуждение данного вопроса прочно вошло в практику преподавания трудового права на разных уровнях образования, в том числе при подготовке юридических кадров. В лекциях и на практических занятиях, в рамках научно-практических конференций на данный вопрос обязательно обращается внимание[1].

Прежде всего определяется, что под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, осуществляемую в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы, а также в органы, осуществляющие контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Особо подчеркивается, что самозащита осуществляется исключительно самим работником[2] и работник является самостоятельным субъектом, наделенным полномочиями на защиту трудовых прав.

В то же время, анализируя положения Трудового кодекса РФ, затрагивающие вопросы самозащиты, следует указать, что работник не может в полной мере пользоваться данным способом защиты при нарушении трудовых прав. При использовании работником самозащиты его действия со стороны работодателя могут быть расценены неопределенно, т.е. либо как правомерное поведение, либо как действия, нарушающие правила внутреннего трудового распорядка. Подобная неоднозначность в правовой оценке свидетельствует о недостатках в конструкции правового механизма самозащиты, которые на практике могут порождать ряд серьезных проблем. На это следует обращать внимание не только при использовании данного способа, но при преподавании и изучении трудового права.

Какие проблемы должны быть освещены, на наш взгляд, в учебном процессе?

Первая проблема — это ограничение прав работника по причине того, что его действия при самостоятельной защите трудовых прав могут быть расценены работодателем или органом по разрешению трудовых споров как дисциплинарный проступок. Негативным фактором для работника при применении самозащиты будет вероятность ухудшения отношений с работодателем, поэтому работник

---

[1] См., например: Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2016 ; Трудовое право России : практикум для бакалавров. М. : Проспект, 2014 ; Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : материалы IX Междунар. науч.-практ. конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К. Н. Гусова ; сост. канд. юрид. наук, доц. О. А. Шевченко, канд. юрид. наук, ст. преп. М. И. Акатнова. М. : Проспект, 2013 ; *Крылов К. Д., Зыкина Т. А.* К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 89—96 ; *Он же.* Научное отражение актуальных вопросов реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : Проспект, 2017. С. 3—13.

[2] *Фоменко О. Г.* Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования. 2005. № 10. С. 100—101.

будет опасаться применять данный способ защиты своих трудовых прав. Вторая проблема — это возможные злоупотребления своим правом на самозащиту со стороны работников, т.е. осуществление права на самозащиту исключительно с намерением причинить вред работодателю.

Будущие юристы должны знать, что работник вправе воспользоваться самозащитой сразу же после нарушения трудового права или появления угрозы такого нарушения[3]. Однако в этой связи необходимо обсудить все случаи, предусмотренные в ТК РФ для самозащиты, и отдельно выделить ст. 142 ТК РФ, в которой закрепляется, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Требуется рассмотреть основания для такой законодательной регламентации, поскольку вышеуказанная задержка в осуществлении самозащиты ограничивает право работника, т.к. он не может без промедлений защищать свои нарушенные права. При этом могут быть рассмотрены пути разрешения данной проблемы.

На наш взгляд, единственным препятствием для осуществления самозащиты могут служить лишь случаи ограничения прав и свобод при введении чрезвычайного положения и случаи, предусмотренные федеральными законами, когда отказ работников от работы в порядке самозащиты приведет к неблагоприятным социальным последствиям, а также случаи, когда характер трудовой деятельности работника не допускает отказа от исполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для жизни и здоровья.

Следует обратить внимание, что работник должен осуществлять самозащиту предусмотрительно, ведь ее применение должно быть обосновано фактами и достоверными сведениями. В противном случае использование данного способа защиты своих трудовых прав может повлечь неправомерное ущемление прав работодателя и, как следствие, правомерное привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Необходимо отметить, что самозащита не сводится только к отказу от работы, как это указывается в ст. 392 ТК РФ. Самозащиту работником трудовых прав следует начинать с бесконфликтных форм урегулирования разногласий с работодателем, и здесь важное место отводится переговорам. Будущим юристам целесообразно учиться переговорному искусству. Именно используя переговорный процесс, стороны могут быстро найти компромиссное решение спорной ситуации, ведь невыполнение работодателем своих обязательств перед работником не всегда носит целенаправленный, волевой характер, оно может быть обусловлено различными факторами. Например, задержка выплаты заработной платы может быть вызвана кризисными экономическими явлениями, производственными сбоями и другими причинами. Отказ от выполнения работы порождает усиление остроты конфликта, что в последующем может привести

[3] *Касумов А. М.* Самозащита работника и ответственность работодателя как способы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы Междунар. науч.-практ. конференции / ред. К. Н. Гусов. М. : ТК Велби: Проспект, 2006. С. 73—74.

работника к необходимости покинуть место работы, тогда как бесконфликтный процесс разрешения разногласий помогает работнику и работодателю без напряженности в отношениях найти компромиссные пути урегулирования спорных вопросов и сохранить благоприятный психологический климат в организации. Поэтому самостоятельное разрешение возникших проблемных вопросов работнику надо начинать при помощи переговорного процесса с работодателем, а профессиональный юрист может и должен содействовать этому.

Внимание студентов следует обратить на то, что начало срока действия права на самозащиту отсчитывается с момента, когда работник узнает о нарушении своих трудовых прав. Решение же о прекращении самозащиты работник может принять в любое время по своему усмотрению. Однако все мероприятия в порядке самозащиты должны завершиться в момент восстановления нарушенных прав. При наступлении одного из определенных событий работник обязан прекратить самостоятельную правозащитную деятельность. В противном случае она теряет свою актуальность и перерастает в неправомерные действия, которые можно квалифицировать как дисциплинарное правонарушение.

Следует отметить, что ТК РФ в ст. 379 предусматривает обязанность работника предупредить работодателя в письменной форме о приостановке работы. В случае невыполнения данного требования работодатель может наложить на работника дисциплинарное взыскание.

Статья 380 ТК РФ содержит гарантию реализации права на самозащиту — это обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты и ряд гарантий, предусмотренных для отдельных трудовых прав, например ст. 220 ТК РФ. Юрист, работающий у работодателя, должен содействовать соблюдению этих гарантий руководителем организации, другими представителями работодателя.

Подводя итог, следует отметить, что в настоящее время такой способ защиты трудовых прав, как самозащита, требует законодательной доработки. Она должна способствовать тому, что работники начнут чаще использовать самостоятельную защиту своих трудовых прав, т.к. пока работники в большей степени используют судебную защиту. Определенная конкретизация данного способа могла бы получить отражение в социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Законному и правильному использованию данного способа могут и должны помочь юристы. В процессе их профессиональной подготовки необходимо обращать внимание на то, что самозащита, по сравнению с другими способами защиты трудовых прав, имеет ряд преимуществ: способствует более оперативному разрешению конфликтной ситуации; является менее затратным способом восстановления нарушенных трудовых прав; у работника есть возможность самостоятельно планировать и контролировать ход мероприятий по самозащите.

Поэтому теоретическое и практическое освещение данного способа при преподавании и изучении учебной дисциплины «Трудовое право» требует специального подхода для формирования общекультурных и профессиональных компетенций у будущих юристов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Касумов А. М.* Самозащита работника и ответственность работодателя как способы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы Международной научно-практической конференции / ред. К. Н. Гусов. — М. : ТК Велби: Проспект, 2006. — С. 73—74.
2. *Крылов К. Д.* Научное отражение актуальных вопросов реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М. : Проспект, 2017. — С. 3—13.
3. *Крылов К. Д., Зыкина Т. А.* К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 5. — С. 89—96.
4. Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К. Н. Гусова ; сост. канд. юрид. наук, доц. О. А. Шевченко, канд. юрид. наук, ст. преп. М. И. Акатнова. — М. : Проспект, 2013. — 936 с.
5. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — М. : Проспект, 2016. — 632 с.
6. Трудовое право России : практикум для бакалавров. — М. : Проспект, 2014. —272 с.
7. *Фоменко О. Г.* Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования. — 2005. — № 10. — С. 100—101.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОЗНАНИЕ ПОНЯТИЯ И ПРИЗНАКОВ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Елена Михайловна РУЗАЕВА,
кандидат юридических наук, кандидат педагогических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доцент кафедры гражданского права и процесса Оренбургского государственного университета
elena280407@yandex.ru
460000, Россия, г. Оренбург, ул. Комсомольская, 50

Аннотация. *Статья направлена на более широкое использование в преподавании трудового права вопросов, касающихся трудовых обязанностей. В ней проводится правовой анализ субъективных трудовых обязанностей работника с выделением их свойств, типологических признаков, содержания и значения в правовом регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Организация производственной деятельности и трудового процесса предопределяет необходимость установления для работников соответствующих трудовых обязанностей, без соблюдения которых достаточно сложно достигнуть цели общественного производства. Юристы должны уметь способствовать работодателю и работникам в установлении и реализации трудовых обязанностей.*

Ключевые слова: *субъект трудового права, работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой договор, права, обязанности.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.218-226

E. M. RUZAEVA,
Associate Professor of the Labor Law and Social Security Law of the Orenburg Institute (branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Associate Professor of the Civil Law and Processes Department of the Orenburg State University
elena280407@yandex.ru
460000, Russia, Orenburg, Komsomolskaya Str., 50

PROFESSIONAL KNOWLEDGE OF CONCEPT AND SIGNS OF LABOR DUTIES

Review. *The article focuses on the broader use in the teaching of labour law issues concerning employment. It conducted a legal analysis of subjective employment duties of the employee, highlighting their properties and typological features, content and values in the legal regulation of labour and other directly associated relations. Organization of production activities and the labour process determines the need to establish for employees of the relevant employment duties, without the observance of which is difficult to achieve the goal of social production. Lawyers must be able to help employer and employees to establish and implement employment duties.*

Keywords: *subject of labor law, employee, employer, labor relations, labor contract, rights, duties.*

© Е. М. Рузаева, 2017

При формировании юридических категорий представляют интерес связи между участниками конкретных общественных отношений. Как верно отмечал еще А. М. Васильев, в общетеоретическом контексте «генезис всех правовых категорий связан с общественной потребностью осмыслить, объяснить и зафиксировать своеобразие права в ряду других явлений общества»[1]. Юридические категории в рамках отраслевых наук обладают своим предметом и методом, особенностями категориального аппарата, в котором, наряду с общими юридическими категориями, используются частнонаучные юридические категории, обусловленные особенностями предмета конкретной отраслевой науки.

Юридические обязанности как категория права представляют собой компонент правовой нормативной структуры и инструмент правового регулирования, при этом юридические обязанности должны, во-первых, быть включены в состав нормативного правового акта; во-вторых, приобрести обязательный характер; в-третьих, выступать средством регулирования общественных отношений и масштабом оценки поведения соответствующих субъектов права.

Формальное закрепление юридических обязанностей всегда происходило несколько позже нормативного закрепления прав. Впервые на международном уровне юридические обязанности были провозглашены во Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948. В ее ст. 29 закреплено, что каждый человек имеет обязанности перед обществом, в котором только и возможно свободное и полное развитие его личности, и при осуществлении своих прав и свобод каждый человек должен подвергаться только таким ограничениям, какие установлены законом исключительно с целью обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других и удовлетворения справедливых требований морали, общественного порядка и общего благосостояния в демократическом обществе. В преамбуле Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. подчеркивается, что каждый отдельный человек имеет обязанности в отношении других людей и того коллектива, к которому он принадлежит.

Представляется необходимым уточнение дефиниции обязанности как социального явления. В этимологическом значении термин «обязанность» обозначает определенный круг действий, возложенных на кого-нибудь и безусловных для выполнения, при этом термин «обязанность» является синонимом термина «долг», в связи с чем использование в текстах нормативных правовых актов слов «обязан» и «должен» будет тождественным по значению. В общей теории права обязанность рассматривают как существующую в обществе меру должного поведения, которой свойственны следующие признаки: во-первых, обязанность является социальной категорией; во-вторых, отражает должное поведение; в-третьих, устанавливаются пределы обязанности: вид, объем поведения, время, место и т.д.; в-четвертых, обязанности возникают в связи с волевой и сознательной деятельностью людей; в-пятых, обязанность — многоуровневая категория; в-шестых, обязанность является частью социальной нормы. Выделенные признаки позволили сформулировать общетеоретическое определение обязанности

[1] *Васильев А. М.* Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М., 1976. С. 90.

как связанной с волей и сознанием людей, действующей непрерывно во времени и обращенной к неопределенному кругу лиц меры должного поведения, отражающей внешнее и внутреннее воздействие на поведение субъекта[2].

Трудовые обязанности работника как субъекта трудового права определяют меру должного поведения физического лица, вступившего в трудовые отношения и действующего в рамках возникшего правоотношения, под которым можно понимать субъективные права и юридические обязанности, представляющие индивидуальные модели поведения субъектов права, т.е. это правовая форма общественного отношения. При этом, как считал Н. Г. Александров, каждое единое, но сложное правоотношение нуждается в расчленении на составные элементы в научных и практических целях, и каждое сложное правоотношение состоит как бы из двух и более неразрывно связанных и взаимообусловленных правоотношений элементарного вида, а последние и будут являться элементами сложного правоотношения. Трудовое правоотношение, по мнению В. М. Догадова, выступает как волевое отношение, как совокупность взаимных прав и обязанностей субъектов данного отношения, как осуществление работником конституционного права на труд и выполнение им конституционной обязанности трудиться[3]. В приведенном, достаточно формализованном определении трудового правоотношения подчеркивается, что оно выступает как «осуществление прав» и «выполнение обязанностей» субъектами права. Как следствие, трудовые обязанности могут быть осуществлены и выполнены в рамках трудового правоотношения, являющегося основополагающей категорией трудового права.

Юридические обязанности нормативно закреплены в источниках права, при этом в современной юридической литературе по трудовому праву источник трудового права определяется как нормативные правовые акты и отдельные нормы, которые призваны регулировать отношения, входящие в предмет трудового права. По мнению К. Л. Томашевского, под источниками трудового права (в формальном смысле) следует понимать внешне объективированный результат правотворческой деятельности государства, международных организаций, нанимателей, профсоюзов или их объединений, осуществленной в пределах их компетенции, содержащей нормы права или общепризнанные принципы международного права, нацеленные на регулирование трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений[4].

В. М. Лебедев отмечает, что право, в том числе и трудовое, предполагает наличие нормотворческого органа, с одной стороны, и субъекта, на которого норма рассчитана, — с другой. Поэтому форма права представляет собой сложное правовое явление: форму объективирования воли правотворческого органа, т.е. определенный нормативный правовой акт, и форму объективирования юридических требований к субъекту права, т.е. источник (вид) правовой информации для него (совокупность определенных дозволений, предоставлений, запретов).

---

[2] Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. М., 1994. С. 140.

[3] *Догадов В. М.* Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения // Правоведение. 1957. № 1. С. 77.

[4] *Томашевский К. Л.* Новые концептуальные подходы к понятию и классификации источников трудового права // Вестник БДУ. Сер. 3. 2010. № 1. С. 8.

Основные (статутные) обязанности работника нормативно закреплены в кодифицированном нормативном правовом акте РФ — Трудовом кодексе РФ, в ст. 21. Согласно ей работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В статье 214 ТК РФ в ред. Федерального закона от 25.11.2013 № 317-ФЗ законодатель дополнительно выделяет обязанности работника в области охраны труда. Так, работник обязан:

— соблюдать требования охраны труда;
— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
— проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
— проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Подобная конкретизация вызвана значимостью охраны труда, выступающей масштабной системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

В разделе XII ТК РФ, посвященном особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, выделены трудовые обязанности, связанные с той или иной жизненной ситуацией либо осуществлением соответствующей процедуры (действия), предусмотренных для определенной категории работников. Например, согласно ст. 261 ТК РФ женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности; согласно ч. 1 ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предвари-

тельного обязательного медицинского осмотра; согласно ч. 4 ст. 275 ТК РФ лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера; согласно ст. 292 и 296 ТК РФ работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев (сезонный работник), обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора; согласно ст. 312.2 ТК РФ в трудовом договоре дистанционного работника может быть предусмотрено дополнительное условие об обязанности использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Трудовые обязанности работников могут быть нормативно закреплены в иных федеральных законах. В частности, ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает обязанности и ответственность педагогических работников; ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» — обязанности медицинских работников и фармацевтических работников, и т.д.

Таким образом, нормотворческая практика демонстрирует примеры законодательно зафиксированных трудовых обязанностей работников, проявляющихся в необходимости совершить определенные действия либо воздержаться от определенного поведения. Для обозначения трудовой обязанности в нормативных правовых актах чаще всего используется непосредственно термин «обязанность» (обязан, обязана, обязаны и т.п.), а в отдельных случаях законодатель для указания на обязанности прибегает к термину «долг» (должен, должна, должны и т.п.).

Каждая трудовая обязанность работника, установленная в ст. 21 ТК РФ, по сути, содержит в себе конкретное требование следовать предписанному поведению, выраженное в глаголах: «исполнять», «соблюдать», «выполнять» и т.п. Как следствие, трудовая обязанность обозначает «долженствование» и необходимость соблюдения предписанной в нормативном правовом акте модели поведения в процессе функционирования трудовых отношений между работником и работодателем, предполагающих подчинение работника установленным правилам дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка. Данный вывод базируется на мнении С. Н. Братуся, который утверждал, что «обязанность, будучи мерой поведения, означает “долженствование”, необходимость этого поведения со стороны обязанного лица...»[5], а также на мнении С. Ф. Кечекьяна, который, раскрывая понятие обязанности через долженствование, трактует ее как «обусловленную необходимость определенного поведения»[6].

Следует также отметить, что трудовые обязанности работника, зафиксированные в ст. 21 ТК РФ, все без исключения индивидуализированы, т.к. возлагаются на

[5] *Братусь С. Н.* Право и хозяйственный механизм // Правоведение. 1993. № 4. С. 33 ; *Он же.* Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 11.

[6] *Кечекьян С. Ф.* Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958. С. 60.

персонифицированное лицо — работника, вступившего в трудовые отношения с работодателем, и персонификация трудовых обязанностей позволяет отличать их от прав работника, которые могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Например, право работника на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, а также право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы носят индивидуальный характер; право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, а также право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений носят коллективный характер. Что касается трудовых обязанностей работника, то они всегда адресованы только индивиду — физическому лицу, вступившему в трудовые отношения с работодателем.

И наконец, соблюдение трудовых обязанностей непосредственно обеспечивается мерами принудительного воздействия — возможностью применения к работнику соответствующих санкций в случае совершения трудового правонарушения. В контексте ст. 21 ТК РФ в качестве таких правонарушений могут выступать: неисполнение трудовых обязанностей работником; несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка; несоблюдение трудовой дисциплины; невыполнение установленных норм труда; несоблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; причинение прямого действительного ущерба работодателю (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; несообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества). В качестве наказания за совершенное трудовое правонарушение существует юридическая ответственность, под которой принято понимать установленные законом, т.е. предусмотренные нормами права, различные неблагоприятные последствия (наказания) и лишения для правонарушителя: физические, имущественные, моральные (нравственные) и иные страдания. Ответственность за правонарушения в сфере труда предусмотрена прежде всего нормами трудового законодательства, и, согласно ст. 419 ТК РФ, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Следует особо отметить, что в терминологическом аспекте термины «обязанность» и «ответственность» определенным образом взаимосвязаны, т.к. в Словаре русского языка С. И. Ожегова ответственность понимается как «необходимость, обязанность отвечать за свои действия, поступки, быть ответственным за них»[7].

[7] *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М., 1984. С. 401.

Что касается правовой науки, то в ней представлены самые различные определения, включая понимание ответственности через категорию «обязанность».

В частности, С. Н. Братусь отмечал, что юридическая ответственность — это та же обязанность, но принудительно исполняемая. В своих рассуждениях он приходит к выводу, что по своему характеру общая обязанность для всех и каждого удерживаться от причинения имущественного вреда другому лицу приравнивается к обязанности не совершать правонарушения. В случае нарушения этой обязанности возникает другая, уже не пассивная, а активная обязанность возместить ущерб конкретному лицу — потерпевшему, восстановить нарушенное равновесие, привести имущественное положение потерпевшего в такое состояние, в каком оно находилось до нарушения права. Добровольное исполнение этой обязанности способствует прекращению возникшего правоотношения. Если исполнение не произойдет, то эта обязанность реализуется принудительным способом[8].

Понимание юридической ответственности также исходит из сущности применения или возложения мер государственно-принудительного характера. По мнению О. С. Иоффе и М. Д. Шаргородского, она есть мера принуждения к соблюдению норм права, применяемая органами государства к тем, кем эти нормы нарушаются; юридические последствия, не связанные с мерами государственного принуждения, нельзя относить к области правовой ответственности[9]. Другие исследователи определяют юридическую ответственность как способность субъекта отдавать отчет за свое противоправное деяние и претерпевать меры принудительного воздействия, иначе говоря, «юридическая ответственность есть необходимость держать ответ за неисполнение правовой обязанности, существовавшей в том же правоотношении или вне его; необходимость, которая возникает и прекращается вследствие наступления определенных юридических фактов». Сущность ответственности, по мнению Н. С. Малеина, заключается в наказании, каре правонарушителя, т.е. в претерпевании (несении, осуществлении) им неблагоприятных, отрицательных для него последствий, выражающихся в лишении (ограничении) его определенного блага[10]. Применение каждой меры ответственности любой отрасли права (от лишения свободы до выговора) есть умаление личного блага правонарушителя — его чести и достоинства. Это не что иное, как социальное и юридическое осуждение его поведения, его личности. В этом — общее для всего института ответственности. М. В. Лушникова и А. М. Лушников присоединяются к мнению ученых-юристов, которые определяют юридическую ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия[11].

Таким образом, для возникновения и осуществления в правоприменительной деятельности юридической ответственности за трудовые правонарушения требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Юридическая ответственность возлагается на физическое лицо, вступившее в трудовые

---

[8] *Братусь С. Н.* Юридическая ответственность и законность. М., 1976. С. 88.

[9] *Иоффе О. С., Шаргородский М. Д.* Вопросы теории права. М., 1971. С. 318.

[10] *Малеин Н. С.* Об институте юридической ответственности // Юридическая ответственность: проблемы и перспективы. Тарту : Тар. гос. ун-т, 1989. С. 31.

[11] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права. М., 2004. С. 244.

отношения с работодателем, на весь период, т.е. на все время, в течение которого трудовые обязанности подлежат выполнению, а именно в течение срока действия трудового договора, заключенного между работником и работодателем (неопределенного либо срочного).

Юридическая ответственность выражается в осознании работником необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в требованиях, предъявляемых работодателем, а также в системе мер, которыми обеспечивается исполнение работником лежащих на нем трудовых обязанностей, и только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей юридическая ответственность принимает негативную форму осуждения, взыскания, принуждения, санкции. Следовательно, юридическая ответственность за трудовые правонарушения является властно-принудительным способом воздействия на работника как субъекта трудового правоотношения, на которого возлагаются соответствующие трудовые обязанности.

На основании проведенного исследования представляется возможным предложить следующую дефиницию трудовых обязанностей как отраслевой юридической категории. Трудовые обязанности работника — это мера конкретно-определенного необходимого поведения физического лица, добровольно вступившего в трудовые отношения с работодателем, соответствующая правовому предписанию и обеспечиваемая возможностью принуждения в виде юридической ответственности за совершенное трудовое правонарушение.

В качестве квалифицирующих признаков трудовых обязанностей работника, на наш взгляд, возможно выделить следующие:

1) трудовые обязанности работника всегда реализуются в рамках трудового правоотношения;
2) трудовые обязанности работника формально зафиксированы в нормативном правовом акте;
3) трудовые обязанности работника обозначают долженствование и необходимость соблюдения нормативно предписанной модели поведения в процессе функционирования трудовых отношений;
4) трудовые обязанности работника носят персонифицированный характер и, как правило, индивидуализированы;
5) трудовые обязанности как мера должного поведения всегда присутствуют в процессе функционирования трудового правоотношения;
6) неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей может повлечь применение мер юридической ответственности.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Братусь С. Н.* Право и хозяйственный механизм // Правоведение. — 1993. — № 4.
2. *Братусь С. Н.* Субъекты гражданского права. — М., 1950.
3. *Братусь С. Н.* Юридическая ответственность и законность. — М., 1976.
4. *Васильев А. М.* Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. — М., 1976.

5. *Догадов В. М.* Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения // Правоведение. — 1957. — № 1.
6. *Иоффе О. С., Шаргородский М. Д.* Вопросы теории права. — М., 1971.
7. *Кечекьян С. Ф.* Правоотношения в социалистическом обществе. — М., 1958.
8. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права. — М., 2004.
9. *Малеин Н. С.* Об институте юридической ответственности // Юридическая ответственность: проблемы и перспективы. — Тарту : Тар. гос. ун-т, 1989.
10. *Миронов В. И.* Трудовое право : учебник для вузов. — СПб., 2009.
11. *Назаров Б. Л.* Социалистическое право в системе социальных связей. — М., 1976.
12. Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. — М., 1994.
13. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. — М., 1984.
14. *Рудаков А. А.* Парные юридические категории. — М., 2015.
15. *Скачкова Г. С.* Ответственность в сфере труда: некоторые проблемы // Материалы научно-практической конференции «Проблемы ответственности в сфере труда» (Москва, 17 ноября 2006 г.) / Институт государства и права РАН. — М., 2007.
16. *Тархов В. А.* Понятие юридической ответственности // Правоведение. — 1973. — № 2.
17. *Ткаченко Ю. Г.* Методологические вопросы теории правоотношений. — М., 1980.
18. *Толстой Ю. К.* К категории правоотношения. — Л., 1959.
19. *Томашевский К. Л.* Новые концептуальные подходы к понятию и классификации источников трудового права // Вестник БДУ. — Сер. 3. — 2010. — № 1.

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация. *Статья посвящена методике изучения материальной ответственности в трудовом праве. Автор на основе анализа норм трудового права, судебной практики, доктрины трудового права и практики преподавания курса трудового права изложил ряд проблемных аспектов изучения материальной ответственности.*
Ключевые слова: *методика, изучение, материальная ответственность, трудовое право, сторона трудового договора.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.227-232

Марат Эльбрусович ДЗАРАСОВ,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
aslex@list.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

M. E. DZARASOV,
PhD in Law, associate professor, Department of Labour Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
aslex@list.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

THE METHODS OF STUDYING THE MATERIAL LIABILITY IN LABOR LAW

Review. *The article is devoted to the methodology of studying material responsibility in labor law. The author, on the basis of the analysis of the norms of labor law, judicial practice, the doctrine of labor law and the practice of teaching the course of labor law, outlined a number of problematic aspects of the study of liability.*
Keywords: *methodology, study, liability, labor law, party of the employment contract.*

Проблемы материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права по своей теоретической и практической значимости всегда являлись актуальными, в связи с чем при изучении студентами трудового права на них обращается особое внимание.

Возмещение ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне, является самостоятельным правовым институтом. Он состоит из совокупности норм трудового права, регулирующих основания, пределы и порядок возмещения ущерба, нанесенного одной стороной трудового договора другой виновным противоправным деянием.

Задачами материальной ответственности являются, во-первых, возмещение стороне трудового договора (работнику либо работодателю) ущерба, причиненного другой стороной; во-вторых, воспитание в работниках бережного отношения к имуществу работодателя и укрепление трудовой дисциплины; в-третьих, защита работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя.

© М. Э. Дзарасов, 2017

Таким образом, нормы трудового права о материальной ответственности преследуют три цели: возместительную, гарантийную и превентивную.

Следует обратить внимание на то, что в отечественном трудовом законодательстве отсутствует легальное определение материальной ответственности. Однако, анализируя научную и учебную литературу, мы сталкиваемся с различными определениями материальной ответственности[1]. Так, Л. А. Чиканова указывает на то, что в самой общей форме материальная ответственность может быть определена как обязанность одной стороны трудового договора (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на нее трудовых обязанностей[2]. К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев обращали внимание на то, что материальную ответственность можно рассматривать в качестве санкции, предусмотренной действующим трудовым законодательством, применяемой к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя[3].

Как нам представляется, из нанесения ущерба одной стороной трудового правоотношения другой возникает тесно связанное с ним охранительное правоотношение — правоотношение по материальной ответственности.

Рассмотрение материальной ответственности в качестве особого правоотношения позволяет связать в единое целое санкцию, норму, обязанность, применение санкции и наказание. В качестве отношения ее трактует ТК РФ, в котором выделяются отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда (ст. 1).

Таким образом, материальную ответственность стороны́ трудового договора, независимо от того, идет ли речь о работнике или работодателе, следует определять как правоотношение между работником и работодателем, в котором реализуется право одной стороны требовать возмещения в пределах и порядке, установленных трудовым законодательством, ущерба, причиненного виновным противоправным поведением другой стороны и обязанность причинителя вреда, который состоит либо состоял на момент причинения ущерба в трудовом правоотношении, возместить причиненный ущерб.

При рассмотрении вопросов материальной ответственности работника следует учитывать, что в юридической литературе вопросы о месте и самостоятельном характере материальной ответственности по нормам трудового права остаются дискуссионными.

Нормы трудового права о материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный друг другу, имеют своеобразную юридическую

---

[1] См., например: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2017 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 7-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015 ; *Гусов К. Н.*, *Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М. : ТК Велби, 2013 ; *Дзарасов М. Э.* Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. 2006. № 9.

[2] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный).

[3] См.: *Гусов К. Н.*, *Полетаев Ю. Н.* Указ. соч. С. 123.

природу, строго отличную от норм гражданского права, предусматривающих ответственность за ущерб. Трудовым правом установлены исключительно своеобразные основания, пределы и порядок материальной ответственности сторон трудового договора (работника и работодателя), отличные от положений гражданского права по вопросу о возмещении ущерба.

В науке трудового права выделены следующие признаки материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника), которыми она характеризуется: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается осуществлением трудового договора; ее субъектами являются только стороны трудового договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; и одна и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно[4].

Таким образом, материальная ответственность по нормам трудового права является отдельным самостоятельным видом юридической ответственности, имеющим специфические особенности, отличающие ее от гражданско-правовой ответственности.

При исследовании материальной ответственности работников целесообразно уделить внимание анализу проблем порядка привлечения работника к материальной ответственности и сложившейся правоприменительной практики в данной сфере.

Наличие ущерба является основанием для того, чтобы работодателем был поставлен вопрос о привлечении работника к материальной ответственности. Для фактического привлечения работника к ответственности необходимо установить, было ли поведение работника противоправным; был ли причиненный ущерб результатом противоправного поведения работника; было ли поведение работника виновным. В случае отсутствия одного из указанных условий исключается возможность привлечения работника к материальной ответственности.

Противоправным будет такое поведение работника, которым не исполняются обязанности, установленные трудовым законодательством, либо иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе локальными: коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а также приказами и распоряжениями работодателя.

Как отмечают Е. Ю. Грачева, К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев, чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. Это вытекает из того факта, что материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работником своих трудовых обязанностей и противоправность в его поведении имеет место только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения этих обязанностей[5].

---

[4] См.: *Полетаев Ю. Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. М., 2003. С. 25—26.

[5] См.: *Грачева Е. Ю.*, *Гусов К. Н.*, *Полетаев Ю. Н.* Правовое положение материально ответственных лиц в сфере труда : науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 148.

Особо следует указать на то, что работодатель может требовать возмещения ущерба независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми ему причинен ущерб (п. 6 ст. 248 ТК РФ).

Важнейшее значение при изучении вопросов материальной ответственности имеет судебная практика. Так, в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[6] разъяснено, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Материальная ответственность работника может иметь место только вследствие виновного поведения. Объективное вменение трудовым законодательством не допускается.

Виновным будет являться противоправное деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Возможны две формы вины: во-первых, умысел, который может быть прямым или косвенным; во-вторых, неосторожность, т.е. легкомыслие или небрежность. В зависимости от формы вины колеблется размер материальной ответственности: при умышленном причинении вреда предполагается полная материальная ответственность.

Работник не может быть привлечен к материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

В трудовом законодательстве нет определения таких понятий, как «непреодолимая сила», «нормальный хозяйственный риск», «крайняя необходимость» и «необходимая оборона». Отсутствие в трудовом законодательстве норм, регулирующих отдельные элементы отношений по материальной ответственности сторон трудового договора, приводит к тому, что правоприменительные органы вынуждены обращаться к нормам смежных отраслей права и субсидиарно применять их. Данный факт свидетельствует о взаимосвязи и взаимозависимости отраслей российского права, а не о том, что материальная ответственность сторон трудового договора не является самостоятельным видом юридической ответственности.

Нужно уделить особое внимание полной материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность, в отличие от ограниченной, может быть применена в исключительных случаях, предусмотренных трудовым

[6] Бюллетень ВС РФ. 2007. № 1.

законодательством. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в полном размере.

Работодатель не вправе устанавливать материальную ответственность в полном размере в актах локального нормотворчества — это незаконно. В данном случае взыскание материального ущерба с работника в полном размере будет неправомерным, и работник обязан будет возмещать его только в размере среднего месячного заработка. Из данного правила есть исключение. В соответствии со ст. 346 ТК РФ перечни работ и категорий работников религиозных организаций, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, утверждаются не Правительством РФ, а внутренними установлениями религиозной организации, которые являются локальными нормативными актами.

Студентам объясняется, что договор о полной материальной ответственности заключается в письменной форме, который может быть индивидуальным или коллективным (бригадным). Он может заключаться, если работа или должность работника содержатся в соответствующем перечне, утвержденном в порядке, установленном Правительством РФ. При этом называются и показываются типовые формы таких договоров.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»[7] вышеназванные перечни и типовые формы договоров утверждены Министерством труда и социального развития РФ. Студенты знакомятся с постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85[8], утвердившим перечень должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, который носит исчерпывающий характер, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Необходимо обратить внимание на правовые последствия, которые может повлечь за собой отказ работника от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, в том случае, когда он не был заключен одновременно с трудовым договором. В пункте 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) указывается, что если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, то отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. То есть работника можно привлечь к дис-

[7] СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

[8] БНА ФОИВ. 2003. № 12.

циплинарной ответственности. Поэтому методически правильно показать и связь и различие между двумя видами ответственности в трудовом праве — дисциплинарной и материальной.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / под ред. Н. Л. Лютова. — М. : Проспект, 2017.
2. *Дзарасов М. Э.* Некоторые проблемы материальной ответственности // Государство и право. — 2006. — № 9.
3. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. — М.: ТК Велби, 2013.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2015.
5. *Полетаев Ю. Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. — М., 2003.

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРОКУРОРСКИХ И СЛЕДСТВЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. *В статье поднимаются вопросы, связанные с задачей углубленного и комплексного изучения студентами вопросов дифференциации в сфере труда на примере проведения спецсеминара, касающегося правового регулирования труда прокурорских и следственных работников. Показана необходимость расширения изучения особенностей правовой регламентации труда работников различных юридических профессий.*
Ключевые слова: *трудовое право, дифференциация в сфере труда, особенности труда прокурорских и следственных работников, преподавание права.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.233-237

Галина Борисовна ЧЕЛНОКОВА,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

G. B. CHELNOKOVA,
Assistant Professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
labourlaw-msal@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

THE STUDY OF PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF WORK OF PROSECUTORS AND INVESTIGATORS

Review. *The article is related to the task of in-depth and comprehensive study of the differentiation of labour on the example of holding a special seminar concerning legal regulation of prosecutors and investigators» work. Shown the necessity of expanding the study of peculiarities of legal regulation of labor of employees of the various legal professions.*
Keywords: *labour law, differentiation in the sphere of work, feature of work of public prosecutor's and investigative workers, teaching the right.*

Прокуратура Российской Федерации играет важную роль в охране и защите прав и свобод граждан, интересов общества и государства, укреплении законности и правопорядка, способствуя развитию демократического правового государства. Правовой статус прокурорских и следственных работников связан с особенностями их профессиональной деятельности. Трудовая функция этих работников нередко сопряжена с риском для жизни и здоровья (повышенные психоэмоциональные и интеллектуальные нагрузки и т.д.). Работники прокуратуры нуждаются в особой защите, в том числе средствами трудового права, путем установления особых правовых норм и гарантий. Для понимания их со-

© Г. Б. Челнокова, 2017

держания в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) предусмотрен спецсеминар «Особенности правового регулирования труда прокурорских и следственных работников».

Целью спецсеминара является глубокое изучение студентами вопросов, относящихся к особенностям правового регулирования труда прокуроров и следователей в плане обобщения данных, накопленных по этой проблеме юридической наукой с учетом норм действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также применения их на практике.

Задачей этой учебной дисциплины является углубленное и комплексное изучение студентами вопросов дифференциации в сфере труда, установленных в нормах институтов особенной части российского трудового права, норм Трудового кодекса РФ, современного специального законодательства, а также судебной практики.

В результате освоения данной дисциплины обучающийся развивает свои общекультурные и профессиональные компетенции. Первые касаются его общей культуры: осознания социальной значимости своей будущей профессии, обладания достаточным уровнем профессионального правосознания, способности добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста, обладания культурой поведения, готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе. Профессиональные компетенции связаны со способностью участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности, обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, владеть навыками подготовки юридических документов. Будущий выпускник должен быть способен уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, способен правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации, готов принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, способен толковать различные правовые акты, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности. В нем должна развиваться способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с нормами законодательства, регулирующего частноправовые и тесно связанные с ними отношения, грамотно оперировать судебной и иной правоприменительной практикой в соответствующей области.

В структуре ООП спецсеминар «Особенности правового регулирования труда прокурорских и следственных работников» относится к вариативной части профессионального цикла. Изучение данной учебной дисциплины предполагает наличие у студента базовых познаний в области трудового права и права социального обеспечения, отраслевых юридических наук, прежде всего конституцион-

ного, административного, гражданского права. Общая трудоемкость дисциплины составляет 0,5 зачетной единицы, 18 часов.

Тематический план предусматривает 5 тем:

1) понятие и значение единства и дифференциации норм трудового законодательства;
2) трудовой договор с прокурорскими и следственными работниками;
3) дисциплина труда прокурорских и следственных работников;
4) рабочее время и время отдыха прокурорских и следственных работников;
5) материальное и социальное обеспечение прокуроров и следователей.

Учебная дисциплина «Особенности правового регулирования труда прокурорских и следственных работников» изучается в течение одного семестра. Итоговая аттестация осуществляется в форме зачета.

При рассмотрении понятия и значения единства и дифференциации норм трудового законодательства обращается внимание на единство и дифференциацию в правовом регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений как на один из приемов, характеризующих современный метод трудового права. Выделяются факторы дифференциации. Изучение общего и специального законодательства о труде позволяет определить виды специальных норм. На их основе показывается дифференциация правового регулирования труда прокурорских работников и труда следственных работников.

При анализе трудового договора с прокурорскими и следственными работниками выявляются особенности возникновения трудовых правоотношений с прокурорскими и со следственными работниками, показывается порядок заключения трудового договора с данными категориями работников, подробно освещается содержание трудового договора с ними, указывается на его изменение. Обсуждаются правовые и организационные вопросы аттестации прокурорских и следственных работников. Рассматриваются казусы отстранения от должности и прекращения службы в органах прокуратуры и следственных органах.

Особое внимание обращается на дисциплину труда прокурорских и следственных работников, существующий правопорядок на службе в органах прокуратуры и следственных органах. Показываются особенности метода правового регулирования дисциплины труда прокурорских и следственных работников. Указывается на поощрения и награждения как один из методов обеспечения дисциплины труда и отмечаются особенности дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей.

При изучении регламентации рабочего времени и времени отдыха прокурорских и следственных работников обращается внимание на особенности правового регулирования рабочего времени, виды их рабочего времени. Обсуждается работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Рассматриваются режим и учет рабочего времени. Показываются особенности правового регулирования времени отдыха прокурорских и следственных работников, анализируется предоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительных отпусков.

Особый интерес вызывают вопросы, касающиеся материального (денежного содержания и доплат к нему) и социального обеспечения прокуроров и следователей.

Указанный перечень вопросов рассматривается и обсуждается на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы студентов.

В преподавании спецсеминара «Особенности правового регулирования труда прокурорских и следственных работников» используются следующие виды самостоятельной работы студентов: рефераты, доклады, доклады-презентации, модельные задания, контрольные работы, консультации по темам спецсеминара при подготовке к зачету и т.д.

В целях совершенствования преподавания используются различные образовательные технологии. Интерактивные формы практических занятий по всем темам спецсеминара практикуются посредством деловых и ролевых игр, сообщений, докладов, презентаций, разбора конкретных ситуаций и т.д. Студентам предлагается также широкий спектр контрольных вопросов. При подготовке и проведении практических занятий широко используются нормативные правовые акты, материалы судебной практики, учебная и научная литература. Они указаны в Практикуме по трудовому праву[1] и рабочей программе спецсеминара.

Прежде всего обращается внимание на Конституцию РФ от 12 декабря 1993 г., Всеобщую декларацию прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г. С позиций целей, задач и тематики спецсеминара анализируется и используется Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. Специальное внимание обращается на содержание федеральных законов о прокуратуре РФ, о Следственном комитете РФ, о системе государственной службы РФ, о государственной гражданской службе РФ. Изучаются указы Президента РФ о вопросах деятельности Следственного комитета РФ (вместе с Положением о Следственном комитете РФ), о порядке ведения личных дел лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в порядке назначения и государственные должности федеральной государственной службы, об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих, о классных чинах прокурорских работников органов и учреждений прокуратуры РФ (вместе с Положением о порядке присвоения классных чинов прокурорским работникам органов и учреждений прокуратуры РФ), об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела, о дополнительных гарантиях и компенсациях работникам органов прокуратуры РФ, осуществляющим служебную деятельность на территории Северо-Кавказского региона РФ, и членам их семей.

Особое внимание уделяется актам Правительства РФ и соответствующим ведомственным актам, касающимся прокурорских и следственных работников.

В качестве основной литературы используются учебники и практикумы по трудовому праву, комментарии к Трудовому кодексу РФ и специальному законодательству.

Опыт преподавания данного спецсеминара показал его эффективность и необходимость расширения изучения особенностей правовой регламентации труда работников различных юридических профессий, подготовки и издания соответс-

[1] Трудовое право России : практикум / под ред. К. Н. Гусова и Э. Г. Тучковой. М. : Проспект, 2014.

твующей новой научной и учебной литературы, включая консолидированные комментарии и презентационные материалы.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Верстунина Л. В., Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Правовое регулирование труда работников прокуратуры РФ. — М. : Проспект, 2014.
2. *Верстунина Л. В., Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Регулирование труда прокурорско-следственных работников. — М. : Проспект. 2011.
3. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. — М.. 2008.
4. *Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. — М., 2011.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова и Э. Г. Тучковой. — М., 2014.
6. *Полетаев Ю. Н.* Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). — М., 2004.
7. *Стрельников В.* Дисциплина в прокуратуре // ЭЖ-Юрист. — 2013. — № 29.
8. Трудовое право России : практикум / под ред. К. Н. Гусова и Э. Г. Тучковой. — М., Проспект, 2014.
9. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. К. Н. Гусова. — М., 2013.

НОВЫЙ НАУЧНЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Михаил Львович ЗАХАРОВ,
доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, почетный председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения
117218, Россия, г. Москва, Б. Черемушкинская ул., д. 34

Аннотация. *Статья посвящена изданию в 2017 г. коллективной монографии «Проблемы Общей части права социального обеспечения». В ней отражены проблемы предмета, метода и системы права социального обеспечения, единства и дифференциации в правовом регулировании социально-обеспечительных отношений, проблемы формирования источников права и кодификации социального законодательства, правового статуса субъектов социально-обеспечительных отношений и целый ряд иных проблем.*
Ключевые слова: *теория науки, право социального обеспечения, социальное законодательство, социально-обеспечительные отношения.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.238-240

M. L. ZAKHAROV,
doctor of legal Sciences, Professor, chief researcher of the Institute of Legislation and comparative law under the Government of the Russian Federation, Honorary Chairman of the Moscow society for labour law and social security law
117218, Russia, Moscow, B. Cheremushkinskaya Str., 34

NEW SCIENTIFIC CONTRIBUTION TO THE DEVELOPMENT OF THE THEORY OF SOCIAL SECURITY LAW

Review. *The article is devoted to the collective monograph «Problems of the General part of social security law», publicated in 2017. It reflects the problem of the subject, method and system of social security law, unity and differentiation of legal regulation of social security relations, the problems of formation of sources of law and codification of social legislation, legal status of subjects of social-security relations and a number of other problems.*
Keywords: *the theory of science, social security law, social legislation, social security relations.*

Кафедра трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) инициировала подготовку и издание в 2017 г. коллективной монографии «Проблемы Общей части права социального обеспечения». Данный научный труд подготовлен специалистами в области права социального обеспечения, занимающимися исследованием теоретических проблем этой отрасли. Многие из авторов монографии по результатам исследований успешно защитили диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук.

Актуальность проблем, рассматриваемых в монографии, обусловлена отсутствием до настоящего времени в сфере регулирования общественных отношений

© М. Л. Захаров, 2017

по социальному обеспечению единого кодифицированного источника права, в котором нашли бы закрепление теоретически значимые положения, отражающие единство правового регулирования указанных отношений, такие как цели и задачи данной отрасли права, предмет и метод правового регулирования, принципы, международные стандарты социального обеспечения, система источников отрасли, основания дифференциации и другие, не менее важные положения, формирующие в совокупности Общую часть системы данной отрасли. Теоретическое обоснование указанных выше положений в науке права социального обеспечения уже осуществлено в целом ряде научных исследований, однако по некоторым из них научные дискуссии продолжаются.

Научная ценность данной монографии заключается как раз в том, что в ней излагаются позиции ученых по состоянию на сегодняшний день. Это позволяет выявить динамику развития теоретических представлений по каждой из проблем Общей части отрасли. К их числу относится, например, соотношение таких понятий, часто используемых в научной и учебной литературе, как «социальная поддержка», «социальная защита», «социальное обеспечение», «социальное страхование». Нередко интерпретация указанных категорий приводит авторов и читателей к абсурдному выводу: все явления, содержащие в своем названии слово «социальное», автоматически относятся к предмету регулирования правовой природы отношений, ею регулируемых. Продолжение дискуссии по конкретизации общественных отношений, возникающих в связи с использованием каждого из названных выше явлений, и научная разработка соответствующих дефиниций позволят в процессе научных обсуждений найти решения по вопросу определения их отраслевой принадлежности.

В монографии обозначены общие подходы к исследованию функций социального обеспечения как системы социально-экономических мер и как системы правовых норм, предметом регулирования которых является соответствующий комплекс общественных отношений. Более глубокое научное исследование и теоретически выверенное обоснование данной проблемы еще ждет своего автора.

На современном этапе развития рынка труда чрезвычайно актуализировалась проблема обязательного социального страхования, в частности такого его вида, как пенсионного страхования. Остается нестабильной и практически непредсказуемой политика государства в части тарифов страховых взносов на пенсионное страхование. Видя в них один из рычагов снижения налоговой нагрузки на бизнес, государство использует их в качестве стимула для повышения экономической эффективности общественного производства путем предоставления достаточно широкому кругу плательщиков льгот страховым взносам, что сопровождается «оптимизацией» (т.е. сокращением) расходов на социальное обеспечение застрахованных и снижением его уровня. В этой связи научное исследование экономической и правовой природы организационно-правовых форм социального обеспечения и такой из них, как обязательное социальное страхование, право на которое закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах человека, чрезвычайно своевременно и необходимо. Общество нуждается в научно обоснованном ответе на вопрос: «Является ли обязательное социальное страхование работающих объективно необходимым элементом рынка труда и какова его экономическая и правовая природа?»

В условиях экономической нестабильности наиболее уязвимым становится уровень жизни той части населения страны, основным источником доходов которой являются низкие заработные платы, а также пенсии и социальные пособия. Это одна из основных причин непрерывной трансформации национальной системы социального обеспечения, которая должна адекватно реагировать на такую острейшую социальную угрозу, как обнищание населения. В процессе принимаемых государством мер по предупреждению нищеты и бедности в систему социального обеспечения включаются новые субъекты права, появляются новые виды социальной защиты и поддержки, что обусловливает постоянную научную дискуссионность такой теоретической проблемы, как предмет правового регулирования исследуемой в данной монографии отрасли. Кроме того, как уже говорилось выше, актуальность этой проблемы обусловлена широко распространяющейся в юридической литературе точкой зрения о сформировавшемся в стране «социальном праве». Несомненно, необходимы научно обоснованные ответы и на вопросы: есть ли реальные основания для теоретического признания такого явления, как «социальное право», каков его предмет и как он соотносится с предметом права социального обеспечения? В монографии определены подходы к обоснованию ответов.

Не менее дискуссионным остается вопрос и о методе правового регулирования социально-обеспечительных отношений, причем острота научной дискуссии усиливается в связи с тем, что в научной и учебной литературе настойчиво обосновывается точка зрения о внедрении в регулирование названных отношений частных начал. Контраргументы такой позиции приведены в статьях ряда авторов коллективной монографии. Данная дискуссия принципиально важна при определении дальнейших перспектив развития социального обеспечения как социально-экономической системы, так и системы исследуемой отрасли права. Внедрение частных начал сопровождается сокращением присутствия государства и его конституционных обязательств в такой чрезвычайно важной для населения сфере, как социальное обеспечение.

К числу других проблем, нуждающихся в углублении теоретического обоснования их решения, которые нашли отражение в данной монографии, относятся проблемы системы права социального обеспечения, оптимального соотношения единства и дифференциации в правовом регулировании социально-обеспечительных отношений, проблемы формирования источников права и кодификации социального законодательства, разграничение компетенции в правовом регулировании между Российской Федерацией и ее субъектами, теоретическое обоснование правового статуса субъектов социально-обеспечительных отношений и целый ряд иных проблем, относящихся к Общей части права социального обеспечения.

Монография, безусловно, представляет интерес для всех, кто занимается научным исследованием в сфере права социального обеспечения: ученых, преподавателей, аспирантов и соискателей, практиков, студентов. Она позволяет составить системное ви́дение развития науки, поскольку исследование каждой из заявленных проблем основывается на анализе исторических корней соответствующего явления и отслеживает динамику его развития.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СТРАН ЕАЭС

Артем Александрович ЛЕНЬШИН,
аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
artemle@yahoo.com
125008, Россия, г. Москва, пр-д Черепановых, д. 38, к. 1, кв. 1

Аннотация. *В статье рассматривается реализация принципа недопущения дискриминации в области труда и занятий в странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в аспекте широкоформатного влияния концепции достойного труда Международной организации труда на трудовое законодательство указанных стран. На основании сравнительно-правового анализа трудового законодательства государств — членов ЕАЭС, действовавшего до и после принятия концепции достойного труда МОТ, а также рассмотрения актов сотрудничества стран ЕАЭС и МОТ делается вывод о значительном воздействии концепции достойного труда на правовое регулирование принципа недопущения дискриминации в области труда и занятий. Приводятся точки зрения исследователей из государств — членов ЕАЭС и отмечается, что необходима дальнейшая активная работа по совершенствованию трудового законодательства государств — членов ЕАЭС по продвижению международных трудовых стандартов. Принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий является необходимой составляющей устойчивого экономического развития и углубления евразийских интеграционных процессов.*
Ключевые слова: *достойный труд, недопущение дискриминации, ЕАЭС, МОТ.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.241-246

A. A. LENSHIN,
post-graduate student of the chair of labour law and social security law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
artemle@yahoo.com
125008, Russia, Moscow, Cherepanovikh Str., 38, bld. 1, apt. 1

REALIZATION OF PRINCIPLE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION IN THE EAEU STATES

Review. *The article considers the realization of principle on the elimination of discrimination in respect of employment and occupation in the EAEU States in the aspect of wide angle effect of International labour organization ILO Decent work concept on labour legislation of these states. On the basis of comparative legal analysis of EAEU States labour legislation, which existed before and after the adoption of ILO Decent work concept, as well as*

© А. А. Леньшин, 2017

the examination of cooperation acts between the EAEU States and the ILO, is concluded about significant influence of ILO Decent work concept on the legal regulation of principle on the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. Also, author examines the points of view of researchers from EAEU States and notes that required further active work on improvement of EAEU States labour legislation for the promotion of international labour standards. The principle on the elimination of discrimination in respect of employment and occupation is a necessary component of sustainable economic development and deepening of the Eurasian integration processes.

Keywords: *decent work, elimination of discrimination, EAEU, ILO.*

Одним из основополагающих принципов, провозглашенным в Декларации 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»[1] (принята в г. Женеве 18.06.1998), является недопущение дискриминации в области труда и занятий. Искоренение дискриминации в сфере труда было краеугольным камнем деятельности МОТ с момента ее создания в 1919 г. В контексте недопущения дискриминации в области труда действуют две фундаментальные конвенции: Конвенция МОТ № 111[2] и Конвенция МОТ № 100[3]. Так, в соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ № 111 под дискриминацией понимается «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, а также всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом МОТ по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами». Дискриминация может возникнуть при самых разных обстоятельствах и может проявляться во многих формах.

В контексте совершенствования правового регулирования вопросов в сфере трудовых отношений в соответствии с международными стандартами трудовое законодательство Республики Казахстан было значительно модернизировано в части недопущения дискриминации в области труда и занятий[4]. Взаимодействие МОТ и Республики Армения по продвижению концепции достойного труда МОТ,

---

1 Российская газета. № 238. 16.12.1998.

2 Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448.

3 Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости ВС СССР. 08.05.1956. № 10. Ст. 202.

4 Программа по достойному труду в Республике Казахстан на 2010—2012 гг. // Сайт Минздравсоцразвития Республики Казахстан. URL: https://www.mzsr.gov.kz/node/241707 (дата обращения: 21.06.2017).

предусмотренному страновой программой по достойному труду[5], способствовало развитию правового регулирования недопущения дискриминации в области труда и занятий. Улучшение законодательной базы в социально-трудовой сфере, в том числе в части недопущения дискриминации в области труда и занятий, было предусмотрено Программой сотрудничества между Республикой Беларусь и МОТ[6]. В рамках одной из задач страновой программы по достойному труду в Кыргызской Республике[7] предусмотрена разработка и внедрение эффективной политики по планомерному усовершенствованию трудового законодательства в соответствии с международными трудовыми стандартами. Сто́ит отметить, что Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ[8] среди приоритетов предусмотрено продвижение международных трудовых норм. Представляется, что правовое регулирование в части недопущения дискриминации в области труда и занятий получило значительное развитие.

Сто́ит отметить, что до принятия концепции достойного труда МОТ трудовое законодательство Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Беларусь и Российской Федерации обладало достаточно широкой регламентацией запрещения дискриминации в области труда и занятий, в отличие от трудового законодательства Республики Армения.

Так, Закон «О труде в Республике Казахстан»[9], КЗоТ Республики Беларусь[10], Трудовой кодекс Кыргызской Республики[11] и КЗоТ Российской Федерации[12] содержали положения о запрете дискриминации в сфере труда. Устанавливалось, что каждый имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав и никто не мог быть ограничен в трудовых правах, а также не может получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к гражданству, общественным объединениям, и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами ра-

---

[5] The Decent Work Country Programme for the Republic of Armenia 2007—2011 // UN in Armenia. URL: http://www.un.am/up/library/Decent%20Work_Country%20Prog_eng.pdf (дата обращения: 21.06.2017).

[6] Belarus — ILO co-operation programme // United Nations. Office in Belarus. URL: http://un.by/en/ilo/techcoop/ (дата обращения: 19.03.2016).

[7] The Decent work country programme for the Kyrgyz Republic 2006—2009 // International Labour Organization URL: http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/kyrgyzstan.pdf (дата обращения: 21.06.2017).

[8] Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017—2020 годы // Не опубликована.

[9] Закон Республики Казахстан от 10.12.1999 № 493-I «О труде в Республике Казахстан» // Ведомости Парламента РК. 1999. № 24. Ст. 1068.

[10] Кодекс законов о труде Республики Беларусь от 23.06.1972 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1993. № 5—6. Ст. 38.

[11] Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.11.1997 № 70 // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 1998 г. № 1. Ст. 1.

[12] Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123.

ботника и результатами его труда. Кодекс законов о труде Республики Армения[13] не имел аналогичных положений.

КЗоТ Российской Федерации (ч. 2 ст. 16) и Трудовой кодекс Кыргызской Республики (ст. 88) регламентировали случаи, не являющиеся дискриминацией, а именно различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Трудовым кодексом Кыргызской Республики 1997 г. помимо всего прочего предусматривалась судебная защита. Так, суд, признав факт дискриминации доказанным, выносил решение об устранении дискриминации, а также о возмещении нанесенного материального и морального вреда (ч. 2 ст. 11).

В рамках анализа действующего трудового законодательства государств — членов ЕАЭС представляется возможным сделать вывод о том, что концепция достойного труда МОТ эффективно повлияла на развитие правового регулирования запрещения дискриминации в области труда и занятий. Так, в трудовом законодательстве Республики Казахстан[14], Кыргызской Республики[15], Республики Армения[16] и Российской Федерации[17] запрещение дискриминации в сфере труда и занятий закрепляется как принцип трудового законодательства, трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Необходимо отметить, что в трудовом законодательстве Республики Беларусь[18] запрещение дискриминации в сфере труда не закрепляется как принцип трудового законодательства, но его правовая регламентация также значительно трансформировалась после принятия концепции достойного труда МОТ.

Трудовое законодательство стран ЕАЭС раскрывает понятие дискриминации, случаи, не являющиеся дискриминацией, а также предусматривает возможность защиты нарушенных прав. Трудовой кодекс Российской Федерации отдельно закрепляет, что не являются дискриминацией случаи, связанные с обеспечением национальной безопасности, поддержанием оптимального баланса трудовых ресурсов, содействием в первоочередном порядке трудоустройству российских граждан и решением иных задач внутренней и внешней политики государства (ч. 2 ст. 3).

Необходимо отметить, что вопросы реализации принципа недопущения дискриминации в области труда и занятий в законодательстве стран ЕАЭС входят в предмет исследований ученых указанных стран. Так, отдельные авторы

---

[13] Кодекс законов о труде Республики Армения от 16.06.1972 // ՀԱՍՀՏՍ. 1972. № 12.

[14] Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V // Казахстанская правда. 2015. № 226.

[15] Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 № 106 // Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики. 2006 г. № 4. Ст. 392.

[16] Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 № ЗР-124-Н // СДЗ РА. 2004. Т. 8.

[17] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

[18] Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З // Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1999. № 26—27. Ст. 432.

в Республике Казахстан отмечают, что содержание трудового законодательства о запрещении дискриминации в сфере труда по многим позициям соответствует определению, изложенному в Конвенции МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., ратифицированной Законом Республики Казахстан от 20.07.1999 № 444-1[19]. Подчеркивается, что дискриминация в трудовых отношениях приводит к возникновению и усилению неравенства на рынке труда, появлению несправедливых преимуществ. Устранение дискриминации в области труда — стратегически важный шаг в направлении борьбы за искоренение любых форм дискриминации. Создание демократического рынка труда, снижение конфликтности сферы, повышение производительности труда — основные предпосылки роста любой экономики[20]. Представители Республики Беларусь отмечают, что, несмотря на развитие белорусского законодательства о труде в направлении расширения дискриминационных обстоятельств, существующие антидискриминационные меры должны стать реальностью для правоприменительной практики[21]. В Республике Армения трудовое законодательство по-прежнему нуждается в дальнейшем совершенствовании в части уточнения различных форм дискриминации и установления равной оплаты за труд равной ценности[22]. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики в статье о запрете дискриминации особо указывается, что не допускается неравная оплата за равный труд[23]. По мнению российских исследователей, сложность проблемы дискриминации заключается в том, что несмотря на очевидное несовершенство обеих формулировок, содержащихся в ТК РФ и Конвенции МОТ № 111, вряд ли можно предложить что-нибудь лучше[24].

---

[19] *Барлубаев Р. Б.* Соотношение международно-правовых актов о труде и трудового законодательства Республики Казахстан // Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козылбаева. URL: https://goo.gl/4NWkqh (дата обращения: 21.06.2017).

[20] *Есиркепова М. М.* Международные стандарты труда в Республике Казахстан: проблемы имплементации и защиты : автореф. дис. ... д-ра философии (PhD) // Евразийский университет имени Л. Н. Гумилева. URL: http://www.enu.kz/downloads/nauka/esirkepova-annotacia.pdf (дата обращения: 21.06.2017).

[21] См., например: *Лышко А. О.*, *Сенкевич Е. А.*, *Тарасевич Н. И.* Запрет дискриминации в трудовых правоотношениях как фактор обеспечения реализации принципа свободы труда // Белорусский государственный университет. URL: https://goo.gl/5S3NUd (дата обращения: 21.06.2017).

[22] См., например: Decent work country profile: Armenia / International Labour Office. Geneva : ILO, 2012.

[23] *Морозов П. Е.*, *Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие. М. : Проспект, 2016.

[24] *Лютов Н. Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Барлубаев Р. Б.* Соотношение международно-правовых актов о труде и трудового законодательства Республики Казахстан // Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козылбаева. URL: https://goo.gl/4NWkqh (дата обращения: 21.06.2017).
2. *Есиркепова М. М.* Международные стандарты труда в Республике Казахстан: проблемы имплементации и защиты : автореф. дис. ... д-ра философии (PhD) // Евразийский университет имени Л. Н. Гумилева. URL: http://www.enu.kz/downloads/nauka/esirkepova-annotacia.pdf (дата обращения: 21.06.2017).
3. *Крылов К. Д.* Об основополагающих принципах и правах в мире труда // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. — М. : Проспект, 2000.
4. *Лышко А. О., Сенкевич Е. А., Тарасевич Н. И.* Запрет дискриминации в трудовых правоотношениях как фактор обеспечения реализации принципа свободы труда // Белорусский государственный университет. URL: https://goo.gl/5S3NUd (дата обращения: 21.06.2017).
5. *Лютов Н. Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4.
6. *Морозов П. Е., Чанышев А. С.* Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учебное пособие. — М. : Проспект, 2016.
7. Decent work country profile: Armenia / International Labour Office. — Geneva : ILO, 2012.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ПРАВЕ В РОССИИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Аннотация. *В статье проводится анализ норм трудового законодательства, регламентирующих альтернативные способы разрешения трудовых споров о праве, со второй половины XIX в. по настоящее время. Автор обращает внимание как на положительный, так и на отрицательный опыт законодательного регулирования и делает вывод о том, что законодателем всегда понималась необходимость и эффективность альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве.*

Ключевые слова: *трудовые споры; разрешение трудовых споров; трудовой спор о праве; альтернативные способы разрешения трудовых споров; трудовое право; защита трудовых прав.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.247-253

Тофа Эльдаровна ХАНУКАЕВА,
аспирантка кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Tofa92@mail.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

T. E. KHANUKAEVA,
post-graduate student of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Tofa92@mail.ru
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

LEGISLATIVE REGULATION OF ALTERNATIVE METHODS OF SETTLING LABOUR DISPUTES IN RUSSIA: A HISTORICAL ANALYSIS

Review. *In the article shown the analysis of norms of the labour legislation regulating alternative means of settling labour disputes, with the second half of the nineteenth century to the present. The author draws attention on the positive and on the negative experience of legislative regulation, and concludes that the legislator had always understood the necessity and effectiveness of alternative means of settling labour disputes.*

Keywords: *labor disputes, resolution of labor disputes, labor dispute on the right, alternative ways of permission of labor disputes, labor law, protection of labor laws.*

В соответствии с Конституцией РФ и Трудовым кодексом РФ в России как демократическом государстве каждый имеет право на защиту своих трудовых прав любым способом, не запрещенным законом. На основании данных норм можно сделать вывод о том, что способы, предусмотренные в Трудовом

© Т. Э. Ханукаева, 2017

кодексе РФ для разрешения трудовых споров о праве, не являются единственно доступными для сторон. В настоящее время отсутствие культуры дружественного урегулирования споров, правовой нигилизм, нежелание осознавать собственную ответственность за последствия неурегулированного спора, отсутствие заинтересованности в активном участии в процессе принятия решений по спору приводят к частому нарушению прав работников, безнаказанности работодателей, что влияет на трудовые правоотношения конкретных сторон, а также на институт разрешения трудовых споров в целом, т.к. в настоящее время наблюдается стагнация в развитии форм и способов защиты трудовых прав в России.

Исправлению создавшейся отрицательной ситуации может способствовать законодательное внедрение альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве. В этой связи представляется правильным положение о том, что в отличие от XX в., в котором преобладали судебные способы разрешения споров, «XXI век станет веком альтернативных способов разрешения споров»[1], что подтверждается принятием во многих странах специализированных законодательных актов, регламентирующих различные методы альтернативного разрешения любых юридических споров, в том числе и трудовых, а также статистикой, демонстрирующей постепенное увеличение количества трудовых споров, разрешаемых посредством несудебных методов и процедур.

Идеи разрешения трудовых споров о праве альтернативными способами начали развиваться в России давно. Периодом разработки концептуальных положений об альтернативных способах разрешения трудовых споров о праве можно назвать XIX в. Так, отмечается, что Россия уже в первой половине XIX в. начала законодательно закреплять вопросы регулирования трудовых споров, в том числе и досудебного их разрешения[2]. Еще в 1865 г. в проекте закона «О промышленных судах» была предпринята попытка закрепления двухступенчатой системы разбирательства трудовых споров, первым этапом которой было предусмотрено мирное разбирательство. Однако данный и многие иные законопроекты, касающиеся досудебного урегулирования трудовых споров[3], не смогли стать законами, и только после Февральской революции 1917 г. положения, выработанные в доктрине трудового права, стали закрепляться в законодательных актах. К сожалению, КЗоТ 1918 г., в котором не было статей, посвященных разрешению трудовых споров, не развил идеи об их досудебном разрешении. С 1918 г. функции по созданию примирительных камер и третейских судов были делегированы отделам труда Народного комиссариата труда. Применительно к данному периоду регулирование порядка разрешения трудовых споров в целом и трудовых споров о праве в частности характеризуется в научной литературе следующим образом: отсутствие законодательной базы и централизованного регулирования, приоритет

---

1 *Леннуар Н. Н.* Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация. СПб., 2004. С. 6.

2 См.: *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. С. 977.

3 См.: *Лаверычев В. Я.* Царизм и рабочий вопрос в России (1861—1917 гг.). М., 1972. С. 172—189.

коллективно-договорного метода регулирования, большое количество органов, разрешающих споры, неопределенность их функций[4].

Принятие КЗоТ 1922 г. можно назвать отправной точкой развития альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве в России. Изначально Кодекс предусматривал создание специальной системы органов, которой были бы подведомственны все виды трудовых споров, что позволило бы обособиться от «общей системы разрешения гражданских дел и нарушений, преследуемых в уголовном порядке»[5]. Однако данная идея в Кодексе не была реализована и «соответствующие процессуальные отношения стали предметом гражданского и уголовного процесса»[6]. В акте была предусмотрена следующая система органов:

1) примирительные органы, в числе которых были расчетно-конфликтные комиссии (РКК), примирительные камеры и третейские суды;
2) трудовые сессии судов[7].

Первой обязательной инстанцией, разрешающей трудовые споры о праве, были РКК, действовавшие на основании Положения о расценочно-конфликтных комиссиях и создаваемые на паритетных началах[8]. Статья 3 данного Положения относила к конфликтным функциям комиссии «разрешение конфликтов, возникающих... на почве толкования и проведения коллективного договора, а также конфликтов по трудовым договорам». В примечании к статье 3 указывалось, что в компетенцию Комиссии не входили: «1) споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных частей его, а равно и требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение; 2) дела, возникающие на почве нарушения законов о труде и социальном страховании». Данные споры могли быть разрешены только посредством соглашения сторон (ст. 11 Положения о расценочно-конфликтных комиссиях).

Следует отметить, что в Положении указывается на отсутствие наличия конфликта (спора), если стороны пришли к соглашению. В противном же случае «вопрос» перерастает в конфликт и передается для разрешения в уполномоченные на то органы (ст. 12). В случае соглашения сторон о дальнейшем разрешении спора в примирительно-третейском порядке спор передавался в примирительные камеры и третейские суды, которые создавались при органах Народного комиссариата труда и работали не на постоянной основе[9]. Кроме того, в примирительных камерах могли рассматриваться только такие индиви-

---

[4] См.: *Костян И. А.* Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения : дис. … канд. юрид. наук. М., 2000. С. 65—67; *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Указ. соч. С. 981—983.

[5] *Андреев В. С.* Вопросы действия и системы трудового права КЗоТ РСФСР 1922 г. // КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность : Труды ВЮЗИ. Т. 35. М., 1974.

[6] *Андреев В. С.* Указ. соч.

[7] См.: *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 159—163.

[8] Постановление НКТ РСФСР от 03.11.1922 «Положение о расценочно-конфликтных комиссиях» // СУ РСФСР. 1922. № 74. Ст. 911.

[9] См.: Декрет СНК РСФСР от 23.03.1923 «Положение о примирительных камерах и третейских судах» // СУ РСФСР. 1923. № 24. Ст. 288.

дуальные споры, в которых участвовал профсоюз в качестве представителя работника[10].

В доктрине трудового права указывается, что примирительно-третейский способ применялся, когда возникали «вопросы, вообще не поддающиеся судебному рассмотрению», а дела, подлежащие разрешению в судебном порядке, «разрешаются примирительными органами с наименьшей затратой энергии и времени»[11]. При отсутствии соглашения между сторонами спор подлежал рассмотрению в судебном порядке. Из общего числа трудовых споров, разрешенных в примирительно-третейском порядке, в 1922 г. менее 20 % были трудовыми спорами о праве[12].

В принятых в 1928 г. Правилах о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов был изменен порядок разрешения трудовых споров о праве. В отличие от Положения о примирительных камерах и третейских судах, в новом акте трудовые споры о праве не могли разрешаться в примирительных камерах и третейских судах. Документ в ст. 12 содержал перечень споров, подлежащих обязательному рассмотрению в РКК как основной первичной инстанции. В статье 13 указывалось также, что и иные споры могут быть отнесены к данному списку, если требуется учет «ближайшей обстановки и условий конфликта, а также особенностей работы предприятия, учреждения или организации». В иных случаях предоставлялась возможность обратиться по собственному усмотрению либо в РКК, либо в трудовую сессию народного суда. А. Е. Пашерстник указывал, что по содержанию в РКК могут быть рассмотрены споры как неискового характера, так и исковые споры, касающиеся «выполнения условий труда, уже установленных законом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, ведомственными инструкциями, приказами и т.д.»[13].

Вплоть до конца 50-х гг. был закреплен данный порядок рассмотрения трудовых споров о праве. В качестве положительных черт можно отметить доступность данного механизма, отсутствие формализованности всего процесса и быстроту рассмотрения. В то же время имелись такие недостатки, как отсутствие четкого определения компетенции каждого из многочисленных органов, большое количество надзорных инстанций[14].

Модификация установленного порядка происходит в 1957 г. — в связи с принятием Положения о порядке досудебного рассмотрения трудовых споров[15], которое устанавливало новую систему органов, разрешающих трудовые споры о праве. В нее входили: комиссия по трудовым спорам (КТС) как обязательный

---

[10] См.: *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие. М. : Норма, 2001. С. 167.

[11] Трудовые конфликты, практическое руководство / под ред. А. М. Стопани. М. : Вопросы труда, 1926. С. 8.

[12] *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Указ. соч. С. 984.

[13] *Пашерстник А. Е.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1956. С. 18.

[14] См.: *Агапов Р. М.* Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : дис. … канд. юрид. наук. М., 2007. С. 32.

[15] Указ Президиума ВС СССР от 31.01.1957 «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров».

первичный орган; фабричные, заводские, местные комитеты профсоюзов, рассматривающие заявления о разрешении трудовых споров, по которым в общезаводских КТС не было достигнуто соглашения, а также жалобы работников на решения общезаводских КТС (ст. 28 Положения о порядке досудебного рассмотрения трудовых споров), т.е. фактически выступающие как вторая инстанция по рассмотрению спора. Необходимо отметить большую эффективность работы установленной данным Положением системы[16]: подавляющее большинство трудовых споров о праве разрешались в досудебном порядке и лишь 10 % споров доходили до народного суда[17].

Дальнейшая кодификация законодательства о труде, закрепившая рассмотренную систему специализированных органов (КЗоТ 1971 г.), позволяет сделать вывод о том, что законодатель делал акцент преимущественно на досудебном разрешении трудовых споров о праве.

Принятые в 1970 г. Основы законодательства Союза ССР и Союзных Республик о труде[18] и Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 г.[19] закрепили аналогичную систему органов по досудебному разрешению трудовых споров о праве, установив, что трудовые споры рассматриваются: 1) комиссиями по трудовым спорам; 2) фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов. Был установлен также особый порядок для разрешения индивидуальных неисковых споров, которые разрешались администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, организации (ст. 223 КЗоТ 1971 г.). Как отмечали специалисты, регулирование процесса разрешения трудовых споров в данный период было преимущественно диспозитивным, основанным на равенстве и состязательности сторон спора[20]. Принятый в 1991 г. Закон «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» не внес никаких изменений в структуру органов по досудебному разрешению споров.

В 1992 г. вносятся изменения в КЗоТ 1971 г.[21] Из числа органов, разрешающих индивидуальные трудовые споры, исключаются профсоюзные комитеты в связи с их направленностью на защиту прав работников и отсутствием беспристрастности и объективности. Данное решение было обоснованным, т.к. «профсоюзам

---

[16] *Голованова Е. А.* Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. Пермь, 1969. С. 74.

[17] *Смолярчук В. И.* Совершенствовать теорию и практику разрешения трудовых споров // Социалистическая законность. 1966. № 5.

[18] Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

[19] Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20.05.1974 № 6006-YIII «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. С. 325.

[20] См., например: *Голощапов С. А.*, *Толкунова В. Н.* Трудовые споры в СССР. М., 1974 ; *Лушников А. М.*, *Лушникова М. В.* Указ. соч. ; *Николаева Л. А.* Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата, 1971 ; *Игдыров Г. А.* Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад, 1987 ; *Скобелкин В. Н.* Нормы и правоотношения. М., 1982.

[21] Закон РФ от 25.09.1992 N 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. № 219. 06.10.1992.

несвойственно право вынесения решения, обязательного для исполнения» сторонами трудового спора[22]. Еще одно изменение предусматривало избрание КТС на общем собрании трудового коллектива, что исключало ее паритетный характер.

Подводя итоги историческому анализу развития способов досудебного урегулирования трудовых споров о праве, можно отметить, что в целом законодателем понималась необходимость и эффективность альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве, однако, в зависимости от политической ситуации, центр тяжести перемещался то в сторону договорного, то в сторону централизованного регулирования.

В последние десятилетия государством подчеркивалась необходимость формирования структуры досудебного рассмотрения трудовых споров, что было отмечено в разд. III Программы социальных реформ Российской Федерации на период 1996—2000 гг.[23], а в Федеральной целевой программе «Развитие судебной системы России» на 2007—2012 гг. предусматривалось внедрение восстановительной юстиции, внесудебных, досудебных способов урегулирования споров[24].

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Агапов Р. М.* Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2007.
2. *Андреев В. С.* Вопросы действия и системы трудового права КЗоТ РСФСР 1922 г // КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность : Труды ВЮЗИ. — Т. 35. — М., 1974.
3. *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. — Л., 1924.
4. *Голованова Е. А.* Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. — Пермь, 1969.
5. *Голощапов С. А., Толкунова В. Н.* Трудовые споры в СССР. — М., 1974.
6. *Игдыров Г. А.* Защита трудовых прав рабочих и служащих. — Ашхабад, 1987.
7. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие. — М. : Норма, 2001.
8. *Костян И. А.* Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения : дис. … канд. юрид. наук. — М., 2000.
9. *Лаверычев В. Я.* Царизм и рабочий вопрос в России (1861—1917 гг.). — М., 1972.
10. *Леннуар Н. Н.* Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация. — СПб., 2004.

---

[22] *Костян И. А.* Указ. соч. С. 81.

[23] Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 «О программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996—2000 годов» // СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1173.

[24] Постановление Правительства РФ от 21.09.2006 № 583 «О Федеральной целевой программе “Развитие судебной системы России” на 2007—2012 годы» // СЗ РФ. 2006. № 41. Ст. 4248.

11. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. — М. : Статут, 2009. — Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.
12. *Николаева Л. А.* Защита трудовых прав советских граждан. — Алма-Ата, 1971.
13. *Пашерстник А. Е.* Рассмотрение трудовых споров. — М., 1956.
14. *Скобелкин В. Н.* Нормы и правоотношения. — М., 1982.
15. *Смолярчук В. И.* Совершенствовать теорию и практику разрешения трудовых споров // Социалистическая законность. — 1966. — № 5.
16. Трудовые конфликты, практическое руководство / под ред. А. М. Стопани. — М. : Вопросы труда, 1926.

Виталий Анатольевич САВИН,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
vitaly.savin@gmail.com
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

К ИСТОРИИ СОЗДАНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

Аннотация. *В статье освещены отдельные аспекты, связанные с созданием Трудового кодекса РФ, показана роль Международной организации труда и Бюро МОТ в Москве по содействию в формировании нового российского трудового права и обобщению научных подходов к реформе трудового законодательства в России. Предложено провести коллективное научное обобщение итогов реформирования трудового законодательства на постсоветском пространстве к столетию МОТ.*
Ключевые слова: *Трудовой кодекс, трудовое законодательство, наука трудового права, достойный труд, Международная организация труда, Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.254-260

V. A. SAVIN,
Associate professor of the Labour Law and Social Security Law Department of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
vitaly.savin@gmail.com
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Str., 9

TO THE HISTORY OF ESTABLISHMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION LABOUR CODE

Review. *The article highlights some aspects related to the establishment of the Labor code, the role of the International labour organization and the ILO Bureau in Moscow to assist in the creation of the new Russian labour law and generalization of scientific approaches to the reform of labour legislation in Russia. Also proposed collective scientific synthesis of labor law reform in the former Soviet Union on the centenary of the ILO.*
Keywords: *Labour code, labour legislation, science of labor law, decent work, international labour organization, ILO Bureau for countries of Eastern Europe and Central Asia.*

В феврале 2017 г. научное сообщество специалистов по трудовому праву России отметило 15-летие со дня вступления в силу действующего Трудового кодекса РФ. При этом упоминались связанные с данной датой значимые публикации, среди которых определенное место занял выпущенный московским Бюро МОТ сборник статей ведущих юристов-трудовиков под названием «Реформа трудового законодательства в России»[1].

[1] Реформа трудового законодательства в России. М. : Издание Бюро МОТ в Москве, 2001. 114 с. (Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Средней Азии. Вып. 9.)

© В. А. Савин, 2017

Среди многочисленных публикаций о российском трудовом законодательстве конца 1990-х — начала 2000-х гг. данное издание имеет особое значение и, несомненно, является концентрированным историческим отражением развития российской науки трудового права в начале XXI в. Осуществленное под эгидой Международной организации труда, оно показало основные научные подходы к формированию новой правовой основы регулирования труда в России и вошло в публикационный фонд МОТ.

Замысел такого сборника возник в ходе мероприятий, связанных с обсуждением перспектив преобразований в сфере трудового права в России. Это были проведенные в Государственной Думе парламентские слушания и разного рода научные форумы второй половины 90-х гг., которые отражали многообразие подходов к реформированию трудового законодательства.

Идея показать все это многообразие и сложность процесса, свидетелем которого является читатель, интересующийся преобразованием правовой системы в переходный период российской истории, могла найти свое воплощение именно в такого рода издании. Становление трудового права в принципиально новых условиях перехода к рыночным отношениям происходило медленно и болезненно. В отличие от многих других отраслей права, нашедших свою законодательную базу в 1090-е гг., трудовое право оказалось в той их группе, для которой разработка нормативной базы была сопряжена с преодолением разногласий по ряду более или менее принципиальных вопросов в обществе и в политике.

Причин такого положения было несколько.

Первая и едва ли не главная из них — состояние экономики страны со всеми метаморфозами середины и конца 1990-х гг. и, может быть — в еще большей степени, экономическая политика руководства России. На всё это вместе взятое наложились общемировые тенденции экономического развития, среди которых на первом месте проявилась глобализация.

Второй причиной стала совокупность социальных и образовательных (имеются в виду аспекты общеобразовательной и профессиональной подготовки и переподготовки) процессов в обществе, оказавших существенное влияние на развитие рынка рабочей силы. К их числу относятся и оказавшие немалое влияние на внутренние процессы миграционные тенденции, выразившиеся как в переселении русскоязычного населения из стран ближнего зарубежья в Россию, так и в значительном притоке рабочей силы в поисках заработка.

Третья причина, оказывавшая значительное влияние в тот же период, — политизация процесса разработки проекта будущего кодекса. Весь ход работы над концепциями и проектами довольно быстро приобрел оттенки борьбы политических сил, среди которых свое место заняли и национальные профсоюзные центры.

Четвертой причиной можно считать пассивную роль науки трудового права, которая долгое время считала себя неспособной переварить изменения в трудовых отношениях на совершенно новой экономической основе и разработать нечто (концептуальный подход, проект и пр.) для их регулирования.

Преобразование трудового законодательства на ранней стадии переходного периода (начало 1990-х гг.) было связано с внесением поправок и дополнений в действующий Кодекс законов о труде, принятый в России в 1971 г. Такой под-

ход к указанному процессу сохранился довольно долго в среде некоторой части политических и общественных деятелей, хотя к концу 1990-х гг. его сторонников было уже немного. На смену вялотекущему преобразовательному процессу пришел период осознания необходимости коренных изменений. В обществе стало очевидно, что существующее законодательство более не отвечает потребностям создания правовых рамок для регулирования трудовых и связанных с ними отношений, развитие которых идет по совершенно новому пути. Пришел черед разработки принципиально новых подходов.

Они были изложены в официальных документах профсоюзов, государства и в научных публикациях. Особенно широко они были отражены с позиций работников и профсоюзов[2]. При этом в значительной мере они опирались на международные стандарты труда, распространению которых с соответствующими комментариями специалистов способствовали публикации, которые осуществляли «Российская газета» и профсоюзные издания[3].

При разработке проектов нового кодифицированного акта о труде — Трудового кодекса РФ, из которых бóльшая часть была внесена на рассмотрение в российский парламент, их авторы руководствовались, как представляется, одним из двух подходов или их сочетанием:

а) внесение допустимых коррективов при сохранении важнейших положений («завоеванных ценностей») и структуры ранее действовавшего кодекса (КЗоТ РСФСР 1971 г. в редакции КЗоТ РФ 1992 г.);

б) воплощение определяющих тенденций, сложившихся в трудовых отношениях под влиянием рынка.

В отдельных случаях была предпринята попытка сочетания этих двух подходов. Их соотношение определялось общеполитическими ориентирами авторов. Различие в общих подходах к регулированию трудовых и связанных с ними отношений выглядело еще более пестрым, поскольку нередко предлагалось уйти от кодификационного подхода, заменив систематизированный законодательный источник на

---

[2] См., например: *Крылов К. Д.* К правовой реформе в сфере труда: каким быть Трудовому кодексу России. М. : Профиздат, 1999 ; *Он же.* Без законодательного усиления защиты прав работников социальные реформы зайдут в тупик: обсуждение нового КЗоТа // Человек и труд. 1998. № 1. С. 59—60 ; *Он же.* Защита прав трудящихся должна стать прерогативой трудового права // Юридический мир. 1998. № 4. С. 6—9 ; *Он же.* К разработке правовой идеологии трудового законодательства // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / отв. ред. А. М. Кацва, П. М. Кудюкин, С. В. Патрушев. М. : Эдиторил УРСС, 1999. С. 33—52 ; *Он же.* Новый Трудовой кодекс должен защищать права работников // Человек и труд. 1998. № 3. С. 53—58 ; *Он же.* Цивилитарная концепция правовой реформы в сфере труда // В мире права. 2002. № 1.

[3] См., например: *Крылов К. Д.* Международные стандарты прав человека и свободы объединения в сфере труда // Труд и право. 2000. № 1—2 ; Международные стандарты предпринимательства и занятости. М. : Библиотечка «Российской газеты», 2000. Вып. 15 ; Основные права человека в сфере труда и их защита. Основополагающие международные правовые документы-стандарты : комментарии специалистов. М. : Библиотечка «Российской газеты», 1999. Вып. 22—23.

совокупность законодательных актов, что, по мнению сторонников такой позиции, придало бы бóльшую гибкость самому регулированию. Проектная, если можно так выразиться, масса в 1998—2001 гг. состояла из группы проектов, внесенных в российский парламент, и некоторого количества прочих текстов, которые не стали проектами, но могли ими стать. Каждый из внесенных в Государственную Думу проектов имел свое условное наименование. Среди них выделялись следующие:

— «Правительственный» проект 1999 г. — был разработан группой сотрудников Министерства труда и социального развития РФ и привлеченных специалистов и внесен Правительством РФ 25 февраля 2000 г.;
— «Депутатский» проект 2000 г. — был внесен 11 мая 2000 г. группой депутатов, среди которых были указаны В. Сайкин, А. Исаев, А. Лукьянов, А. Иванов, Л. Яркин, Г. Мирзоев, В. Гребенников, В. Рязанский;
— проект депутатов 1999 г. О. Шеина и Т. Авалиани — был разработан группой авторов из «Рабочей академии», внесен Т. Авалиани, депутатом Государственной Думы второго созыва, при поддержке депутата О. Шеина 3 марта 2000 г.;
— проект депутата А. Голова — был разработан группой авторов под руководством А. Голова, депутата Государственной Думы второго созыва, и внесен 23 апреля 2000 г.;
— проект группы депутатов, в числе которых были указаны депутаты Государственной Думы А. Селиванов, М. Баржанова, И.Лисиненко, К. Зайцев, А. Соболев, И. Динес, А. Митрофанов, В. Бондарь, был внесен 22 декабря 2000 г.

Эти и другие ранее представленные проекты классифицировались с позиции различных критериев как юридического, так и политико-правового характера. В качестве таких критериев использовались, в частности, следующие положения:

а) значительное расширение сферы регулирования кодексом отдельных аспектов трудовых отношений или сужение этой сферы до регулирования одних лишь принципиальных моментов таковых;
б) при регулировании трудовых отношений акцент в системе «законодательство — коллективный договор» делается либо на первый, либо на второй, от чего зависит и соотношение императивных и диспозитивных норм в проектах;
в) провозглашение некоторого числа далеко идущих прав работников, включая право на труд, или отказ от значительной их части из-за проблематичности их реализации;
г) принятие при разработке проекта за его исходную точку либо защиты работника от произвола работодателя либо некоего равенства между работодателем и работником в их отношениях;
д) построение отношений между работодателем, его представителями и представителями работников в форме консультаций или участия в принятии решений;
е) бóльшая или меньшая степень жесткости или гибкости в оформлении трудовых отношений через посредство трудового договора (формы трудового договора, сроки, порядок изменений условий найма и труда, порядок прекращения трудовых отношений);
ж) допустимость большего или меньшего непосредственного участия работодателя в определении условий труда (рабочее время, дисциплина труда, в том числе в вопросах поощрения и наказания работника);

з) сохранение или установление по отношению к ряду категорий работников (прежде всего женщины, молодые, несовершеннолетние работники) привилегий в условиях их найма и труда или отказ от них;
и) больший или меньший учет особенностей труда отдельных категорий работников (общее и особенное);
к) наличие или отсутствие ответственности за соблюдение норм трудового законодательства и контроля за таковым;
л) большее или меньшее внимание к механизму разрешения трудовых споров и механизму восстановления нарушенных прав.

Этими критериями, по существу, не исчерпывались различия представленных в российский парламент проектов Трудового кодекса. Но именно эти критерии, как представляется, являлись основными при выявлении таких различий.

Множество проектов потребовало объединения законотворческих усилий, и на завершающей стадии была создана единая депутатская комиссия под руководством первого заместителя Председателя Государственной Думы Л. И. Слизки.

В разработке и научной оценке проектов Трудового кодекса РФ принимали участие многие известные юристы-трудовики — как исследователи, так и практики. Для специального обзора, подготовленного Бюро МОТ в Москве, научное обобщение проектов кодекса и определение перспектив развития российского трудового законодательства представили такие ученые, как С. П. Маврин, Ю. П. Орловский, К. Д. Крылов, А. М. Куренной, В. И. Миронов, Е. Б. Хохлов, А. И. Ставцева. Они были многоопытны и хорошо представляли себе те проблемы, которые возникли в тот период в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Каждый из них выражал свою оценку процесса законотворчества, а также того, в каком направлении он должен развиваться.

В статьях, вошедших в сборник, получили отражение научные подходы к принципам трудового права, проводимой в то время реформе трудового законодательства, характеристике нового типа трудового законодательства, которое должно было быть создано в стране. При этом были показаны проблемы и препятствия в проведении данной реформы, проблемы отдельных институтов трудового права и концептуальные проблемы Трудового кодекса РФ в целом, сферы действия формирующегося нового российского трудового права. Особое внимание было уделено конкретизации правового статуса работников и работодателей. Было отмечено закрепление в новом Трудовом кодексе гарантий прав граждан в сфере содействия занятости. В фокус научного освещения попали также вопросы соотношения международного трудового права и трудового законодательства на основе практического опыта России и других стран.

Международная организация труда и ее Бюро в Москве содействовали объединению усилий и сотрудничеству представителей государства, профсоюзов, работодателей и научного сообщества в создании нового российского трудового законодательства, делали соответствующие заключения по представляемым проектам.

Научные положения, сформированные в начале XXI в. при создании и введении в действие нового российского кодифицированного акта в сфере труда, получили дальнейшее развитие при совершенствовании трудового законодательства, повышении роли науки трудового права и модернизации его преподавания.

Обращение к ним вызывает особый интерес при изучении истории трудового законодательства, науки трудового права, российского законотворчества и деятельности Международной организации труда.

В настоящее время концентрированное отражение российского трудового законодательства получает воплощение в регулярно издаваемой учебной литературе по трудовому праву[4], комментариях трудового законодательства и различных научных публикациях, в том числе материалах научно-практических конференций[5]. Специальное внимание должно уделяться истории трудового законодательства, в которой значимое место стала занимать история создания Трудового кодекса РФ[6].

Очевидна полезность публикаций научных материалов под эгидой МОТ для законотворчества, правоприменения, научных исследований и преподавания. Поэтому было бы целесообразно использовать такой подход в коллективной оценке развития современного трудового законодательства в странах, входящих в орбиту деятельности Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Такое издание было бы особенно полезно в связи с Инициативой столетия, провозглашенной МОТ, и реализуемой в процессе подготовки глобальных ориентиров продвижения к достойному труду, которые предполагается закрепить на специальной сессии Международной конференции труда в 2019 г.

Значительный опыт подготовки и издания масштабных тематических сборников научных докладов по трудовому праву и праву социального обеспечения накоплен в Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА), на юридическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова, в других образовательных и научных организациях. Создание коллективного научного труда, отражающего итоги почти трех десятилетий формирования и реализации нового трудового законодательства на постсоветском пространстве и прогнозирующего пути его дальнейшего развития, взаимодействия с перспективами международного трудового права, могло бы стать заметным явлением в преддверии столетнего юбилея Международной организации труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Крылов К.* Без законодательного усиления защиты прав работников социальные реформы зайдут в тупик: обсуждение нового КЗоТа // Человек и труд. — 1998. — № 1. — С. 59—60.
2. *Крылов К.* Новый Трудовой кодекс должен защищать права работников // Человек и труд. — 1998. — № 3.— С. 53—58.

[4] См., например: Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. М. : Проспект, 2017.

[5] См., например: Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. М. : Проспект, 2017.

[6] *Крылов К. Д.* К истории создания и совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Образование и право. 2017. № 2. С. 105—111.

3. *Крылов К. Д.* Защита прав трудящихся должна стать прерогативой трудового права // Юридический мир. — 1998. — № 4. — С. 6—9.
4. *Крылов К. Д.* К истории создания и совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Образование и право. — 2017. — № 2. — С. 105—111.
5. *Крылов К. Д.* К правовой реформе в сфере труда : Каким быть Трудовому кодексу России. — М. : Профиздат, 1999. — 96 с.
6. *Крылов К. Д.* К разработке правовой идеологии трудового законодательства // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / отв. ред. А. М. Кацва, П. М. Кудюкин, С. В. Патрушев. — М. : Эдиторил УРСС, 1999. — 448 с.
7. *Крылов К. Д.* Международные стандарты прав человека и свободы объединения в сфере труда // Труд и право. — 2000. — № 1—2.
8. *Крылов К. Д.* Цивилитарная концепция правовой реформы в сфере труда // В мире права. — 2002. — № 1.
9. Международные стандарты предпринимательства и занятости. — М. : Библиотечка «Российской газеты», 2000. — Вып. 15.
10. Основные права человека в сфере труда и их защита. Основополагающие международные правовые документы-стандарты : комментарии специалистов. — М. : Библиотечка «Российской газеты», 1999. — Вып. 22—23. — 304 с.
11. Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов. — М. : Проспект, 2017. — 176 с.
12. Реформа трудового законодательства в России. — М. : Издание Бюро МОТ в Москве, 2001. — 114 с. — (Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Средней Азии. Вып. 9).
13. Труд и право : Правовые стандарты политики занятости. — М. : Профиздат, 2000. — Вып. 5.
14. Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. — М. : Проспект, 2017. — 592 с.
15. Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. — М. : Проспект, 2000. — 320 с.

Памятники права

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТНОШЕНИЯХ МЕЖДУ ХОЗЯЕВАМИ ФАБРИЧНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И РАБОЧИМИ ЛЮДЬМИ, ПОСТУПАЮЩИМИ НА ОНЫЕ ПО НАЙМУ 24 мая 1835 г.

§ I. Всякому лицу податного состояния, получившему от начальства или своего владельца узаконенный паспорт или установленный билет, дозволяется наниматься для фабричных работ на некоторое или на все время, на которое уволен по паспорту, но не далее назначенного в оном срока.

§ 2. Порядившемуся на сем основании для работ на фабрике или заведении воспрещается оставлять сии заведения до истечения договорного срока без согласия на сие хозяина фабрики; равномерно не дозволяется ему требовать от него до того срока какой-либо прибавки задельной платы сверх условленной. Посему владельцы или начальства, выдавшие паспорты или билеты, не имеют права отзывать обратно или требовать с фабрики или заведения порядившегося работника до истечения назначенного в паспорте срока или до окончания договорного срока, если оный истекает прежде паспортного, исключая прикосновенности их по делам следственным или уголовным и законных распоряжений в случае, если б назначен был рекрутский набор в необыкновенное время.

§ 3. От хозяина фабрики или заведения не отъемлется право отпускать от себя работника до истечения договорного срока по причине невыполнения сим последним его обязанностей или за дурное поведение, но для сего хозяин обязан объявить работнику за две недели до его отпуска. Причем должен удовлетворить его заработными деньгами по условию.

§ 4. Хозяин фабрики или заведения, принявший мастерового или работника с другой фабрики без паспорта или билета, подлежит не токмо ответственности по законам о пристанодержателях, но и обязан вознаградить все убытки, от перехода такового мастерового или работника прежним его хозяином понесенные, равно возвратить ему перебранные

Авторы-составители последующих разделов и рубрик:

Юрий Григорьевич ШПАКОВСКИЙ,
главный редактор журнала «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», доктор юридических наук, профессор
yurii-rags@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9

Ирина Викторовна ПОТАПЧУК,
начальник редакционно-издательского отдела Федерального агентства по управлению государственным имуществом
i.potapchuk@mail.ru
109012, Россия, г. Москва, Никольский пер., д. 9

и штрафные деньги, могущие причитаться с сих людей, и сей последний имеет право требовать вышеозначенного удовлетворения через полицию.

§ 5. Предоставляется на волю хозяев фабрик или заведений заключать с работниками и мастеровыми, на оные поступающими, письменные условия или заменять оные выдачею от себя сим людям расчетных листов, в коих должны быть написаны условия найма и количества задельной месячной или поденной платы. На сих листах записывать каждую выдачу денег, равно сколько по условию с работника должно быть взыскано и удержано за прогул или причинение вреда хозяину. Сверх сего хозяин обязан иметь особую книгу для записки производимых им расчетов и платежей фабричным рабочим и мастеровым.

§ 6. Дабы рабочие в подробности знали внутренний распорядок фабрик, хозяину оной вменяется в обязанность иметь на стенах рабочих комнат или конторы фабрики печатанные или писанные за его подписанием общие правила о порядке, который должен быть соблюдаем работниками на оной.

§ 7. Вышеписанные правила фабрик и заведений, расчетные листы и книги приемлются в основание при разборе споров между хозяевами фабрик и мастеровыми.

§ 8. Казенные всех именований крестьяне и мещане, поступившие по условию на фабрику или какое заведение для работ, в случае желания их хозяина остаться на фабрике долее срока выданного им увольнительного вида или паспорта, если имеют право на получение оных на будущее время, не обязаны для сего являться сами в города, и хозяину, у коего живут, предоставляется самому относиться в подлежащее место для истребования новых видов. Для удобнейшего обновления билетов адресных контор дозволяется хозяину, с его ответственностью, посылать все билеты рабочих, на его фабрике занимающихся, коим сроки минули, с одним уполномоченным и с следующими деньгами в упомянутые конторы, коим не требовать для сего личной явки самих рабочих.

§ 9. Паспорта или билеты конторы адресов таковых людей хранятся у хозяина заведения, но он их обязан выдавать немедленно по принадлежности, коль скоро работник, по истечении условленного срока своего найма, сделав с хозяином расчет, не захочет долее у него оставаться, а сей не будет иметь к удержанию его законных причин.

§ 10. Настоящие правила предписываются на сей раз собственно для фабрик и заведений, в обеих столицах и в окрестностях оных находящихся, но впоследствии, по ходатайству гражданских губернаторов, могут быть распространяемы и на другие значительные мануфактурные города и большие фабрики, в уездах состоящие, по представлениям о том министра финансов в Комитет министров.

Совет Народных Комиссаров РСФСР

ДЕКРЕТ О ВОСЬМИЧАСОВОМ РАБОЧЕМ ДНЕ 30 октября 1917 г.

I. Рабочим временем или числом рабочих часов в сутки считается то время, в течение которого, согласно договору найма (ст. ст. 48, 60, 96, 98 и I03 Уст. о пром. труде), рабочий обязан находиться в промышленном предприятии в распоряжении заведующего оным, для исполнения работ.

Примечание I. При подземных работах время, употребляемое на спуск в рудник и подъем из оного, считается рабочим временем.

Примечание 2. Рабочее время рабочих, командируемых для исполнения каких-либо работ за пределы промышленного предприятия, устанавливается по особому соглашению с командируемыми рабочими.

2. Рабочее время, определяемое правилами внутреннего распорядка предприятий (п. I ст. I03 Уст. о пром. труде – нормальное рабочее время), не должно превышать 8 рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю, включая сюда и время, употребляемое на чистку машин и на приведение в порядок рабочего помещения.

В канун Рождества Христова (24 декабря) и праздника Св. Троицы работа оканчивается в I2 час. дня.

3. Не более как через 6 часов от начала работ должен быть устанавливаем свободный перерыв в работе для отдыха и для принятия пищи. Перерыв сей не должен быть короче I часа.

Свободными перерывами в работах именуются такие, которые обозначены в правилах внутреннего распорядка; в течение таковых перерывов рабочий свободен располагать своим временем и волен отлучаться из пределов предприятия.

Во время свободных перерывов рабочего времени машины, приводы и станки должны быть останавливаемы; исключение из этого правила допускается лишь для тех сверхурочных работ, кои ведутся сообразно ст. ст. I8–22 сего закона, а также для машин и приводов, работающих для вентиляций, водоотлива, освещения и т.п.; кроме того, работы не могут быть останавливаемы в тех производствах, в которых это невозможно по техническим условиям (напр., неоконченная отливка, неоконченная отбелка и т.д.).

Примечание I. Предприятия, работа коих признается в законодательном порядке или Главной палатой труда непрерывной и ведется тремя сменами рабочих в сутки, правилу о перерывах не подчиняются, но обязаны предоставить рабочему право принятия пищи во время работы.

Примечание 2. Если рабочий, по условиям своей работы, не может отлучиться для принятия пищи от места работы, то ему отводится для сего помещение или место. Отведение особого помещения для сказанной цели обязательно, когда рабочие при работах соприкасаются с материалами, признанными постановлениями Главного по фабричным и горно-заводским делам присутствия (или заменяющего его органа) вредно действующими на здоровье рабочих (свинец, ртуть и проч.).

4. Общая продолжительность всех перерывов в течение суток не должна превышать двух часов.

5. Ночным временем считается время от 9 час. вечера до 5 час. утра.

6. В ночное время воспрещается пользоваться трудом рабочих женского и мужского пола в возрасте до I6 лет.

7. Для предприятий, работающих двумя комплектами рабочих в две смены, ночное время считается от 9 час. вечера до 5 час. утра, причем свободные перерывы (ст. 4) могут быть сокращены для каждой смены до получаса.

8. В тех случаях, когда по желанию рабочих (напр., в кирпичном деле) или по климатическим условиям желательно установление более значительной продолжительности полуденных свободных перерывов, Главным по фабричным и горно-заводским делам присутствием (или заменяющим его органом) могут быть разрешаемы соответствующие отступления от правил в ст. ст. 4–6 и 8 сего закона.

9. При найме несовершеннолетних лиц (не достигших I8 лет), кроме изложенных выше, применяются следующие правила: а) малолетние, не достигшие I4 лет, к работе по найму не допускаются, б) рабочее время не достигших I8 лет не может быть продолжительнее 6 час. в сутки.

Примечание. С I января I9I9 г. не допускаются к работе по найму все лица, не достигшие I5 лет, и с I января I920 г. – не достигшие 20 лет от роду.

I0. В расписание праздников, в кои не полагается работать (п. 2 ст. I03 Уст. о пром. труде), включаются обязательно все воскресные и следующие праздничные дни: I января, 6 января, 27 февраля, 25 марта, I мая, I5 августа, I4 сентября, 25 и 26 декабря, пятница и суббота Страстной недели, понедельник и вторник Пасхальной недели, день Вознесения Господня и второй день праздника Сошествия Св. Духа.

Примечание I. Для нехристиан допускается внесение в расписание других праздников, взамен воскресных, сообразно закону их веры; из

остальных же упомянутых в сей ст. праздников для них обязательно внесение тех, кои не указаны в следующем примечании.

Примечание 2. По желанию большинства рабочих предприятия или хозяйства или какого-либо его отделения праздничные дни I и 6 января, I5 августа, I4 сентября, 26 декабря, суббота Страстной недели и понедельник Пасхальной недели могут быть заменяемы другими свободными днями.

II. При односменной дневной работе наименьшая продолжительность воскресного и праздничного отдыха, предоставляемого каждому рабочему, определяется в 42 часа. При двухсменной работе – двумя комплектами рабочих и при трехсменной работе – тремя комплектами рабочих, наименьшая продолжительность воскресного и праздничного отдыха для каждого рабочего определяется по соглашению с рабочими организациями.

I2. По взаимному соглашению заведующего предприятием или хозяйством с занятыми в нем по найму лицами последние не могут быть, в отступление от расписания праздников, указанных выше в ст. II, занимаемы работою в праздничный день взамен будничного. О состоявшемся соглашении должно быть немедленно доведено до сведения подлежащих должностных лиц, коим вверен надзор за исполнением настоящего узаконения.

I3. Главному по фабричным и горнозаводским делам присутствию (или заменяющему его органу) предоставляется издавать правила, допускающие в меру действительной необходимости отступления от норм, изложенных в ст. ст. 3–5 и 8, для тех заведений, кои по роду своего производства, ради удовлетворения общественных потребностей, должны производить работы в ночное время или должны работать неравномерно в разные времена года (напр., работа по освещению и водоснабжению городов).

I4. В производствах и работах особо вредных, в которых рабочие подвергаются действию особых неблагоприятных условий или опасности профессиональных отравлений (каковы, напр., работы в сушилках чрезвычайно высокой температуры, на ртутных и белильных заводах и т.п.), рабочее время, указанное в ст. ст. 3–5 и 8, подлежит дальнейшему сокращению. Список таковых работ и производств, с указанием допускаемой для каждой отдельной работы продолжительности рабочего времени, а также других условий работы, составляется Главным по фабричным и горнозаводским делам присутствием (или заменяющим его органом).

I5. К подземным работам женщины и подростки обоего пола в возрасте до I8 лет не допускаются.

I6. Отступление от постановлений, изложенных в ст. ст. 3–5, 8–I2, допускается по соглашению с рабочими и с одобрения рабочих организаций по отношению к рабочим, занятым работами вспомогательными, как то: текущим ремонтом, уходом за котлами, двигателями, приводами, за

фабричным и заводским отоплением, водоснабжением, освещением фабрично-заводских зданий, сторожевой и пожарной службой и вообще такими работами, без предварительного исполнения которых промышленное заведение не может быть в определенное для того время пущено в действие, так и такими, которые должны быть производимы по необходимости после остановки заведения.

I7. Работа, производимая рабочим в такое время, когда по расписанию рабочего времени ему не полагается работать, считается сверхурочной.

Сверхурочная работа допускается лишь при соблюдении условий, указанных в ст. ст. I9–22 сего закона, и оплачивается в двойном размере.

I8. Все лица женского пола и лица мужского пола, не достигшие I8 лет, к сверхурочным работам не допускаются.

Рабочими мужского пола старше I8 лет сверхурочные работы могут быть производимы с разрешения рабочих организаций лишь в следующих случаях: а) когда сверхурочные работы вызываются необходимостью закончить своевременно начатую работу, которая вследствие непредвиденной и случайной задержки по механическим условиям производства не могла быть окончена в нормальное (по правилам внутреннего распорядка) рабочее время, и когда прекращение этой работы в урочное время грозило бы опасностью или порчею материалов и механизмов (к таковым работам могут быть отнесены работы при химических процессах, отливка и т.д.); б) при производстве работ, необходимых для предотвращения опасности, грозящей жизни людей или имуществу, а также для отвращения случайных обстоятельств, нарушивших технические условия, наличность которых необходима для правильности водоснабжения, освещения, канализации или срочных общественных сообщений; в) при работах по необходимому ремонту в случае внезапной порчи котлов, двигателей и приводов и вообще непредвиденных расстройств в механизмах, приборах или сооружениях (зданиях, плотинах, буровых скважинах и пр.), вызывающих прекращение работ всего заведения или какого-либо его отделения; г)при производстве временных работ в каком-либо отделе заведения в тех случаях, когда вследствие пожара, поломок или непредвиденных обстоятельств работа того или иного отделения была на некоторое время прекращена или совсем приостановлена и когда работы эти необходимы для сообщения полного хода другим отделам заведения.

I9. В случае, упомянутом в п. «г» ст. I9, на сверхурочные работы должно быть получено от Комиссариата труда или Инспекции труда специальное разрешение, в коем указывается дневная продолжительность таковых работ и срок, в течение которого они будут производиться. О сверхурочных работах, предусмотренных пп. «б» и «в» ст. I9, инспектору подается простое заявление.

20. Все сверхурочные работы в расчетные книжки рабочих заносятся особо, с обозначением причитающейся за них заработной платы; сверх того, сверхурочным работам ведется полный и точный для каждого рабочего отдельный учет в конторской книге.

21. Сверхурочная работа при условиях, изложенных в ст. ст. 19–21, допускается не более 50 дней в году для каждого отделения заведения, причем особо учитывается каждый день сверхурочной работы отделения, хотя бы в этот день сверхурочно работал в отделении лишь один рабочий.

22. Продолжительность сверхурочной работы каждого отдельного рабочего не должна ни в каком случае в течение двух суток подряд превосходить 4 часа.

23. На ближайшее время, впредь до окончания военных действий, в предприятиях, работающих на оборону, постановления, ограничивающие продолжительность сверхурочных работ (ст. ст. 19–23), и о перерывах в работах (ст. ст. 4–6), могут не применяться по соглашению с рабочими и рабочими организациями.

24. Настоящий закон ввести в действие по телеграфу.

25. Настоящий закон распространить на все предприятия и хозяйства, независимо от их размера и от того, кому они принадлежат, и на всех лиц, занятых работой по найму.

26. Виновные в нарушении настоящего закона караются по суду лишением свободы до одного года.

За народного комиссара труда
Ю. ЛАРИН

ДЕКРЕТ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ ПЕНСИЙ РАБОЧИМ, ПОСТРАДАВШИМ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ 8 (21) ноября 1917 г.

Впредь до коренного преобразования закона о страховании рабочих от несчастных случаев 23 июня 1912 г. на началах рабочей страховой программы, именно: распространения страхования на всех рабочих, возмещения полного заработка увечному, предоставления самоуправления застрахованным и передачи дела экспертизы увечных в руки врачей, выборных от рабочих организаций, Совет Народных Комиссаров 8 ноября 1917 г. постановил:

Вследствие дороговизны жизни всем пенсионерам по несчастным случаям, по 1917 год включительно, пенсия немедленно увеличивается с 1 января 1917 г. на 100 % за счет пенсионного фонда (ст. ст. 453 и 454 Устава о промышленном труде). Пенсионный фонд пополняется в течение 3 лет из запасного капитала, свободных остатков от операций и, в случае недостаточности их, дополнительными взносами предпринимателей.

Соответственно этому ст. 459 Устава о промышленном труде дополнить следующим примечанием:

«Страховому товариществу предоставляется производить позаимствования из пенсионного фонда на увеличение пенсий пострадавшим от несчастных случаев на 100 % вследствие дороговизны жизни на условиях погашения этих позаимствований в течение 3 лет из запасного капитала, свободных остатков от операций и, при недостаточности их, дополнительными взносами предпринимателей».

Именем Правительства Российской Республики
Председатель Совета Народных Комиссаров
В. Ульянов (Ленин)

Народный комиссар труда
Александр Шляпников

Управляющий делами Совета Народных Комиссаров
Влад. Бонч-Бруевич

Секретарь Совета
Н. Горбунов

Юридическое наследие

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И НЕИМУЩИЕ КЛАССЫ НАСЕЛЕНИЯ[1]

(*фрагменты*)

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.269-280

Антон МЕНГЕР *(1804—1906) — австрийский юрист, почетный профессор прав Венского университета. Ученый принадлежал к семье выдающихся мыслителей своего времени, широко известных за пределами Европы. Его братьями были: Карл Менгер — основатель Австрийской школы экономики; Маркс Менгер — политик Австро-Венгрии. Основная работа А. Менгера — «Новое учение о государстве» (1902) посвящена новому типу государства — социалистическому (в работе оно именуется «народным трудовым государством»). Эта и другие работы ученого были переведены на многие языки и претерпели не одно издание в дореволюционной России. В числе переведенных на русский язык в 1903 г. был труд «Гражданское право и неимущие классы населения», в котором австрийский юрист подверг критическому анализу проект Германского гражданского уложения. В этой работе исследователь утверждал, что «трудовой капитал народа» существенно важнее «его вещного имущества», что работник должен иметь возможность требовать уважения и внимания к своим личным интересам. Кроме того, Менгер предложил законодательно закрепить положение о том, что «всякий ущерб, нанесенный чьим-либо имущественным интересам, равно как и вред, причиненный чьим-либо личным благам, налагают на виновника обязанность возместить убытки, причем безразлично, произошел ли ущерб при исполнении условий договора или же вследствие недозволенного действия».*

В этом выпуске «Вестника» читатель может познакомиться с фрагментами из этой книги.

[1] *Менгер А.* Гражданское право и неимущие классы населения. СПб., 1903.

Договор о личном найме и об услужении. Недостаточность соответствующих законоположений германского проекта

С той точки зрения, которая отстаивается на страницах настоящего сочинения, важнейшим договором является договор о личном найме; проект естественным образом рассматривает это правовое отношение с точки зрения интересов работодателя и постоянно обозначает этот договор под именем договора об услужении. Я уже указал в одном из предыдущих отделов, что проект отделался от договора о личном найме или услужении всего-навсего восемью крайне скудными по объему и по содержанию параграфами, несмотря на то, что громадное большинство всех неимущих граждан и вообще значительное большинство всего народа добывает средства к пропитанию посредством правовых договоров этого рода. Ни один из важных спорных вопросов, связанных с отношениями личного найма, не разрешается в отделе проекта, относящемся к договору об услужении и даже не упоминается в объяснениях к проекту, которые могут служить ужасающим примером ограниченности чисто юридической точкой зрения.

Всякий, кто еще сомневается в том, что правовой порядок представляет собой не что оное, как сумму признаваемых в течение продолжительного времени соотношений между общественными силами, может убедиться в справедливости этого положения из настоящего изложения. Промышленные рабочие, представляющие могучую силу в государстве благодаря своей организации и своему образованию, добились в силу своего влияния перестройки своих отношений к законодателям, которую еще далеко нельзя считать удовлетворительной, но которая носит уже современный характер. В ней скрываются также зародыши новой правовой формы договора об услужении.

Напротив того, прислуге, состоящей по большей части из забитых и терпеливых женщин, проект предлагает всего-навсего оставление в силе прежних правил о домашней прислуге с некоторыми отягчающими положение этих людей отступлениями. А между тем можно утверждать вполне основательно, что никакой отдел нашей системы частного права не оказывается таким отсталым, как законы о домашней прислуге, и не напоминает в такой степени, как они, крепостной зависимости и других подобных деспотических отношений господства и подчинения, свойственных феодальному общественному строю. Мало того, даже в народном обычае удержался дух прошлых эпох благодаря устарелому законодательству; лучшие из нас часто забывают в своих сношениях с домашней прислугой, что с человеком нельзя обращаться, как с орудием для удовлетворения чужих желаний.

Для того, чтобы убедить читателя в верности этих положений, я считаю достаточным сослаться на Прусское положение о домашней прислуге 8 ноября 1810 года. Это положение было обнародовано накануне того достопамятного дня святого Мартина (11 ноября 1810 г.), в который было отменено на всем пространстве Прусской монархии в силу эдикта 9 октября 1807 года наследственное подданство, считающееся многими равносильным с крепостной зависимостью. Новый закон получил силу также по отношению к «господам», которые непосредственно пред тем пользовались правом отбирать у своих «подданных» их детей и принуждать последних к дворовой службе. При таких условиях не приходится

удивляться тому, что Прусское положение о домашней прислуге пропитано духом прошлых веков. Об остальных германских и австрийских положениях о домашней прислуге можно тоже сказать с полным основанием, что ни одно из них не считается в достаточной мере с современным переворотом в отношениях между состоятельными и неимущими классами населения, несмотря на то, что все они относятся отчасти к гораздо более позднему времени, чем прусское.

Отношение государства к договору о личном найме. Книги для регистрации прислуги

Хотя договор об услужении нормируется во всех сборниках законов по частному праву, однако отношение услужения не предоставлено вполне усмотрению сторон по примеру других частных договоров, а государство оказывает везде более или менее решительное влияние на развитие этого правового отношения при посредстве подчиненных ему административных властей. Только отношения услужения в среде вышестоящих по своему образованию работников, как, например, частных секретарей, управляющих, гувернанток, сохраняют по большей части свой частноправовой характер вследствие того, что договаривающиеся стороны стоят ближе друг к другу по своему образованию и по своему общественному положению. С тем большей энергией деятельность государства скрадывает и оттесняет на задний план частноправовую сторону правового отношения, вытекающего из тех договоров об услужении, в которых преобладающим элементом является механическая работа, и которые заключаются по большей части представителями неимущих классов. На этой же точке зрения стоит также и германский проект, который оставляет в силе правила ремесленного устава и положения о домашней прислуге наряду с законоположениями Германского уложения.

Против подобного вмешательства государства в отношения личного найма не приходится возражать с принципиальной точки зрения. Большая часть договоров об услужении подчиняет наемного работника власти работодателя не только в известном определенном направлении, но и во всем, касающемся его личности. Ремесленный подмастерье, которому приходится работать 12—13 часов в сутки по указанию хозяина и у которого почти не остается достаточного времени для сна и других естественных надобностей, едва ли может быть признан свободным самоопределяющимся гражданином государства. Что касается домашней прислуги, для которой вовсе обыкновенно не существует никакого определенного мерила продолжительности труда, то она отдана на произвол своих господ душой и телом.

Тут обнаруживается с полной отчетливостью, как неосновательно мнение многих юристов, видящих главное различие между отношениями, вытекающими из семейного и из обязательственного права, в том, что первые подчиняют всю личность человека другому лицу, а последние ограничивают его свободу только в некоторых отдельных направлениях. Ведь никакой беспристрастный человек не станет отрицать, что власть, которой пользуется работодатель по отношению к своему наемному рабочему, в настоящее время гораздо суровее как по своему

объему, так и по своему содержанию, чем власть, предоставляемая главе семьи над женой и детьми, опекуну над опекаемым.

Во всех случаях, в которых частноправовой договор включает в себя такое отношение подчиненности, существует повод для самостоятельного вмешательства государства. Наша эпоха, стремящаяся к уничтожению последних остатков патримониального государства, не допускает, чтобы один гражданин пользовался длительной властью над другим без государственного надзора и контроля. Исходя из этой точки зрения, совершенное законодательство не останавливается даже пред решительным вмешательством государства в семейные отношения граждан. После этого нет ничего удивительного в том, что государство подчинило своему влиянию во все возрастающей степени также и отношения подчиненности, существующее между наемным работником и работодателем, между которыми не только нет такой близости, но часто, напротив того, поддерживается открытая вражда.

Однако неимущие классы населения могут жаловаться с полным основанием на то, что вмешательство государства в условия личного найма, особенно в область законов о домашней прислуге, стремится к одностороннему покровительству интересам состоятельных классов. Наемный рабочий вынужден отыскивать своего работодателя и заключать с ним договор о личном найме без всякой помощи со стороны государства; в этой области, в которой государство и государственные организации могут оказать рабочему громадную услугу, продолжает господствовать частноправовая точка зрения. Однако, как только договор о найме заключен, полицейский аппарат государства немедленно пускается в ход для удержания наемного работника в послушании и покорности. Я напомню только о регистрировании домашней прислуги, о полицейских взысканиях, налагаемых на нее за неисполнение или ненадлежащее исполнение договора о найме, о безнаказанности менее важных оскорблений, наносимых хозяином прислуге.

Самыми важными из таких полицейских мероприятий следует считать во всяком случае регистрирование прислуги и наемных рабочих; в некоторых странах, как, например, в Австрии, ведутся даже списки взрослых промышленных рабочих. Списки домашней прислуги и рабочих составляют единственный случай, в котором под наблюдением общественных властей ведется запись выполнения частноправовых договоров и в котором простое нарушение принятых на себя по договору обязательств влечет за собой для рабочего почти такие же важные практические последствия, как уголовная кара для представителей других слоев населения. К тому же записи производятся на основании показаний другой договаривающейся стороны, хотя и под полицейским контролем. Деловой человек, принадлежащий к состоятельным слоям общества, едва ли был бы в состоянии вести свои дела, если бы все лица, с которыми он когда-либо вступал в договоры, вносили бы в подобную книгу свое мнение о степени его верности своим деловым обязательствам. Специальные учреждения подобного рода могут быть оправданы только в том случае, если допустим, что неимущие классы наперед обязаны подчиняться приказаниям высших слоев населения; в противном же случае, если мы будем признавать рабочих равноправной частью общества, то эту регистрацию необходимо окончательно отменить.

Административная деятельность государства в области отношений личного найма могла бы поставить себе более похвальную цель, чем удержание в подчинении тех, которые и без того вынуждены к послушанию, благодаря своему социальному положению. Наша современная организация труда отличается своим, по преимуществу, частноправовым характером; поэтому отношения личного найма могут быть установлены только посредством свободных с формальной стороны договоров между нанимателем и рабочим. Однако не следует забывать, что охрана народной организации труда от нарушений вследствие безработицы и других причин составляет одну из важнейших задач государства; ввиду этого я убежден, что на нем лежит обязанность стремиться к смягчению недостатков частноправовой организации труда, становясь посредником между нанимателями и работниками и принимая участие в заключении договора о личном найме. Современное государство, сосредоточившее в значительной степени в своих руках транспортное и почтовое дело, по-видимому, весьма пригодно для этой роли посредника. Настоящее сочинение, которое посвящено критике гражданского уложения, не есть подходящее место для изложения деталей подобного плана. Я замечу только, что такая посредническая деятельность должна быть предоставлена или автономным органам рабочего класса (по образцу французских бирж труда), или, пожалуй, также государственным агентам с тем непременным условием, чтобы они действовали вполне независимо от нанимателей, т.к. в противном случае приходилось бы опасаться дальнейшего усиления и без того чрезмерного влияния работодателя.

Обязанность работодателя ограждать личные блага своего наемного рабочего

Безусловная односторонность чисто юридического взгляда на отношения личного найма, усвоенного германским проектом, обнаруживается из определения договора о найме в услужение. Посредством договора о найме в услужение, говорит этот параграф, лицо, поступающее в услужение, обязуется оказывать другой договаривающейся стороне (приобретающей право на услуги) условленные заранее услуги, причем хозяин обязуется выдавать слуге условленное вознаграждение. Таким образом, авторы проекта смотрят на договор об услужении, как на сделку о продаже и покупке или на какой-нибудь другой договор о доставке того или иного предмета. Все равно, как продавец обязуется только доставить проданную им пару башмаков, а покупатель принимает на себя только одно обязательство, уплатить условленную покупную цену, таким же образом проект ограничивает обязанности нанимателя выдачей заработной платы, а наемного работника исполнением взятых на себя по договору услуг.

Этот взгляд оказывается, безусловно, слишком узким. Даже в тех случаях, когда договор обусловливает отдельные мимолетные услуги, эти последние не могут быть отделены от личности работника, которая обладает безусловной ценностью. Тем более, когда имеются налицо отношения личного найма, поглощающие целиком или в значительной степени всю деятельность лиц, вступивших в обязательство личного найма, как, например, отношения между хозяевами

и домашней прислугой, городской или деревенской, или же промышленными наемными рабочими, то эти последние попадают в зависимость не только во всем том, что касается их непосредственных услуг, но и всей своей личностью. Они обязаны не только напрягать всю свою рабочую силу по приказанию хозяина, но они бывают вынуждены довольно часто ради его выгод подвергать опасности свое самое драгоценное личное достояние: свою жизнь, здоровье, работоспособность, даже честь и требования нравственности.

Поэтому на нанимателя должна быть возложена ответственность пред рабочим за это личное достояние в пределах, допускаемых законом. Поскольку это от него зависит, наниматель обязан заботиться о том, чтобы отношения личного найма не вредили жизни, здоровью, работоспособности, чести и нравственности рабочего. Между тем наниматель может, как это ясно для меня, довести своего рабочего до болезни или до смерти предумышленно или по нерадению, и в тех пределах, в которых не существует соответствующих специальных узаконений, он не несет на себе никакой ответственности, если только не переступает через границы прав, предоставленных ему по договору о найме. Законоположения, относящиеся к договору о личном найме, имеющиеся в проекте, во всех этих случаях не налагают на нанимателя даже ответственности за убытки; общие нормы об обязанности возмещения убытков, проистекших вследствие недозволенных действий, тоже неприменимы в этой области, т.к. под эти законоположения нельзя подвести ни договорных отношений вообще, ни вреда, обусловливаемого прижимистой эксплуатацией хозяином тех или других прав, предоставленных ему договором.

Договор о личном найме сбросит с себя последние остатки рабства, приобретет поистине гуманный характер и перестанет походить на отдачу внаем или в аренду мертвого имущества, с которым арендатор волен делать все, что только не противоречит договору, только тогда, когда права нанимателя будут ограничены ради охраны высшего личного достояния рабочего. В законах современных государств, относящихся к промышленности и домашней прислуге, имеются уже некоторые следы этого правового положения; но оно станет прочным общественным достоянием только тогда, когда оно будет внесено в гражданские кодексы. Если бы подобное законоположение, предписываемое как требованиями справедливости, так и прогрессирующим общественным значением неимущих классов населения, нуждалось в оправдании посредством юридической формулы, то можно было бы выразиться следующим образом: верность принятым на себя обязательствам и взаимное доверие сторон налагает на нанимателя, заключающего с рабочим договор о личном найме, обязанность охранять личные блага рабочего, и такой пункт должен подразумеваться также и в тех случаях, когда в договоре об этом не упоминается.

Подобная реформа отношений личного найма имеет громадное значение в наше время. Правда, страхование против болезней, несчастных случаев, а также страхование на случай старости и неспособности к труду, которое проводится в жизнь в настоящее время, затем страхование пенсий для вдов и сирот — это есть мероприятия громадной важности, благодетельное значение которых до сих пор оценивалось слишком низко среди рабочих. Однако, с другой стороны, не подлежит сомнению, что все эти сами по себе благодетельные учреждения угрожают

в значительной степени личным благам рабочего, если некоторые из работодателей будут руководствоваться исключительно своекорыстными побуждениями: те юридические и нравственные обязательства пред рабочими, потерпевшими ущерб в своей работоспособности, здоровье и других личных благах, которые лежали прежде на работодателях, теперь перенесены по большей части благодаря принудительному страхованию на кассы для больных, профессиональные союзы и сельские страховые учреждения.

Ввиду этого рука об руку с развитием общественного страхования должно идти усиление гражданской юридической ответственности за личные блага рабочего. Если бы мы даже забыли на время, что люди, поступавшие в услужение, наши братья, то к подобному преобразованию гражданского права нас должно побудить уже одно то соображение, что трудовой капитал народа превосходит по своему значению его вещественное имущество, и что поэтому охрана этого капитала мерами публичного и частного прав составляет одну из насущнейших общественных нужд.

Детальные законоположения, относящиеся к этой обязанности

Итак, поскольку это зависит от работодателя, он должен заботиться о том, чтобы отношения личного найма не вредили жизни, здоровью, работоспособности, чести и нравственности рабочего. Из этого положения вытекает целый ряд самых важных выводов. Я ограничусь здесь изложением основных принципов и воздерживаюсь от формулировки детального законопроекта, так как мне пришлось бы вдаваться в такие подробности, которых я здесь хочу избежать.

Прежде всего работодатель должен пользоваться рабочей силой, предоставленной в его распоряжение договором о личном найме, только в таком объеме и таким образом, чтобы не могло произойти никакого вреда для вышеупомянутых личных благ рабочего. Это правовое положение может считаться последней целью, к которой должна стремиться всякая реформа договора о личном найме в народном духе. По отношению к служащим высшего разряда (секретарям, управляющими шкиперам и т.д.), которые стоят ближе к нанимателю по своему социальному положению, эти личные блага рабочего давно уже ограждаются установившимся народным обычаем. Только после распространения указанного правового положения на все договоры о личном найме обыкновенный наемный рабочий тоже превратится из простой рабочей машины в равноправную личность, имеющую возможность требовать уважения и внимания к своим высшим личным интересам.

В современных законодательствах замечается течение, направленное, вне всякого сомнения, в сторону того же правового положения. Законодательства Австрии и Швейцарии установили максимальную продолжительность рабочего времени (нормальный рабочий день) для определенных категорий рабочих; а ограничение рабочего времени женщин и детей существует повсюду. Однако, очевидно, что подобные узаконения, которые приходятся по душе административной рутине вследствие своего механического характера, никогда не заменят отстаиваемого нами гражданского правового основного положения.

Второй вывод из этого высшего основного положения должен состоять в том, что наниматель должен принимать все внешние меры, предписываемые современным опытом, для ограждения неприкосновенности личных благ рабочего. Подобное же правовое положение, только с более узким кругом применения, имеется уже в Германском промышленном уставе 1883 г. В силу этого законоположения промышленные предприниматели обязаны устроить у себя и поддерживать все те приспособления, которые необходимы для предупреждения в пределах возможности опасности для жизни и здоровья рабочих в зависимости от специальных условий соответствующего рода промышленности. Сто́ит только расширить это законоположение, содержащееся в Промышленном уставе, и мы получим вышеуказанное правовое положение. Непонятно, почему обязанность к принятию необходимых внешних предохранительных мер возложена только на промышленных предпринимателей, а не на всех вообще работодателей и почему считается нужным ограждать только жизнь и здоровье рабочего, а не его другие личные блага, например, его работоспособность и нравственность (Промышленный устав 1900 г.)

Наконец, в-третьих, если по договору о личном найме работодатель обязан давать работнику квартиру, пищу и платье, то ему должно быть вменено в обязанность выдавать все эти предметы своему работнику таким образом, чтобы не возникло никакой опасности для личных благ, т.е. здоровья, работоспособности и нравственности последнего. Собственно говоря, это подразумевается само собой; все-таки существующие соотношения сил весьма часто оказываются неблагоприятными для наемного рабочего, поэтому является потребность в специальных узаконениях. Такое правовое положение приобрело бы в близком будущем величайшее практическое значение, если бы были приняты меры к надлежащему проведению его в жизнь. В самом деле, жилые помещения, предоставляемые прислуге и промышленным рабочим, слишком часто отличаются вредными для здоровья условиями; и это было повсюду одним из важных поводов к ожесточенно трудящихся классов населения против высших сословий.

Само собой разумеется, что работодатель может быть ответственным за исполнение этих трех обязательств только в такой мере, в какой вообще в законе признается юридическая ответственность за действия, наносящие ущерб другим лицам. Так как по проекту германского гражданского уложения каждый отвечает по закону за свои предумышленные или неосторожные действия, то работодатель должен подвергаться ответственности в том случае, если он нарушил вышеуказанные обязанности свои предумышленно или по нерадению. Однако юридическая ответственность по договору о личном найме должна распространяться также и на проявление чрезмерного своекорыстия. Если мы будем исходить из такого взгляда, то работодатель должен отвечать также и в том случае, если он нанес ущерб личным благам своего наемного работника не предумышленно или по нерадению, а исключительно из своекорыстия.

Обязанность работодателя уплачивать вознаграждение за нарушение предыдущей обязанности

Теперь мне остается только остановиться на тех законоположениях, посредством которых может быть обеспечено практическое проведение в жизнь этих основных положений, обозначающих собой победу человеческой личности над имуществом, нравственных интересов над экономическими. В этом случае суть заключается тоже вовсе не в формулировке тех или других параграфов закона, так как подобная формулировка легко удается юридической технике, если только прочно выработаны основные положения. Следующие пункты заслуживают особенного внимания по своему значению.

Прежде всего следовало бы признать противозаконным и недействительным всякое соглашение между наемным рабочим и нанимателем, уничтожающее или умаляющее ответственность последнего за личные блага рабочего. Наемный рабочий не должен отказываться от своих высших личных благ, от ограждения своей жизни, здоровья, работоспособности, чести и нравственности ни прямо, ни посредством молчаливого согласия (например, своим подчинением фабричным распорядкам). Правовой порядок давно признал бы недействительными подобные соглашения относительно личных благ, обладающих абсолютной ценностью и почти никогда непоправимых в случае повреждения или уничтожения их, если бы там законоположение не противоречило могущественным интересам имущих классов. Без принудительного закона, исключающего свободное усмотрение договорившихся сторон, ответственность работодателя могла бы быть проведена в жизнь только в весьма тесных пределах, так как он является сильнейшей стороной в экономическом отношении и почти всегда уничтожал бы эту ответственность посредством тех или других пунктов договора. Так как речь идет в этих случаях о важнейших личных интересах трудящихся классов, то эти последние с полным основанием могут требовать такого же ограничения свободы договора, какое издавна предоставлено законодательством имущим классам в сфере их интересов.

Во-вторых, следовало бы возложить на работодателя обязанность возмещать убытки во всех тех случаях, когда по его вине был причинен ущерб рабочему, состоящему у него на службе. Мы уже видели выше, что § 221 проекта, регулирующий долговые отношения, вытекающие как из договоров, так и из недозволенных действий, исходит из как раз противоположной точки зрения и по правилу признает право на возмещение убытков только в случае нарушения имущественных интересов. Вместо этого параграфа следовало бы ввести как раз противоположное законоположение, и установить, что всякий ущерб, нанесенный чьим-либо имущественным интересам, равно как и вред, причиненный чьим-нибудь личным благам, налагают на виновника обязанность возместить убытки, причем безразлично, произошел ли ущерб при исполнении условий договора, или же вследствие недозволенного действия. Как называть то денежное вознаграждение, которое предоставляется требовать лицу, потерпевшему ущерб в своих личных благах, возмещением убытков, «денежным вознаграждением в справедливом размере» или «штрафом» — это не имеет значения и составляет только вопрос школы и техники.

Конечно, против сказанного можно сделать то возражение, что личные блага отличаются по преимуществу идеальным характером и что поэтому их невозможно оценить на деньги. Однако не следует забывать, что в многочисленных случаях проект признает право на денежное вознаграждение в справедливом размере при нанесении ущерба некоторым личным благам. То, что возможно в этом случае, не может считаться неисполнимым при нанесении ущерба другим личным благам.

Во-вторых, можно утверждать с полным основанием, что возмещение за вред, причиненный имуществу, которое не вызывает никаких сомнений в глазах авторов проекта, имеет весьма часто такой же необязательный характер, как вознаграждение за ущерб, нанесенный личным благам. По § 218 проекта возмещение за убытки обнимает собой как случай нанесенного ущерба имуществу, так и те случаи, в которых потерпевший лишился предстоявшей ему прибыли. При этом принимается во внимание только такая прибыль, которую можно было ожидать с вероятностью, по естественному ходу вещей или ввиду особых обстоятельств, особенно ввиду сделанных приготовлений и принятых мер. Я предоставляю судить любому юристу, обладающему некоторым опытом в процессах о возмещении убытков, дают ли такие общие фразы подходящую точку опоры для определения утерянной прибыли и не предназначены ли они исключительно для той цели, чтобы прикрыть собой произвольное усмотрение судьи и экспертов.

Такое общее обязательство к вознаграждению за ущерб, нанесенный личным благам, естественным образом пришлось бы распространить далеко за пределы договора о личном найме на всякие долговые отношения, вытекающие из договоров или из недозволенных действий. Но в пределах договорного права это обязательство к вознаграждению, без сомнения, имело бы громадное значение для отношений личного найма, так как в наше время борьба между хозяевами и наемными рабочими вращается по большей части вокруг личных благ последних. Поэтому было бы необходимо повторить вновь в безусловно ясных и определенных выражениях законоположение об ответственности нанимателя за ущерб, причиненный личным благам рабочего, в отделе о договоре личного найма даже в том случае, если бы § 221 проекта был изменен в том виде, в каком я предлагаю.

Урегулирование первой из этих обязанностей при посредстве административных властей

То правовое положение, что в пределах отношений личного найма наниматель должен заботиться о личных благах наемного рабочего вопреки каким бы то ни было соглашениям между ними, устраняющим денежную ответственность нанимателя, должно стать основанием для нового взгляда на отношения личного найма. Это новое основное положение наткнулось бы, конечно, на самые большие затруднения при своем применении к тем крайне разнообразным случаям, которые представляются в действительной жизни, и проникло бы весьма медленно в практику гражданской жизни вследствие того, что состав современных судов весьма неблагоприятен для неимущих классов. Тем не менее Гражданское уло-

жение не может входить глубже в детали этого вопроса. Тут открывается скорее широкое поприще для административной деятельности государства.

В этом направлении необходимо только разработать и развить тенденции, уже существующие в нашем законодательстве. Так, например, Германский промышленный устав 1883 года (§ 120) устанавливает, что союзный совет может издавать предписания о том, какие меры следует принимать в заведениях определенного рода для наиболее верного обеспечения рабочих от опасности для жизни и здоровья. Точно так же по решению союзного совета может быть окончательно воспрещено или поставлено в зависимость от исполнения специальных условий применение женского и детского труда в некоторых отраслях промышленности, сопряженных с особенной опасностью для здоровья и нравственности.

Из указанных законоположений вытекает, что союзный совет может уже и теперь — конечно, только по отношению к промышленным рабочим — возложить на работодателя посредством общих предписаний часть тех обязательств, которые я подвел выше под рубрику забот о личных благах рабочих. Профессиональные товарищества тоже могут обязать своих сочленов к введению необходимых внешних мероприятий для предупреждения несчастных случаев, по крайней мере, в определенных отраслях промышленности или родах занятий, или в известных местностях, и пользуются правом контролировать своих сочленов в отношении исполнения этих обязанностей.

На основании указанных законоположений союзный совет обнародовал неоднократные предписания в интересах здоровья и нравственности промышленных рабочих. Я упомяну здесь только о распоряжении союзного совета от 9 мая 1888 года (8 июля 1893 года), которым нормировались устройство сигарных фабрик и распорядок работ в них. В этом распоряжении точно указано, как должны быть устроены, как должны очищаться и проветриваться соответствующие заведения, затем определяются количество воздуха, необходимое для каждого рабочего из гигиенических соображений, и способ хранения запасов. В интересах нравственности это предписание требует, чтобы работницы и малолетние рабочие были непосредственно связаны с предпринимателем в своей работе, затем, чтобы для рабочих мужского и женского пола были устроены особые ретирады и комнаты для переодевания. С тех пор было издано много подобных предписаний также и для других отраслей промышленности.

Без сомнения, никто не будет отрицать, что в основе этих постановлений промышленного устава и закона о страховании против несчастных случаев лежит та идея, что предприниматель обязан заботиться о личных благах рабочего, именно о его здоровье и нравственности в пределах служебных отношений между вторым и первым. Удивительно только одно: почему такие благодетельные мероприятия применяются исключительно к промышленным рабочим? Разве здоровье и нравственность больших групп городской и сельской прислуги подвержены меньшим опасностям, чем здоровье рабочих на сигарных фабриках? При нынешних условиях можно утверждать с полным основанием, что прочная организация и высшая степень образования промышленных рабочих дают им возможность принуждать предпринимателей к лучшим условиям труда также и в этом отношении и что тот же фактор, т.е. сравнительно большая сила промышленных рабочих, вызвал также и указанные нами постановления промышленного

устава. Преимущества, которых уже давно добились промышленные рабочие, должны быть распространены, по моему мнению, на всех вообще лиц, состоящих в личном найме, и главным образом на городскую и сельскую прислугу именно потому, что эта категория лиц до сих пор не приступала к государству с бурными требованиями. Гражданское уложение возлагает на работодателя в тех пределах, в каких он пользуется трудом своих рабочих, известные обязанности по принятии внешних предупредительных мер и по ограждению личного блага рабочего; но к этому следует присоединить дальнейшее законоположение, уполномочивающее местные союзные правительства к изданию общих предписаний для обеспечения исполнения этих обязательств для отдельных категорий отношений личного найма или же для отдельных местностей, поскольку это выходит из пределов компетенции имперского правительства. Само собой разумеется, это не помешает тому, чтобы некоторые отдельные особенно важные вопросы, например продолжительность рабочего дня (нормальный рабочий день), воскресный отдых, ограничение женского и детского труда, по-прежнему были предоставлены исключительно имперскому законодательству или законодательству отдельных союзных государств. Когда эта деятельность законодательства и правительства будет закончена, то в целом получится радикальная реформа отношений личного найма на частноправовых основаниях. Односторонний произвол и сила обычая, которые господствуют в настоящее время над этими важными правовыми отношениями, были бы заменены всесторонней кодификацией всей организации труда, которая вместе с тем была бы достаточно гибкой, принимала бы во внимание все местные и исторические особенности и допускала бы возможность необходимых изменений. Таким путем в отношения между имущими и неимущими классами населения была бы внесена такая благодетельная перемена, какая только возможна в пределах частноправового порядка.

Из периодики прошлого

ПОЛИТИКА ТРУДА И ИДЕАЛЫ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ[1]

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.281-304

Александр Николаевич МИКЛАШЕВСКИЙ *(1864—1911) — российский экономист, публицист. Окончил юридический факультет Московского университета (1888 г.). За студенческую работу «История ассигнационного обращения в России» был удостоен золотой медали университета и оставлен «для подготовки к профессорскому званию». В 1892 г., после сдачи магистерского экзамена, отправлен в заграничную командировку. По возвращении в 1894 г. читал лекции в Московском университете (с 1895 г. приват-доцент). В 1895 г. защитил магистерскую диссертацию «Деньги. Опыт изучения основных положений экономической теории классической школы в связи с историей денежного вопроса». Около года служил в Министерстве финансов, участвовал в подготовке денежной реформы С. Ю. Витте. С 1896 г. экстраординарный профессор кафедры политэкономии и статистики Юрьевского (ныне Тартуского) университета. Посещал США (1897 г.) и Великобританию (1900—1901 гг.) с научными целями. В 1904 г. защитил докторскую диссертацию «Обмен и экономическая политика», в которой проанализировал теоретические основы экономической политики.*

<...> Я хотел бы в настоящей работе показать, что «политика труда и заработной платы» является тем единственным путем, при посредстве которого возможно постепенное оздоровление нашей хозяйственной системы. Только вступив на эту дорогу, владеющие классы исполнят свою историческую миссию и предохранят общество от жесточайших потрясений. Я постараюсь доказать, кроме того, что именно эта политика вытекает из существа самого капиталистического хозяйства, которое понимается теперь уже гораздо полнее и глубже, чем это было в былое время, в эпоху господства догматики марксизма.

[1] *Миклашевский А. Н.* Политика труда и идеалы распределительной справедливости // Вестник права. 1905. № 8, 9.

По-видимому, между политикой заработной платы и политикой, стремящейся к упразднению салариата[2], существует непримиримое противоречие. Я сейчас постараюсь доказать, что противоречием социалистическим идеалам политика заработной платы может представляться лишь для умов, не привыкших мыслить ясно, определительно формулировать свои практические идеалы и не понимающих самого существа капиталистической системы, среди которой мы живем. Даже такой правоверный из марксистов, как Карл Каутский, в своем комментарии к Эрфуртской программе решился высказать мысль, что «на долгие времена распределение благ в социалистическом обществе должно будет происходить в тех формах, которые будет представлять собой дальнейшее развитие нынешних форм заработной платы. Оно должно будет исходить из этих форм… И в этой области, как и во всех остальных, социалистическое общество не сделает никакого скачка, а возьмет за исходный пункт то, что застанет». Но прав ли Каутский, не впадает ли он сам в противоречие и в еретическое истолкование лучших идей своего учителя Маркса, этого творца социал-демократической платформы? Или же, наоборот, Каутский в данном случае оказывается просто практическим политиком, который, забыв о своих догматах и теоретических построениях, начинает понимать всю сложность современного народно-хозяйственного механизма и идет поэтому на компромисс. Или же теоретические построения марксизма основываются на неправильном понимании самого существа капиталистического хозяйства и тех сил, которые оказывают влияние на раздел произведенного обществом продукта?

Карл Иоганн КАУТСКИЙ *(1854—1938) — немецкий экономист, историк, публицист и социал-демократический политик. Теоретик классического марксизма, редактор тома 4 «Капитала» К. Маркса.*

Каутский говорит нам, что «в социалистическом обществе распределение продуктов не будет совершаться по слепо действующим законам, которые проявляются помимо сознания участников производства. Правила, на основании которых совершается распределение продуктов, будут вырабатываться самими участниками производства. Но не от их произвола будет зависеть, какие правила они установят: эти правила нельзя будет выводить из того или иного принципа; они будут определяться фактическими отношениями, господствующими в обществе, и прежде всего производственными отношениями».

В устах марксиста, всю жизнь свою защищавшего и защищающего идею трудовой ценности, это положение, что правила распределительной справедливости нельзя выводить из какого-либо единого принципа, весьма характерно, и, как увидим, оно сказывается целым рядом своеобразных выводов. Все знают, что попытки выработать эти правила существуют и ими пользуются для указания того направления, в котором должна двигаться экономическая политика данного

[2] Салариат (фр. salaire, от лат. salarium) — заработная плата (см.: Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка / А. Н. Чудинов. СПб., 1910) (прим. ред.).

момента, и для выяснения картин лучшего будущего, которое ожидает человечество. Эти правила, или, вернее, принципы, распределительной справедливости имеют свою долгую и поучительную историю и на них сильнейшим образом отражались воззрения на основные начала нашей хозяйственной организации. Эти принципы распределительной справедливости были не чем иным, как провозглашением прав труда, и если современный теоретик социализма отказывается выводить их из какого-либо единого принципа, то, следовательно, пред нашими глазами создались совершенно новые воззрения на организацию хозяйства соответственно правам труда, а потому и открылись новые основания для пропаганды и защиты особой политики труда и заработной платы. Эта политика должна иметь значение и для данного момента, и открыть иные перспективы в само́м понимании лучшего будущего человечества.

Дать ответ на вопрос, почему возможно было такое видоизменение взглядов, может только тот, кто сумеет понять, какую роль в нашей хозяйственной системе играют обмен и распределение и какое значение имеет то основное обстоятельство, что вся наша капиталистическая система является долговременным продуктом тяжелого исторического процесса. <...>

В своих учениях о труде и трудовой ценности три крупных гения политической экономии Рикардо, Мальтус и Маркс преследуют совершенно разные социально-политические задачи. С теоретической точки зрения, как я уже сказал, наука должна произнести над их догматами весьма строгий приговор. С исторической точки зрения та же наука должна признать, что их учения сыграли громадную роль в истории человеческой борьбы. Они поняли настроение и потребности своего времени. Наше время должно разрешить иные социально-политические задачи и наше понимание капиталистического механизма видоизменилось. Мы яснее видим, как их теории слагались под влиянием их интересов, которые они защищали.

Давид РИКАРДО (1772—1823) — *английский экономист, классик политической экономии, последователь и одновременно оппонент Адама Смита, выявил закономерную в условиях свободной конкуренции тенденцию нормы прибыли к понижению, разработал законченную теорию о формах земельной ренты. Развил идеи Адама Смита о том, что стоимость товаров определяется количеством труда, необходимого для их производства, и разработал теорию распределения, объясняющую, как эта стоимость распределяется между различными классами общества.*

Рикардо был певцом буржуазии начала прошлого века. Он жил в эпоху роста промышленного класса. Под углом зрения этого класса он и создал свое учение об общественно необходимом труде.

Общественно необходимым трудом для него являлся тот, который оплачивает заработную плату и прибыль. Учение о трудовой ценности было необходимо ему для того, чтобы доказать, что рост промышленности и населения сводит *прибыль до последнего минимума,* который определяется на земле наихудшего качества. Заработная плата остается неизменно необходимой долей вознаграждения труда,

стоимость воспроизводства этого необходимого содержания рабочих растет за счет прибыли капиталиста. Землевладелец же, как пиявка, захватывает в свою утробу все плоды промышленной цивилизации, грабит одновременно и капиталиста, и работника, т.е. все общество. Этим двум классам он дает только потребный минимум, все остальное берет себе.

Томас Роберт МАЛЬТУС (1766—1834) — *английский священник и ученый, демограф и экономист, автор теории, согласно которой неконтролируемый рост народонаселения должен привести к голоду на Земле.*

Консерватор и аграрий Мальтус тщетно пытается защитить интересы землевладельческого класса, отмечая, что им создана и создается вся культурная жизнь Англии. Общество требует теоретических аргументов из области экономии. Буржуазия уже стала сама культурным элементом: она видит в своей среде лучших представителей науки. Мальтус находит, наконец, почву для примирения между этими двумя борющимися классами. Он выдвигает свое учение о *неизменной ценности труда.* Он старается доказать, что прогресс цивилизации держится на пропорциональном и относительно справедливом разделе избыточного продукта между двумя классами: между землевладельцами и капиталистами, провиденциальное назначение которых быть творцами цивилизации и не давать возможности населению размножаться до последнего предела.

Карл Генрих МАРКС (1818—1883) — *немецкий философ, социолог, экономист, писатель, поэт, политический журналист, общественный деятель. Автор классического научного труда по политической экономии «Капитал. Критика политической экономии».*

Радикал-социалист Маркс своим учением об общественно необходимом труде старается доказать прежде всего зависимость жизни общества от материального труда и неизбежность крушения капиталистического производства, которое, лишая труд произведенных им элементов богатства, отрицает самоё себя, ибо приводит к неизбежному падению ренты и прибыли, к обнищанию всего рабочего сословия. Эксплуатация рабочего при росте производительных сил ведет к кризису, который видоизменяет всю социальную атмосферу путем новой организации труда и собственности. Падение нормы прибыли есть не что иное, как выражение прогрессивного развития производительной силы труда. Нарастание постоянного капитала во всех предприятиях ведет к тому, что, даже при одинаковой норме прибавочной ценности, прибыль падает. <...>

Другими словами, общество, где господствует трудовая ценность, по мере своего промышленного развития, с ростом капитализации, неизбежно идет к порядку вещей, при котором получается все меньшая и меньшая возможность приобретения прибыли. Это момент крушения капиталистического строя.

Все три отмеченных писателя стараются найти *прочную опору для меновой ценности.* В меновой ценности они видят ключ к анализу всего механизма капиталистического производства и все три равно терпят неудачу в своих теоретических построениях, находя многочисленных сторонников в рядах тех общественных пластов, которых интересы они защищают.

Ранее всего рухнуло учение *о неизменной ценности труда.* Уже Рикардо одержал над ним победу, но не полную. В трудах его сторонников из буржуазного и социалистического лагеря оно держалось в несколько подтасованном виде. Заработная плата рассматривалась как нечто равное в пределах данного народного хозяйства и неизменное только в том смысле, что плата эта всегда удовлетворяет только определенному минимуму потребностей рабочего класса, который воспроизводится как рабочая сила в пределах, необходимых для класса промышленной и земельной буржуазии. Крушение же всей этой теории произошло в трех направлениях: во-первых, было признано невозможным отрицать повышение стоимости необходимого содержания рабочих при наличности ухудшающихся условий добывания потребного земледельческого продукта. Влияние этого обстоятельства, т.е. большей трудности добывания земледельческого продукта, едва ли могло, однако, иметь важное значение в современной Европе, по крайней мере для тех стран, которые признали свободу ввоза и вывоза хлебов и умели в должной мере капитализировать свое хозяйство. Борьба за хлебные пошлины в странах с высокой земледельческой культурой показывает, что современный протекционизм промышленного характера и свобода вывоза и ввоза хлебов были для капиталистического класса прекрасным орудием, при посредстве которого они обеспечивали себе невозможность роста стоимости необходимого содержания рабочих в земледельческих продуктах.

Во-вторых, определение стоимости труда, как товара, одними издержками его воспроизводства оказалось также сомнительным и, к тому же было подмечено, что в стоимость содержания рабочих входят не только продукты земледелия, по и фабрикации. Ценность труда приходилось сводить к ценности продуктов, раз была доказана невозможность считать живое человеческое существо и его труд товаром неизменной ценности. Появление на рынке этого своеобразного товара пришлось объяснять не одними механическими условиями размножения; в-третьих, все попытки определить количество труда, потребное для производства данного товара, не привели ни к каким положительным результатам. Создалось какое-то мистическое представление о действующем каким-то образом трудовом масштабе измерения ценностей без возможности выяснить его реальное значение. К тому же и попытки свести затраты мускульной и нервной энергии в разных родах труда к единству путем их приведения к простому труду также не привели ни к каким положительным результатам. Теоретическая возможность сведения этих видов труда одного к другому оказывалась практически бесплодной, а заработная плата оказывалась явлением *дифференциальным, а не равным*, причем это различие плат не удавалось объяснить одними технико-экономическими причинами без привлечения к анализу чисто историко-социальных условий нашего хозяйственного быта.

Так выросло представление «о социальной категории» нашего хозяйственного быта, которая при ближайшем же анализе должна была привести к необходимости говорить только о *денежной цене труда* и привела к более широкому представлению об общественно-необходимом труде.

Ни для кого теперь не тайна, что представление об общественно-необходимом труде, как о непосредственном творце материальных ценностей, в своих практических приложениях оказалось исполненным схоластики. Все прочнее и прочнее стало укореняться убеждение, что под общественно-необходимым трудом следует понимать совокупность всех общественных функций в данном общественном организме, что в сущности анализ производства сам по себе может дать нам только самую общую формулу: «труд в условиях разделения занятий и промыслов производит больше, чем сколько необходимо на его содержание», но что эта формула еще не ведет нас к пониманию процесса образования ценностей. Ценность классиков при ближайшем же анализе оказалась мифом.

Подводя итог учениям классической школы, Каннан пишет следующие жестокие слова: «Исследование причин, которые оказывают влияние на распределение всего общественного дохода между тремя долями: заработной платой, прибылью и рентой было формулировано столь неясно, что вместо изложения обстоятельств, выражающихся в изменении пропорций, в которых данная масса дохода разделяется на указанные три доли, получалось изложение причин, которые, как предполагалось, определяют *абсолютный* размер заработной платы на голову населения, норму прибыли в процентах на капитал и абсолютный размер ренты на десятину. Трудно представить себе что-либо более неудовлетворительное, чем подобное изложение. Закон заработной платы, гласящий, что размеры платы зависят от отношения между капиталом и населением, как бы ни казался очевидным 100 или 50 лет тому назад, теперь всеми признается абсурдом. Закон прибыли, гласящий, что она зависит от стоимости труда, совершенно не обоснован: его даже и понять нельзя. От каких обстоятельств зависит рента по расчету на десятину трудно сказать. Рикардо доказывал, что она зависит от трудности получения последней доли продукта. Когда и этот взгляд был признан недоказуемым, ничего определенного не было поставлено на его место. Д. С. Милль, говоря о законе ренты непосредственно после установления закона заработной платы и до определения закона прибыли, стал просто говорить, что рента есть добавочное вознаграждение земледельческого капитала, употребляемого в самых благоприятных условиях, а это утверждение вовсе не закон, а только просто *плохое определение*». Вот что пишет жестокий критик классической школы. Но прав ли он, разве не создал нам Маркс ясных ответов на скрытый закон ценности? Ведь признание этих положений означало бы полное крушение старой экономии? Увы, приходится признать, что в этих словах много, слишком много правды.

Джон Стюарт МИЛЛЬ (1806—1873) — *британский философ, социолог, экономист и политический деятель. Внес значительный вклад в обществознание, политологию и политическую экономию, философию либерализма. Отстаивал концепцию индивидуальной свободы в противоположность неограниченному государственному контролю. Являлся сторонником этического учения утилитаризма. Существует мнение, что Милль являлся наиболее заметным англоязычным философом XIX в.*

Первый том «Капитала» Маркса дал нам магическую формулу, что *ценность товара прямо пропорциональна количеству затраченного труда и обратно пропорциональна его производительной силе.* Неужели с этой простой формулой нам необходимо расстаться и, если да, то какой же новой нам придется ее заменить? Вот вопрос, вот — проблема.

В первом томе «Капитала» эта проблема была разрешена просто и необычайно смело. Труд производит ценность и прибавочную ценность. Так называемый необходимый труд создает необходимое содержание рабочих, прибавочный труд создает прибавочную ценность, т.е. доход капиталиста, кто бы он ни был: владелец земли или других орудий производства.

Обмен и распределение, как процессы циркуляции товара и раздела продукта на доходы, рассматривались только, как результаты общественной системы производства. Эти положения давно не удовлетворяли экономистов; с появлением же третьего тома «Капитала» для всех стало очевидным, что они совершенно неудовлетворительны и по следующим основаниям:

Во-первых, в основе этих положений лежало совершенно нелепое учение о соотношении постоянного и переменного капитала к ценности, из которого вытекло «мифическое» представление о равенстве прибыли при неравенстве норм прибавочной ценности. Во-вторых, учение о ренте, которое давало возможность утверждать, будто ценность нормируется предельной или средней общественно-необходимой трудовой стоимостью, оказалось совершенно необоснованным. В результате заколебалось учение о том, что предельная или средняя прибыль определяется в земледелии. В-третьих, учение об общественно-необходимом труде оказалось простым учением о законе количеств продукта, т. е. учением о редкости, равно приложимым ко всем производительным силам.

Карл Иоганн РОДБЕРТУС-ЯГЕЦОВ (1805—1875) — *немецкий экономист, автор сочинений по вопросам земельной ренты и прибыли, один из основоположников теории «государственного социализма», выразитель интересов обуржуазившегося прусского дворянства.*

В своей книге я начал анализ со второго наиболее, как казалось, признанного положения — с учения о земельной ренте. Я старался доказать, что Мальтус и Родбертус при выводе закона ренты исходили из гораздо более правильных начал, чем Рикардо. Они видели в земле производительную силу, дающую при приложении одинакового количества труда и капитала неравные результаты в продукте и ставили вопрос, как при таких условиях и при действии соперничества определится цена продукта в условиях хозяйства с исторически сложившимися правами частной собственности на землю? В результате своего анализа я пришел к убеждению, что ни предельная стоимость Рикардо, ни средняя стоимость в труде Маркса не дают нам никакой возможности найти *неизменную точку опоры для ценности.* Я показал далее, что прибавочный продукт не всегда является результатом одного прибавочного труда, а зависит от творческого действия производительных сил земли и капитала.

Это положение отнюдь не колеблет правильности того положения, что прибавочный труд есть излишек всего общественного труда над трудом, производящим необходимое содержание рабочих. Но только это положение расширяет само понятие общественно-необходимого труда до размеров всего труда, потребного для действия нашего народно-хозяйственного механизма, и не игнорирует того обстоятельства, что силы земли и капитала увеличивают массу нужного для общества продукта в разных производительных предприятиях в разной степени на разные величины и что приписывать создание прибавочного продута одному труду было столь же нелепо, как доказывать, что мускульные движения вдыхания, а не воздух, озонируют нашу кровь.

Я показал, кроме того, что закон ренты даже в условиях соперничества и при признании одинаковой производительности разных затрат капитала вполне согласуется с дифференциацией прибыли и заработной платы в разных земледельческих хозяйствах. Мне кажется, мне удалось доказать, что *прибавочная цена* в земледелии может зависеть от возможности социального захвата части производительности в фабрикации путем сложных процессов обмена; в качестве вывода я пришел к убеждению, что *рента есть плата за пользованье устойчивыми преимуществами неравных по качеству и результатам производительных сил*, *которые по социальным и техническим основаниям имеются в ограниченном количестве* и что тот дифференциальный принцип, который так неправильно прилагался исключительно к земельной ренте, имеет гораздо более общее значение и должен быть формулирован совершенно иначе, а именно: *дифференциальный принцип*, во-первых, принцип общих различий в естественной и социальной производительности, во-вторых, универсальный принцип редкости производительных сил и их продуктов, который своеобразно дифференцируется по отношению к каждой из них, и, в-третьих, принцип условий социального раздела избытка над необходимым содержанием, где и как бы этот избыток ни созидался в силу естественных или общественных (прибавочный труд и прибавочная цена) условий производства и обмена.

Те же положения затем мне пришлось применить и при анализе капитала.

Я старался показать, что в настоящий момент трудно себе даже представить, как могло так долго держаться то нелепое учение о капитале, которое мы находим у Рикардо и Маркса. Чтобы доказать, что постоянный капитал не имеет никакого отношения к процессу образования цен, мы должны были бы считать определенно установленными следующие положения: во-первых, что наиболее производительная форма капитала по размерам, качеству и по техническому сочетанию получает господство на рынке немедленно или в более или менее продолжительный срок вне всякой зависимости от данных социальных условий существования людей, т.е. в частности принять недоказуемое положение, будто процессы накопления и потребления не делают из капитала ограниченной производительной силы по техническим и социальным основаниям; во-вторых, что всякая единица капитала одинаковой материальной сущности или равной продажной цены, будучи обращена одинаковой суммой труда в орудия производства, будет пропорционально содействовать во всех отраслях промышленности умножению потребного нам продукта, и, в-третьих, что, если капитал одной и той же производственной стоимости и видоизменить в неравной степени произво-

дительность труда, то это не окажет никакого влияния на пропорции обмена. Ни одно из этих положений не было доказано, и попытка Маркса в третьем томе «Капитала» создать учение об *органическом составе* капитала была простым возвратом к идее Родбертуса о дифференциальной производительности труда. Вместо доказательства учения о равенстве прибыли эта идея приводит неизбежно к учению о дифференциации или неравенстве прибыли в разных хозяйственных предприятиях, что и подтверждается всеми данными хозяйственной жизни всех стран и народов.

Как и почему возникла частная собственность на капитал, благодаря каким причинам обнаруживается его сосредоточение в немногих руках — это такой же вопрос исторического исследования, как и вопрос о происхождении и развитии частной земельной собственности. Путем фикции трудовой ценности и прибавочной ценности мы не выясним ни природы капитала, ни условий его накопления, ни организационного значения, ни социальной силы.

Для теоретика капитал всегда останется производительной силой и для него будет ясно, что труд благодаря содействию капитала будет производить бесконечно большее количество продукта. Доказать поэтому, что прибавочный продукт результата одного прибавочного труда рабочих данного предприятия никогда и никому не удастся. Цена же этого прибавочного продукта, созданного трудом и капиталом, никогда не упадет до нормы необходимого содержания рабочих, пока существуют условия, ограничивающие количество производительных сил, нормирующие условия социального раздела продукта вообще и дающие возможность захватывать долю прибавочного продукта, создаваемого в других отраслях промышленности.

Обратившись для проверки выведенных положений к пресловутой теории закона падения прибыли, я пришел к убеждению, что и он был построен под давлением той экономической политики, которую преследовали разные представители экономической доктрины. Этот анализ привел меня к окончательному убеждению, что норма прибыли, а следовательно, и закон ее падения, зависит от трех сложных условий: во-первых, от изобилия или редкости капитала, как производительной силы, во-вторых, от производительности его в данных общественных условиях и, в-третьих, от социального раздела общественного продукта между борющимися общественными классами и их подразделениями в данном народно-хозяйственном исторически сложившемся организме.

Рост общественной производительной силы труда не может поэтому служить основанием для механического крушения капиталистического строя. В его пределах развиваются силы, постоянно поддерживающие его: создается организация, ограничивающая соперничество, обнаруживается колоссальное расширение и аристократизация потребления, обусловливающее необходимость считаться с капиталом как с ограниченной в размерах производительной силой. И только организованные требования рабочих и их борьба за свою заработную плату способны уменьшить долю вознаграждения капиталистического класса и сократить размеры его потребления.

Вывод из этих положений стал для меня тогда совершенно ясен.

Экономическая наука нашего времени должна совершенно отбросить ненужное и догматически ложное учение о ценности. Она должна признать, что

предметом ее анализа должна служить только исторически сложившаяся цена продукта, которая не может быть одним результатом производства, вернее, что учение, будто труд создает *ценность* также не верно, как и положение, будто земля и капитал создают ценности. Все производительные силы содействуют только созданию продукта; социальные силы его делят. Меновая ценность товара и всякого другого имущества и представляет собой сложный общественный результат сбалансировавшихся экономических и социальных сил. Люди пришли в столкновение при помощи обмена. Их соединил и связал, и связывает все более и более, обмен.

В этом обмене, в его историческом и неизбежном развитии люди пришли в своих отношениях, которые определяли каждому классу известную норму дохода и известное зависимое или господствующее положение, к известным результатам. В обмене люди нашли свои способы оценки продуктов, поэтому мы и должны искать объяснение для меновой ценности или проще цены, не в *стоимости товара,* а еще менее в никому неведомой трудовой стоимости, а в сложных условиях производства, обмена и распределения, понимая под последним не только раздел продукта на доли в доходе, но и существующие условия собственности и владения.

Меновая ценность создалась в обмене и под непосредственным действием сил распределения. Наличность экономического избытка над необходимым содержанием работника послужила основой развития капиталистического хозяйства и капиталистической эксплуатации, и цена, как исторический результат борьбы человечества в условиях развившегося разделения труда, *всегда зависела, и будет зависеть, пока этот строй существует, от количества производительных сил и их продуктов, будет убывать с ростом производительных сил и отражать на себе все условия раздела социального продукта и прибавочного продукта, создавая своеобразную дифференциацию доходов, как рабочего, так и землевладельцев и капиталистов.*

Этот исторический вывод побудил меня проверить ту теорию преобладания, которая создалась как результат прежних экономических учений и поставить вопрос о новых началах экономической политики, к разработке которых должна стремиться и новая социальная наука. На этом вопросе я считаю необходимым остановиться несколько подробнее.

Адольф Вагнер признает, что трактат Прудона о собственности представляет собой эпоху в экономической литературе. С этим взглядом нельзя не согласиться. Прудон нанес первый и решительный удар всем попыткам обосновать собственность, исходя из общих отвлеченных принципов. Всем известно, что наибольшее распространение в литературе имели и имеют еще и до сих пор четыре теории собственности.

Адольф ВАГНЕР (1835—18920) — *немецкий экономист. Сформулировал в 1892 году закон о постоянном возрастании государственных потребностей, который впоследствии стал носить его имя.*

Первая из них обосновывает собственность на праве первоначальной оккупации, вторая на труде, который создает продукт или приводит землю в культурное состояние, третья — на молчаливом или определенно-выраженном соглашении всех членов общества, четвертая— обосновывает собственность на существование законов, устанавливающих этот институт. Против каждой из этих теорий достаточно сделать по одному возражению, чтобы признать их полную непригодность.

Легальная теория обосновывает собственность на существовании закона, но последний во всякий момент может быть видоизменен, раз мы только признаем за организованным обществом право трансформации всех законов в интересах общественного блага. Выводить обоснование собственности из самого существа и природы самоопределяющейся свободной личности, из природы человека и его естественных прав, также мало убедительно, ибо противники индивидуализма с таким же основанием выводят требование общей собственности из понятия человечества и необходимости обеспечения всем и каждому равных прав на жизнь и счастье.

Теория соглашения основана на никогда не существовавшем факте, на фикции и, кроме того, ничего не говорит о мотивах, приведших к такому соглашению. При ближайшем же анализе может оказаться, что даже при признании наличности соглашения мотивы его могут быть совершенно фальшивыми и неправомерными. Оккупационная теория грешит тем, что один из способов приобретения имущества принимает за принцип собственности, совершенно игнорируя вопрос о праве всех других членов общества, не имевших возможности воспользоваться этим правом. Трудовая теория собственности провозглашает право индивида на полный продукт своего труда, но она прежде всего не приложима к земле, ибо таковая вовсе не является продуктом труда, а во-вторых, как мы видели, всякий продукт в условиях разделения труда является результатом массы неизмеримых деятельностей и при том не может появиться вне участия других производительных факторов.

Луи Адольф ТЬЕР (1797—1877) — *французский политический деятель и историк. Автор трудов по истории Великой французской революции. При Июльской монархии — несколько раз премьер-министр Франции. Первый президент французской Третьей республики. Член Французской академии.*

Любопытно отметить, что по поводу последней теории крайности как бы сходятся. Такие типичные представители буржуазии, как Тьер и Бастиа, выводят собственность из трудового начала, так же как и многие социалисты. Крылатая формула Бастиа: «Я понимаю под собственностью право работника на ценность, создаваемую его трудом», — казалось бы могла удовлетворить социалиста, а между тем он справедливо смотрит на эту фразу как на лицемерие буржуазии, владеющей доходом от капитала и земли.

Фредерик БАСТИА (1801—1850) — *французский либеральный экономист, сторонник свободной торговли. Выступал за свободу предпринимательства — решающее условие установления социальной гармонии в обществе. Сторонник тезиса о взаимовыгодном сосуществовании труда и капитала, предшественник Австрийской экономической школы.*

Для современного теоретика причины такой шаткости взглядов на собственность понятны. Все отмеченные выше теории лишены всякого исторического чутья, построены для защиты или разрушения существующей системы собственности.

Выводы, к которым пришел Адольф Вагнер при критике этих теорий неутешительны. Он пишет: «Институт частной собственности и различные категории частной собственности, таким образом, не могут быть обоснованы на каких-нибудь простых естественных основаниях. Эти учреждения созданы правообразованием под влиянием соображений *целесообразности и справедливости.* Они, следовательно, *исторически объясняются и телеологически оправдываются.* …В частной собственности мы поэтому имеем дело не с естественно-необходимой, без дальнейшего, из природы человека вытекающей категорией, не с чисто экономической категорией, о которой можно было бы сказать, что без нее невозможно было бы правильное удовлетворение потребностей, немыслимо было бы существование хозяйства, а только *с исторической категорией*… Частная собственность на землю и капитал, как явления, вытекшие из экономической целесообразности, не могут рассматриваться как вечные учреждения права и народного хозяйства. Именно историческое исследование, в отличие от абстрактного, должно это признать, если оно не хочет впасть в противоречие с самим собой. Руководящие соображения целесообразности видоизменяются или даже совершенно отпадают с общим историческим видоизменением совместной общественной жизни людей, с увеличением плотности населения, с изменением техники производства, обращения. Отсюда получается постулат: не остановка в развитии, но дальнейшее целесообразное преобразование всего института собственности по мере изменившихся потребностей и вновь признанных народно-хозяйственных функций современного права. Близкий к Вагнеру сторонник социально-этического же направления и автор сочинения о Прудоне проф. Диль признает вместе с ним непригодность всех абстрактных теорий о собственности и замечает, что история земельной собственности показывает, что по своему историческому происхождению она основывается не только на народно-хозяйственных и социально-политических соображениях целесообразности, но и на подчинении и насилии. Соображения Вагнера и Диля очень интересны, но в них есть и некоторая недоговоренность, именно с точки зрения исторического и теоретического анализа.

Почему же трудовая теория ценности как бы объединяет представителей буржуазии и социализма? Исторический процесс развития собственности совершался, само собой разумеется, не без оснований. Законы исторической необходимости действовали, будут действовать и впредь. Все теперь отлично понимают, что частная собственность представляет собой исторический результат, политый кровью и страданиями целых поколений.

Родбертус давно честно и определенно сказал, что разделение труда, которое имеет народно-хозяйственное значение, которое лежит в основе человеческой кооперации, которое является принципом прибавочного продукта разделенного труда, могло первоначально основываться лишь на принуждении и силе. Но какая же сила или теория задерживает правильный ход нашего исторического анализа, какая теория не дает нам возможности ясно и определенно заглянуть на тот путь, по которому должна быть направлена трансформаторская деятельность нарождающихся прогрессивных сил, стремящихся не разрушить, а переработать веками построенное здание нашей цивилизации?

Я должен прямо и определенно сказать, что таким архаическим элементом является трудовая теория ценности и собственности. Она еще и до сих пор извращает наши представления об обмене и о самом существе нашей народнохозяйственной организации.

Фридрих ЭНГЕЛЬС (1820—1895) — *немецкий философ, один из основоположников марксизма, друг и единомышленник Карла Маркса и соавтор его трудов.*

Если вы заглянете в сочинения Энгельса, то вы с удивлением заметите, что этот много потрудившийся на историческом поприще писатель утверждает, будто «закон ценности Маркса имел всеобщее действие за время с начала развития обмена, превратившего продукты в товар, вплоть до XVIII века»! Эти слова ему пришлось сказать уже после того, как факт реального существования трудовой ценности в нашем капиталистическом хозяйстве был отвергнута. Эта точка зрения возбудила оживленную полемику. Я остановлюсь на доказательстве всей ложности ее потому, что это даст мне возможность, при признании неправильности трудовой ценности для будущего, для прошедшего и для настоящего времени, сделать важный вывод относительно тех исторических сил, с которыми мы должны считаться и которые поэтому всегда должны будут предопределять характер намечаемой экономической политики и наши идеалы распределительной справедливости.

Что трудовая ценность не могла служить основой обмена в эпохи, предшествовавшие капиталистическому строю, доказывается следующими соображениями: *во-первых*, первичный обмен, как с большой вероятностью мы можем предполагать, возник не на почве обмена обычных и самых распространенных благ, т.е. тех, которые производились в каждой семье и для ее потребностей, а, наоборот, на почве благ, которые требовали особого искусства, которые были редки и в недостаточном количестве в пределах данного места. Этот обмен как придаток к натуральному хозяйству имеет совершенно случайный характер, и цена, которую получали владельцы таких предметов, могла стоять вне зависимости от потраченного на них труда. Правильная координация своих потребностей с наличным запасом сил и средств, которая дает основание для представления о труде, как о хозяйственно ограниченной величине продукта долговременного исторического развития; *во-вторых,* обмен, как показывают все современные исследователи,

возник, как явление междуплеменное и главными двигателями обмена в первоначальные эпохи были вовсе не самостоятельные производители. Родоначальниками обмена в большинстве случаев были владельцы прибавочного продукта; те отношения зависимости, которые, например, характерны для всего Средневековья, давали возможность отчуждать продукт, вовсе не сообразуясь с трудом, заключенным в продукте. Представление о стоимости, при существовании рабства и крепостного права, должны были существенно отличаться от наших представлений о том же предмете: *в-третьих,* чтобы трудовой закон ценности осуществлялся в чистом виде, необходимо, чтобы каждый производитель знал количество труда, которое затрачено на продукт, который он сам создал и выменивает. Если даже в наши дни, в пределах хозяйств нашего века, мы часто не в состоянии рассчитать, что стоит продукт, то еще труднее это было в предшествовавшие эпохи, когда существовали также сложные условия труда, опутанного всякими стеснениями и прилагавшегося в то же время в условиях неравной производительности, если даже не по отношению к капиталу, то, вне сомнения, по отношению к земле и труду. Существование ренты отрицать нельзя, а уже это одно делает все представление о трудовой робинзонаде шатким; *в-четвертых*, существование разделения труда в более позднюю эпоху, например в эпоху ремесленного быта, между городом и деревней, возникновение борьбы между землею и капиталом, неизбежно должно было координировать обмен в столь же аналогичных условиях, с которыми мы имеем дело и в настоящее время.

Утверждение Маркса, а за ним Энгельса и других, что обмен по трудовой ценности составляет prius цен производства, что обмен товаров по ценности, или приблизительно к ней, требует более низкой ступени хозяйственного развития, чем по ценам производства, что такой обмен мы встречаем как в древности, так и в новое время у крестьян, работающих на собственной земле, у ремесленников, при рабстве, крепостничестве, цеховом строе, лишено достаточно прочного основания. Аргументация Маркса построена на двух совершенно недоказательных положениях: во-первых, по его мнению, все указанные им формы хозяйств являются владельцами не капитала в собственном смысле этого слова, а средств производства, которые к тому же в такие эпохи трудно переносимы из одних отраслей в другие. Во-вторых, при таких условиях существование неравных норм прибыли является для производителя «безразличным», ибо если например один производитель произвел больше затрат, то последние возвращаются ему в большей доле ценности его товара, которая возмещает эту постоянную часть и ему приходится поэтому снова обращать большую долю общей ценности своего продукта в вещественные элементы этой постоянной части, тогда как другому производителю, если он в возмещении этих элементов получает менее, то и менее придется их превращать в эту форму. Различие норм прибыли будет для таких производителей столь же безразличным, как и ныне мало значения имеет для наемного работника, какой нормой прибыли выразится выжатое у него количество добавочной ценности или как мало имеет значения в международной торговле различие норм прибыли у различных народов для их товарного обмана.

Аргументация поразительно шаткая. Назвать средства производства мелкого размера не капиталом, —это значит просто играть понятиями, в особенности, если оно проявляется в столь реальной форме, как неравенство норм прибыли.

Признание такого неравенства норм прибыли или, что то же, их дифференциация уже сами по себе является отрицанием трудовой данности и оно тем более не безразлично для таких производителей, что во все эпохи капитал им обходится дороже и ставит производителей с большими затратами капитала в значительно другие условия с производителями, у которых затраты меньше. Из такого положения вытекает, что производители с меньшими затратами получают высшее дифференциальное вознаграждение. Противоречие вопиющее, которое должно было задерживать рост капиталистического развития и не согласуется с основным фактом теории накопления капитала, который создается и возрастает всегда из наличности большей производительности предприятий, где капитал помогает труду. Отсутствие соперничества в такие эпохи скорее всего должно было содействовать тому, что продукты *обменивались* вне всякой зависимости с затратами труда и капитала, а раздел прибавочного продукта должен был совершаться применительно и согласно с законами монополии международной торговли, т.е. быть выгоднее для той стороны, которая удовлетворяла более настоятельным потребностям лиц, имевшим, как при феодальном строе, массу не заработанного собственным трудом прибавочного продукта. В Средние века не деревня эксплуатировала город, а как раз наоборот, по крайней мере в период расцвета городской жизни.

До сих пор мы не имеем еще сколько-нибудь удовлетворительного исторического анализа условий, при которых совершился переход средневековых форм хозяйства к капиталистическим. Но все попытки объяснить этот переход на почве трудовой ценности страдают большой искусственностью, совершенно не принимают во внимание целой массы своеобразных условий и в особенности относящихся к капиталовладельцам. Типичным образчиком неясности и элементарности этих попыток служат, например, хотя бы возражения Гильфердинга по поводу сомнений Зомбарта.

Рудольф ГИЛЬФЕРДИНГ (1877—19410) — *австрийский и немецкий экономист-марксист, теоретик австромарксизма, лидер социал-демократии и политический деятель Германии.*

Гильфердинг следующим образом представляет себе переход от докапиталистического хозяйства, где трудовая ценность была господствующим явлением к капиталистическому. Зомбарт, по его мнению, оспаривает, что равенство прибыли установилось при переходе средневекового к капиталистическому хозяйству, чрез нивелирование неравных первоначальных норм прибавочной ценности. Он полагает, что торговая прибыль была исходным пунктом капиталистической конкуренции. Если бы исходным пунктом была прибавочная ценность, то капитализм захватил бы прежде всего области, где преобладает живой труд и только постепенно мог бы захватить и другие области, по мере развития которых должно было бы обнаружиться падение цен. Капитализм, напротив, развивается в отраслях с преобладанием постоянного капитала. Ошибочность этого положения может быть доказана и другим образом. Если бы в областях с преобладанием

переменного капитала можно было при начале капиталистического хозяйства получать чрезмерные прибыли, то это предполагало бы, что капитал сразу стал давать работу прежде самостоятельным производителям, как рабочим, и всю разницу ценности с товарными ценами класть себе в карман. Капиталистическое же производство начало свое дело во вновь созданных отраслях промышленности с разбитыми жизнью существами и при установлении цен исходило из понятия о затрате капитала... На это Гильфердинг возражает: уравнение различных норм прибавочной ценности было длительным процессом.

Вернер ЗОМБАРТ (1863—1941) — *немецкий экономист, социолог и историк, философ культуры.*

Зомбарт забывает, что торговец, становившийся капиталистом, не переставал быть торговцем. Главный доход ему давал его капитал, вложенный в экспортное дело. Затрачивая первоначально небольшой постоянный капитал на выработку товаров за свой счет, он, во-первых, приобретал возможность получать в большем числе и более равномерно нужные товары, что было важно при быстро растущем рынке, и, во-вторых, присваивая прибавочный труд занятых ремесленников, он получал добавочную прибыль. Если промышленная прибыль была даже меньше, то общая масса прибыли больше. Его промышленная прибыль росла, однако, быстро, когда при помощи новой техники (кооперация, мануфактура) он приобретал возможность производить дешевле, чем его конкуренты. Соперничество заставляло и его конкурентов принимать новые методы производства и оставлять простое ремесленничество. Когда капиталисту пришлось ограничиваться внутренним рынком, он стал производить дешевле ремесленника. Рыночная цена определялась продуктами последнего, капиталист получал экстраприбавочную ценность, экстраприбыль, и тем большую, чем было выше его техническое превосходство. Правовые привилегии делали это техническое превосходство монополией отдельных капиталистов. Только после крушения этих монополий, когда исчезли ограничения в передвижении капитала и прикрепление работника, стало возможным уравнение первоначально неравных прибылей. Только там, где фактически средства производства имели большое значение, как, например, в горном деле, сильное преобладание основного капитала дает основание капитализации, чему товарищеское производство служит первой ступенью. Такие отрасли промышленности составляют в большинстве случаев монопольные предприятия, которых доход надобно определять по особым законам.

Просто не верится, что все это написано для укрепления трудовой данности. Автору приходится самому констатировать, что условия дифференциальной, технической и социальной производительности труда фактически лежат в основе всего процесса. Отсюда, казалось бы, следовало, что необходимо оставить ненужное догматическое стремление все объяснять трудовой ценностью, а проследить *исторический* процесс образования ренты вообще. Историки и поработают еще со временем над этим вопросом и да не сбивает их с пути теория ценности:

пусть помнят, что и экономисты ближе к правде, когда они говорят о цене и о тех дифференциальных условиях, среди которых она созидалась.

Мы живем в настоящее время среди видоизменившихся, но все же дифференциальных условий. В историческом процессе капиталообразования и установления собственности действовали разные общественные классы, мобилизация и концентрация собственности имела свои законы, которые действуют и теперь и не могут быть разрушены провозглашением абстрактных принципов. Капиталистическое хозяйство не удовлетворяется более узкими границами государства. В свой круговорот оно захватывает постепенно весь мир. В его внутренних пределах существуют многообразные формы хозяйств как бы разных стадий развития и разной производительности, но те основные силы, значение которых было заметно при самом начале развития капиталистического хозяйства, остались и только более определились, другими словами —всем стало ясно, что продукт — товар — есть социальный результат всего хозяйствующего общества и что ни один класс не может претендовать на полный продукт своего труда.

В основе этого капиталистического хозяйства лежит, во-первых, частная собственность, как условие социального господства и организационный принцип всего механизма производства, обмена и распределения и, во-вторых, классовые соотношения. Я не употреблю выражения классовая борьба, ибо в разные исторические эпохи эти классовые соотношения могут принимать чрезвычайно разнообразную форму, доходя до полного и беспрекословного подчинения какого-либо класса, когда о классовой борьбе и говорить трудно. По общему же правилу при более или менее нормальном положении вещей, эта борьба принимает характер классовых компромиссов, как бы подтверждая обобщение Родбертуса, что история есть великий процесс соединения людей. В эпохи, которые он называет органическими, соотношение классов принимает характер созидательный, в эпохи критические отношения классов обостряются, доходя до полного разложения государственного и экономического быта. Классовые компромиссы заменяются открытой и разрушительной *классовой борьбой...*

Из таких-то условий современному экономисту приходится делать заключение об идеале распределительной справедливости и указывать необходимые пути, ведущие к его осуществлению. Социальные идеалы, созданные в голове мечтателя, не знающего реальных условий жизни, мало подвигают нас вперед…

Для современного экономиста, знакомого с могущественнейшими организациями капитала, знающего, что процесс неизбежного накопления капитала не так прост, часто задерживается чисто социальными условиями, совершается не только в фабрикации, но и в земледелии, для экономиста, которому не страшен закон уменьшающейся производительности почвы и для которого точно известны причины дороговизны капитала, например во всю эпоху Средневековья, для обществоведа, который хоть сколько-нибудь следил за социально-политической организацией рабочего и других общественных классов, указанные выше положения теории преобладания кажутся в высшей степени элементарными и наивными.

Достаточно бегло наметить некоторые особенности социально-политического положения землевладельцев (крупных и мелких), чтобы убедиться, что науке давно пора выбросить теорию преобладания какой-нибудь экономической силы, основываясь по существу только на естественной ограниченности этой силы. Со-

циальные условия существования экономического быта гораздо могущественнее чисто естественных условий. История постепенно и последовательно создает ту организацию общественных сил, которая не дает никогда на долгое время возможности преобладать окончательно одной экономической силе над другой. Историческая борьба между городом и деревней, весь современный протекционизм, удивительно сложная организация торгового и промышленного капитала, все особенности правового быта, нормирующая условия завладения прибавочным продуктом в земледелии и фабрикации, в обращении, все это ничто иное, как картины классовой борьбы за раздел прибавочного продукта. Вся своеобразная структура цен и вознаграждений является долговременным результатом этой борьбы и рабочее сословие в своем вознаграждении зависит от этих условий: его вознаграждение дифференцировано соответственно условиям порядка той жизни, среди которого оно живет и борется за свои права. Перестроить этот порядок оно может только борясь за свое вознаграждение и тем самым, видоизменяя положение владеющих классов, сводя их социальное господство к роли вознаграждения квалифицированного труда, устраняя из общества элементы, которые знают только жизнь наслаждения и потребления, а не социально-необходимого общественного труда.

В этом отношении крайне поучительна история жизни и деятельности английских рабочих союзов. Нигде в Европе союзное движение рабочих не имело такого своеобразного отпечатка, как в Англии. К тому же вопрос о рабочих союзах в этой стране получил блестящее освещение в трудах Беатрисы и Сиднея Веббов. Им удалось начертать картину почти столетней деятельности этих союзов и подметить те основные моменты их истории, которые характеризуют, настроение рабочих масс.

Сидней и Беатриса ВЕББ (супруги с 1892) — *английские экономисты и общественные деятели, реформистские историки английского рабочего движения, теоретики тред-юнионизма и, так называемого, фабианского социализма*.

Сидней Джеймс ВЕББ, *барон Пассфилд (1859—1947) — один из основателей Лондонской школы экономики и политических наук, лорд (с 1929), профессор основанного им учебного заведения, занимал посты министра торговли, доминионов и колоний.*

Беатриса ВЕББ (урожденная Поттер), леди Пассфилд (1858—1943) — *член ряда правительственных комиссий по проблемам безработицы и положения женщин. Вместе с мужем — Сиднеем Веббом — была ключевой фигурой в Фабианском обществе (Беатриса возглавляла его в 1939—1941), участвовала в учреждении Лондонской школы экономики и политических наук.*

Я не имею ни малейшего желания подробно останавливаться на этой поучительной истории. Но для всякого знакомого с ней ясно, что та последняя стадия, которую они переживают ныне, знаменует собой поворот к совершенно новым условиям промышленной жизни. Эта стадия должна принести свои плоды в бли-

жайшем же будущем и незаметно направить движения промышленного организма Англии к тому царству доходов, которое даст каждому его так или иначе квалифицированную долю общественного продукта.

В период столетней борьбы весь государственный механизм Англии перестроился. Политически организованная демократия получила решительное преобладание и Англия обратилась в страну капиталистического хозяйства.

Неясные мечтания кооператоров в духе Роберта Оуэна почти замерли. Преобразование капиталистического строя путем организации мелких производительных товариществ оказалось утопией. Агитация и борьба оуэнистов принесла с собой только в том отношении хорошие плоды, что еще сильнее выдвинула на очередь вопрос о необходимости экономической и политической организации рабочего класса. Необыкновенный рост капиталистически организованных промыслов в середине прошлого века в связи с освежением политической атмосферы по мере роста организованной демократии привел к тому, что рабочие союзы, которые в конце XVIII века и в начале XIX ставили своей задачей защиту права на существование, резко переменили свою тактику. Споры о естественных правах человека замерли и на очередь был поставлен практический вопрос о принципах, под знаменем которых должна идти борьба за улучшение *условий* жизни трудящихся масс. Долгое время среди союзов господствовали индивидуалистические тенденции, не замершие окончательно и до настоящего времени. Союзы признавали принцип спроса и предложения справедливой основой определения высоты заработной платы. Судьба рабочего сословия ставилась в зависимость от двух условий: 1) от доходности промышленности и цен на производимый товар и 2) от умения рабочего класса поставить предложение труда в выгодное положение по отношению к спросу на него. На практике это воззрение выразилось: в стремлении фабрикантов и вообще производителей заботиться всеми политическими и экономическими средствами об увеличении доходности разных отраслей промышленности, к установлению подвижных шкал заработной платы в зависимости от цен на товар и доходности предприятия и в соглашениях между профессиональными союзами рабочих и организациями предпринимателей.

Система подвижной шкалы, которая приводила в связь заработную плату с ценами и доходами предпринимателей, принесла в ближайшем же будущем большие разочарования, но в то же время она имела большое историческое значение. Она содействовала тому, что рабочие и предприниматели в вопросе о разделе произведенного и приобретенного дохода сошлись, как две, если не экономически, то политически, равные стороны с настоящей боевой организацией. Размер заработной платы перестал зависеть исключительно от соперничества индивидуальных лиц, но стал определяться отчасти путем организованного, коллективного торга двух сторон. Для рабочих воочию выяснилось, что простая формула, которую ставили пред их глазами многообразные социальные реформаторы: «get rid of the employer», т.е. долой предпринимателя — не так легко осуществима, как это кажется. Предприниматели с их частной собственностью представляют собой какой-то необходимый элемент в современной организации промышленности, а заработная плата рабочих со всеми ее колебаниями — около некоторого среднего уровня вверх и вниз также представляет собой результат современной экономической системы.

Когда отношения сложились в такую форму, когда мало-по-малу стали слагаться учреждения для определения условий этого коллективного торга, жизнь немедленно же поставила тот же старый вопрос, над которым бились индивидуалисты и социалисты начала и середины прошлого века: вопрос «о справедливом вознаграждении и о способах его обеспечения».

Впервые выражение «*жизненная плата*» было пущено в ход Ллойдом Джонсоном в 1874 г., но практическое значение оно получило лишь двадцать лет спустя, когда члены союза горнорабочих формально отказались от прежней догмы спроса и предложения в вопросах труда.

В 1892 г. они решительно выразили мнение, что работнику принадлежит «право на минимум платы, независимый от состояния данной отрасли промышленности», минимум, при котором «они могли бы поддерживать свою дееспособность как производители и как граждане, как выполнители особых функций в социальном организме. Эта плата предполагает такой размер средств, который обеспечивает нормальное пропитание, одежду, хорошее жилище, некоторый запас свободных средств для других потребностей, одним словом такой доход, который необходим для поддержания физических и духовных сил семьи в деревне или городе.

Фактически борьба за эту заработную плату пошла по своеобразному пути.

Для рабочих она свелась к борьбе за нормальную плату, ниже которой они не должны наниматься, обеспечивая себе при том нормальное количество часов труда за эту плату, более или менее постоянную работу, правильное распределение рабочей силы по стране и право участия в самих распорядках ведения предприятия. Пред предпринимателями стала сложная задача заботиться об успехе промысла, о правильном процессе образования цен, о нормальном уровне прибыли. Для обеих сторон явилась потребность добиться какой-то прочности и справедливости (stability and fairness), чтобы устранить голодную заработную плату (starwation wage) и потерю капитала (loss of capital).

И что особенно замечательно — первоначально эти коллективные попытки установления нормальной платы совершались только в пределах отдельных мастерских; впоследствии они стали распространяться на всех рабочих данного города или округа известного промысла. В конце концов, в тех отраслях промышленности, в которых продукты, произведенные в различных местах и областях, попадают на общий рынок, стало замечаться стремление установить *общий* уровень платы для всех рабочих путем создания общенационального соглашения между федерацией или амальгамацией рабочих союзов, с одной стороны, и союзами предпринимателей — с другой. Таким образом ставится уже совершенно новый вопрос о национальном минимуме заработной платы и наряду с этим вырабатывается чрезвычайно сложная система отношений предпринимателей и рабочих между собой и к тому делу, которое кормит и тех, и других. Эти учреждения находятся еще в периоде их создания, но в том американском репорте, который я уже отметил в первой статье, дана любопытнейшая картина этих попыток реорганизации промышленности, как со стороны предпринимателей, так и со стороны рабочих. Так назревают силы, которые в ближайшем же будущем примутся за осуществление заветов Родбертуса: бороться за нормальную плату в нормальных условиях организованного труда... Индивидуализм рабочих орга-

низаций, высокая плата среди организованных рабочих поставил вопрос о необходимости общего, совместного нормирования справедливого раздела произведенного и приобретенного продукта...

Представители социалистической партии в Англии стоят всецело на почве этой последовательной борьбы за заработную плату и за организацию труда. Но не противоречит ли такая политика общим основам социалистической платформы? В начале нашей работы мы поставили этот вопрос и теперь можем дать на него окончательный ответ.

Как мы видели, почти все социальные реформаторы и представители буржуазного направления стремились прежде всего к одной цели: к созданию такой организации хозяйства, при которой достигалась бы наивысшая производительность труда. Идеалом их социально-экономической политики был всегда «производственный идеал» и только по вопросу о распределении произведенного между воззрениями их была глубокая пропасть.

Если мы обратимся к изучению того, в какой форме формулировался этот производственный идеал, то по существу мы подметим пять своеобразных форм его.

В первой форме, и притом самого общего характера, он был создан еще классиками и крупнейшим из них — Рикардо. Этот производственный идеал указывал на необходимость заботиться о том, чтобы с наименьшей затратой труда и капитала получалось наибольшее количество богатства, т.е. по английской терминологии наибольшее количество материальных благ. Другими словами, он требовал наиболее целесообразной борьбы человека с природой и за свое существование. Этот идеал требовал, чтобы богатство доставалось по наименьшей предельной ценности, по предельно наименьшим издержкам производства. Одним словом, он желал: много, бесконечно много продуктов, наинизшей ценности. Он не боялся кризисов и устами Сэ провозгласил, что «продукты обмениваются на продукты» и что при пропорциональном развитии всех производств для роста потока продукции мы не можем, да это и нежелательно, знать пределов. Очень часто полагают, что этот производственный идеал совпадает с интересами потребителей.

Тот же идеал неоднократно формулировался и в более реальной классовой форме. Это был, если можно выразиться, производственный идеал в доходах. При этом защитники его желали высокого размера или роста одного вида этих доходов или даже всех их одновременно. Такой производственный идеал мы впервые встречаем ясно формулированным в начале прошлого века в Англии, во время той знаменитой борьбы аграрного и промышленного интереса, литературными представителями которой были Мальтус и Рикардо. Мальтусу была дороже всего высокая рента, Рикардо защищал интересы прибыли.

В третьей форме производственный идеал принимает характер политико-промышленной теории. Разработка его почти со всеми деталями уже сделана Мальтусом, но приобретает всесветную известность в односторонней, неполной и, по сравнению с Мальтусом, в жалкой форме у Листа. Этот идеал сводится к желанию развить экономическое государство до наивысшей степени аграрно-промышленно-торгового государства, и указывает средства, при помощи которых можно достигнуть наивысшего развития производительных сил, технических, социальных и моральных, для содержания на данной территории наибольшей массы населения. Этот гораздо более политический, чем исторический идеал,

связывающийся, само собой разумеется, с многочисленными интересами, живет и теперь в сердцах протекционистов, проповедывающих солидарность протежируемых интересов и требующих защиты нарождающейся, зреющей, но никогда не созревающей промышленности.

В-четвертых, производственный идеал принимает историческую форму. Изучая ход исторического развитая, писатели этого направления приходят к убеждению, что самопроизвольное и неизбежное развитие материальных производительных сил совершается через противоречие в созданных ими производственных отношениях и, в конце концов, не может не привести к гармонической организации производства на началах общественной собственности.

В-пятых, мы имеем еще одну своеобразную форму производственного идеала, дорогого сердцу финансовым политикам. Этот идеал требует: наибольшее количество свободного чистого дохода, за покрытием издержек производства и вознаграждением непосредственно участвующих в производстве в качестве производителей и руководителей-предпринимателей, с освоением значительной доли этого чистого дохода государством для тех целей, которые оно, как особая организация, преследует в каждую данную историческую эпоху. Этот производственный идеал вызвал к жизни особую финансовую политику, которая не только выработала необычную по тонкости технику организации обложения, но и стремится расширить размеры и рост самих государственных промышленных предприятий.

Если читатель мысленно пробежит все то, что написано на предшествовавших страницах, то для него станет ясно, как следует смотреть на производственный идеал с общественной организацией собственности.

Этот идеал, по существу дела, сводится к такой организации, при которой каждый получает известную долю общественного дохода для удовлетворения своих потребностей. Если верно то, что всякий продукт является результатом всей системы производства и общественной организации, что в современном обществе всякая цена является результатом социальной производительности труда и социального же раздела продукта, что в пользу такого кардинального, важного основания нашей системы хозяйства — частной собственности — можно привести только исторические, но не теоретические аргументы, то выводы напрашиваются сами собой. Если предпосылки верны, то несомненно должны быть правильны и разумно построенные из них выводы. Мне кажется, что сомневаться в правильности наших предпосылок нет оснований, а потому мне остается только сделать соответствующие выводы и тем найти подходящий ключ для анализа производственных идеалов.

Мы все отлично знаем, что стремление создать общественную организацию, где каждый мог бы иметь справедливый и обеспеченный доход, составляет реальный факт нашего все более и более демократизирующегося европейского общества. Отрицать правомерность этого стремления могут только слепые или своекорыстные. Если это так, то для всякого должно быть ясно, на сторону какого производственного идеала в настоящий момент он должен стать.

Только тот производственный идеал может манить его, который увеличивает до возможно высших пределов производительность труда и дает общественно-необходимому труду наиболее нормальное вознаграждение. Историческую не-

обходимость частной собственности, как организационного принципа хозяйства и общественной жизни, он не станет отрицать. Он будет лишь требовать, чтобы эта собственность служила все более и более тем целям, ради которых она существует, чтобы в ее пределах все крепче и сильнее развивалось то промышленное самоуправление, которое должно дать всякому труду справедливое вознаграждение и воспитать его в новых условиях сознательной общественной работы.

Только та экономическая политика может представляться ему желательной и удовлетворительной, которая является политикой труда и заработной платы. Борьба за такую заработную плату и должна, по моему мнению, стать основным лозунгом нашей экономической эволюции. Мы должны всегда иметь в виду, что пред нами неизбежно будет стоять великая проблема организации труда, которая требует, чтобы каждый гражданин имел в своем промысле и за известную справедливую заработную плату возможность трудиться для себя и для общества. Тот, который работает под этим знаменем, никогда не собьется с пути и его не испугают упреки в провозглашении якобы буржуазных принципов наемной формы труда. Без этой формы вознаграждения наша общественная машина не преобразуется: в новой более справедливой квалификации заработных плат в связи с ростом производительности лежит величайшая проблема ближайшего будущего. На почве этой борьбы за заработную плату без всяких катаклизмов человечество пойдет к более светлому и лучшему будущему, к новой организации труда, которая даст каждому его справедливую долю продукта и устранит чрезмерные притязания одних групп, уравновесив их требования правами других.

Всякое общественное дело делается не сразу. От старых форм жизни к новым люди переходят не без тяжкого труда и борьбы. Я откровенно выскажу свое убеждение, что все условия нашей социальной жизни шаг за шагом ведут к тому, что так называемая свободная частная собственность идет к уничтожению. Но в то же время я не боюсь так называемого принуждения и насилия, о которых так часто кричат, т.е. вернее вмешательства общественной организации в личные социально-экономические права каждого гражданина. Не боюсь, ибо убежден, что прочное проведение этого принуждения может получить осуществление только тогда, когда реальные личные силы демократии окажутся к тому способными: иначе это принуждение рассыпается, как карточный домик, и будет стоить только жертв, без которых не протекает ни один общественный эксперимент.

Частная собственность была всегда орудием социального господства, но в то же время и средством общественной организации.

Человечество уже испробовало политику производственного идеала ренты и прибыли. Пред нами теперь великая общественная задача так трансформировать собственность, чтобы рента и прибыль превратились только в необходимое, быть может, преходящее вознаграждение квалифицированных участников и руководителей производства. Выражаясь таким образом, я вовсе не впадаю в идеи Карлейля об историческом предназначении так называемых «капитанов индустрии». Я только хочу сказать: владеющие классы должны помнить, что исторический процесс ведет к тому, чтобы и их судьба свелась к получению справедливой заработной платы. Организация демократических сил всех ведет к одному и тому же делу: к реорганизации экономических сил для наивысшего развития производительности и выработки для каждой особенности труда и свое-

образного квалифицированного вознаграждения. Анархия хотя бы даже во имя нового порядка никогда не приводила к серьезным социальным реформам. Последние всегда требуют организации и времени. Политика на ура! революция так же опасна и разрушительна, как и политика на ура самодержавие…

В такое время, как переживаемое ныне нами, легко ставятся пред взорами общества самые широкие социальные задачи. Эпоха ломки старого всегда сопровождается таким настроением, но и в такую минуту не следует забывать, что создание каких-либо новых условий промышленной жизни требует долгих и напряженнейших усилий...

Очевидно, не так легко перейти в царство рая, и демократия нуждается еще в долгом воспитании и работой над собой. Невежественная и неорганизованная демократия неспособна к социальным реформам и только в процессе борьбы она научится этой необходимости знания и организации.

Я не принадлежу к тем людям, которые веруют в возможность немедленного осуществления социального блаженства. Новый строй социальной жизни должен быть сознательно подготовлен и медленно завоеван долгой и напряженной работой. Поэтому мне кажутся наивными иллюзии тех, которые думают, что разрушить — это значит создать, что классовая борьба — цель, а не средство. Пред нами громадная историческая задача путем классовой борьбы и классовых компромиссов создать новую организацию общественных сил и, что важнее всего, новое правосознание. Перемены же в организации и правосознании совершаются медленно. Все перемены в общественной жизни тем плодотворнее, чем с большей правомерностью они совершаются. Нам нужна не диктатура силы, а уравновешенная свобода права. Справедливое право и облагороженные нравы медленно, но верно одерживают победу над силами эгоизма, косности, невежества и глупости и тогда родятся на свет лучшие и справедливейшие учреждения, работать для достижения которых ставили своей задачей все крупнейшие идеалисты человечества.

Мне представляется, что практический политик, стремящейся к идеалам распределительной справедливости, должен всегда помнить, что он может защищать только те мероприятия, которые ведут нас в царство доходов труда. Но он будет считать наивными и недальновидными тех, которые станут упрекать его в буржуазных тенденциях, когда он будет честно утверждать, что современная демократия не сумеет реорганизовать внезапно всю нашу общественную систему. Другими словами, не боясь никаких упреков, он будет стремиться в ближайшем же будущем не к устранению наемной формы труда, а бороться за заработную плату, за рост и организации производительных сил, для чего прежде всего необходимы: политическая свобода и политическое воспитание страны в новых условиях правовой борьбы.

Юридические события в датах

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.305-317

«Юридические события в датах» — новая рубрика «Вестника». Открывает ее хронологический указатель, в котором мы постарались отразить основные события, происходившие в мировой юриспруденции на протяжении более двух тысячелетий. Наш замысел совсем не случаен. Многочисленные сведения, разбросанные по огромному количеству справочной, учебной, научной литературы, в предлагаемой хронологии как бы сведены воедино: по векам, эпохам, странам, континентам. Готовя этот указатель, мы стремились не пропустить наиболее крупные юридические факты из прошлого. Указатель имеет, на наш взгляд, учебно-познавательный аспект. Часто интересуясь прошлым, мы не задумываемся над тем, что история вообще и история права в частности имеет свою структуру, свою логику, свою методологию. Более того, история права — это комплекс специальных и вспомогательных дисциплин. В общем смысле хронология — это и есть вспомогательная наука. В чем ее специфика, понятно уже из названия. Ведь в переводе с греческого «хронос» — время, а «логос» — язык. Стало быть, хронология является особым языком времени. Говорить на языке хронологии — означает прочитать события в их последовательности, от начала и до конца. Так через ряды фактов мы можем познать закономерности прошлого, оценить настоящее и даже предвидеть будущее.

В данном выпуске приводятся хронологические сведения, начиная с раннего Средневековья и заканчивая поздним Средневековьем.

Уточняя даты событий, возможно, читатель обратится и к самим юридическим документам. Однако здесь могут возникнуть затруднения в понимании текстов прошлых веков, так как определенные слова и выражения, которые встречаются в документах тех далеких лет, либо вышли из нормы языка, либо имеют другое значение и толкование. Этим и объясняется включение вокабулярия, который составлен с учетом временно́й последовательности событий и принятия юридических документов. Даются также варианты контекстного толкования.

Мы будем благодарны, если упущенные данные окажутся дополнены читателем, равно как обнаруженные неточности исправлены сообщениями в редакцию журнала.

Юрий Григорьевич ШПАКОВСКИЙ,
главный редактор журнала «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», доктор юридических наук, профессор
yurii-rags@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9

Ирина Викторовна ПОТАПЧУК,
начальник редакционно-издательского отдела Федерального агентства по управлению государственным имуществом
i.potapchuk@mail.ru
109012, Россия, г. Москва, Никольский пер., д. 9

© Ю. Г. Шпаковский, И. В. Потапчук, 2017

СРЕДНИЕ ВЕКА

РОССИЯ

XI в. (датируется различными годами, начиная с 1016 г.)

Русская Правда — важнейший памятник древнерусского права. Включает в себя нормы различных отраслей права, и в первую очередь уголовного и процессуального. Русская Правда — светский судебник. Она создана государственной властью и охватывает дела, подведомственные светским государственным органам, не вторгаясь в церковную юрисдикцию, которая возникла с крещением Руси и была предусмотрена специальными княжескими уставами. Имела три редакции: краткую, пространную, сокращенную.

XII—XIV вв.

- **Устав князя Владимира Святославича о десятинах и церковных судах.**
- **Устав князя Ярослава Владимировича.**

В уставах оговариваются формы и размеры материального обеспечения церкви и пределы церковной юрисдикции применительно к столичной киевской метрополии. Это обстоятельство и то, что законодателями в этих уставах выступают великие киевские князья (а в создании Устава князя Ярослава принимал участие киевский митрополит Иларион), обусловило действие названных уставов на территории всей Руси.

1136 г.

Уставная и жалованная грамота князя Ростислава Мстиславича церкви Богородицы и епископу связана с учреждением в Смоленске епископии, обеспечением ее материальными средствами и передачей церковной власти ряда публичных прав.

1136—1137 гг.

Новгородский устав великого князя Всеволода о церковных судах, людях и мерилах торговых — **Устав великого князя Всеволода**. Представляет собой документ, фиксирующий соотношение власти основных государственных органов Новгородской республики — епископа, князя, выборных представителей городской верхушки. По этому Уставу контроль над торговыми мерами и связанный с ними суд, а также взимание торговых пошлин принадлежит городу.

1137 г.

Устав Новгородского князя Святослава Ольговича о церковной десятине — законодательный акт, регулирующий отчисления в пользу новгородской епископии от судебных доходов князя.

1229 г.

Торговый договор между Смоленским княжеством, Ригой и Готландом.

Вторая треть XIII в.

Рукописание князя Всеволода — ценнейший памятник, сохранивший единственный дошедший до нас устав купеческой корпорации в Новгороде.

60-е гг. XIII в.

Устав князя Ярослава о мостех принадлежит к числу памятников новгородского административного законодательства. Посвящен организации мощения главных торговых магистралей Новгорода и дорóг, ведущих к пристаням.

1397—1398 гг.

Двинская уставная грамота — наиболее древняя из дошедших до нас уставных грамот Московского государства. Является документом, впервые отражающим законодательство Русского централизованного государства. Грамота, будучи результатом законодательной деятельности московских великих князей, уходит своими корнями в Русскую Правду, однако по отношению к ней представляет собой значительный шаг вперед. Она обобщает правовые нормы, действовавшие в Московском государстве в условиях безраздельно господствовавших феодальных отношений.

1421 г.

Новгород заключает **торговый договор** с Ливонским орденом.

1439 г.

Подписание московским митрополитом Исидором **Флорентийской унии**. На Соборе во Флоренции папская курия и Константинопольская патриархия подписали акт о принятии православной церковью католических догматов и верховного главенства римского папы при сохранении обрядов православия.

Между 1456—1462 гг.

Запись о душегубстве — документ, устанавливающий господствующее положение Москвы как центра формирующегося государства. Содержит преимущественно нормы процессуального права. Как памятник права складывающегося русского централизованного государства представляет собой важный этап в истории кодификации русского права. «Запись» была составной частью того законодательного материала, который послужил основой для Судебника 1497 года.

1467 г.

Псковская судная грамота — крупнейший памятник права эпохи феодальной раздробленности на Руси. Несмотря на отдельные неувязки, отражающие длительную и сложную историю памятника, грамота в целом представляет собой лишенный логических противоречий цельный свод средневекового русского феодального права, свидетельствующий о внимательной и квалифицированной редакторской работе и о достаточно высоком уровне юридического мышления ее составителей.

1471 г.

Новгородская судная грамота — этот важнейший правовой документ Новгородской феодальной республики посвящен судоустройству и судопроизводству в Великом Новгороде.

1488 г.

Белозерская уставная грамота подробно регламентирует взаимоотношения между органами государственной власти и местными феодалами, а также между органами центральной власти и местным населением. Грамота характеризует один из завершающих этапов кодификации русского права перед изданием Судебника 1497 г., она была составлена при Иване III после окончательного присоединения Белозерского княжества к Московскому государству в 1488 г.

1494 г.

Мирный договор между Российским государством и Великим княжеством Литовским. Литва согласилась вернуть России земли в верховьях Оки и город Вязьму. Мир был закреплен браком Ивана III с дочерью литовского князя Еленой.

1497 г.

▪ **Судебник Ивана III** составлен в целях централизации и унификации судебно-административной деятельности на территории всего государства. Устанавливались единые нормы уголовной ответственности. Статья 57 «Судебника» устанавливала в качестве общегосударственного закона правило, по которому крестьяне могли уходить от своих владельцев только один раз в году — за неделю до осеннего Юрьева дня и в течение недели после него.

▪ **Белозерская таможенная грамота** — первая дошедшая до нас таможенная грамота. Как сборник норм административно-финансового и гражданского права она существенно дополняла Судебник 1497 г. и послужила образцом для других таможенных грамот.

1535 г.

Денежная реформа. Установление единой монетной системы.

1539—1552 гг.

Губные и земские грамоты:

▪ ***Губная Белозерская грамота.***

▪ ***Медынский губной наказ.***

▪ ***Уставная земская грамота волостей Малой Пенежки, Выйской и Суры Поганой Двинского уезда.***

Грамоты предоставляли местному населению, посадским людям и черносошным крестьянам право на создание своих земских органов местного самоуправления, устанавливали состав, порядок избрания и функции земских учреждений, их отношение к губным учреждениям.

1550 г.

Судебник Ивана IV устанавливал твердый порядок суда и управления в Российском государстве. По Судебнику власть наместников была ограничена. В разбирательстве дел на местах должны были принимать участие выборные земские старосты из числа местных служилых людей. Были заменены податные льготы монастырей, что также укрепляло централизацию и ослабляло материальную опору церкви. По отношению к крестьянам была повторена норма предшествующего Судебника о Юрьевом дне с некоторыми увеличениями размера «пожилого»[1].

1550 г.

Указ Ивана IV об испомещении избранной тысячи. Московское государство начинает военную реформу. Создается стрелецкое войско.

1551 г.

▪ **Стоглав** — сборник постановлений церковно-земского собора. Итоговый документ, составленный на соборе 1551 г., был при редактировании разбит на 100 глав. Деление это весьма условно. Стоглав — многоплановый памятник права. Регулировал жизнь не только церковных людей, но и мирян. Многие главы памятника посвящены регламентации брачно-семейных отношений. Ценнейший источник социально-экономической и политической истории России XV—XVI вв.

▪ **Указ Ивана IV об отмене кормлений** — системы содержания должностных лиц (наместников, волостелей и др.) за счет местного населения. Земская реформа.

1580—1619 гг.

Акты земских соборов, содержащие важнейшие государственные реформы:

▪ 1580 г.

Приговор Церковно-земского собора. Решались вопросы церковного землевладения. Решения, принятые Собором, ограничивали землевладение духовенства, отвечали требованиям дворянства.

▪ 1584 г.

Приговор Церковно-земского собора явился продолжением в развитие решений Приговора 1580 г.

▪ 1611 г.

Приговор Земского собора первого ополчения. Определил государственное устройство, содержал нормы, регулировавшие правовой режим вотчин и поместий.

▪ 1616 г.

Грамота в Тотьму воеводе А. И. Голочанову и подьячему Д. Боталову с изложением Приговора Земского собора о сборе за 1616 г. пятой деньги.

---

[1] Пожилое — в Русском государстве XV—XVII вв. денежный сбор с крестьян при их уходе (выход крестьянский) от землевладельцев в Юрьев день. Введено Судебником 1497 г. Исчезло с полным закреплением крестьян. В XVII—XVIII вв. — штраф за прием беглых крестьян.

Принятие решения о превращении пятины для всех сословий в налог в полном смысле слова.

▪ 1619 г.

Окружная грамота царя Михаила Федоровича в Новгород воеводам боярину князю Ивану Хованскому, Мирону Вильяминову и дьяку Третьяку Копнину о присылке в Москву выборных с донесением о всех новгородских доходах, недоимках и разорениях от неприятельских нашествий для составления вновь окладных книг и уравнения податей и повинностей. Выдвигала вопросы налогообложения.

1581 г.

Указ, запрещавший уход крестьян от феодалов, — введение так называемых **«заповедных лет»**.

1597 г.

Указ о пятилетнем сроке сыска и возвращения беглых крестьян (**«урочные лета»**).

ЕВРОПА

438 г.

Кодекс Феодосия — официальный сборник постановлений римских императоров IV—V вв., составленный при императоре Феодосии II.

500 г.

Саличевская Правда (Lex Salica) — свод законов, отражавший, в отличие от других варварских «правд», сравнительно архаические порядки, не подвергшиеся влиянию римского права. Салическая Правда является выдающимся памятником культуры Европы эпохи Раннего Средневековья и важнейшим источником по истории франков и истории европейского права. Кодификация на латинском языке обычного права саличевских франков исключает наследование земли по женской линии — принципиальное положение, которое позднее вошло в наследственное право многих княжеских родов.

544 г.

Эдикт императора Юстиниана I, осуждающий так называемых «трех глав» — Феодора Мопсуестийского, Федорита Киррского и Иву Эдесского, обвиняемых в склонности к несторианству; спор о «трех главах» между императором Юстинианом и папой Вигилием продолжался до Пятого Вселенского собора в Константинополе в 553 г.

553 г.

Пятый Вселенский собор в Константинополе, созванный для одобрения Эдикта императора Юстиниана I, осудившего «трех глав» и ересь Оригена.

670 г.

Кодификация вестготского права в Испании.

691 г.

Император Юстиниан II созывает в Константинополе **Трулльский собор**; на нем были составлены 102 церковных канона, не изданные данным собором; 36-е правило собора подтверждает равенство римской и константинопольской кафедр.

726 г.

Эдикт Льва III, объявивший почитание икон, креста, мощей и т.п. идолопоклонством.

843 г.

Верденский договор. Раздел империи Карла Великого. Формирование трех западноевропейских народностей — французской, немецкой и итальянской. Восстановление иконопочитания.

Около 886 г.

Договор о разделе Англосаксонского государства, по которому юго-западная часть оставалась у англосаксов, северо-восточная отходила к датчанам.

888 г.

Бремен вводит **торговое право**.

991 г.

Введение первого постоянного налога — так называемых **«датских денег»**. Впервые налог был собран как выкуп нападавшим на Английское королевство скандинавским викингам (назывались в Англии датчанами).

1018 г.

Будишинский мирный договор. Явился результатом сражений польских дружин с Германской империей. По договору Польша получила, в частности, Лужицу и Моравию.

1059 г.

По инициативе кардинала Гильдебранда (будущего римского папы Григория VII) в Латеране под председательством папы Николая II собран синод, закрепивший **право выбора папы исключительно за коллегией кардиналов** (до этого выбор зависел от императора и римской знати).

1100 г.

В Германии развивается **система городского самоуправления**: отсутствие феодальной зависимости, самоуправление отдельных категорий жителей, торговое право (в XII в. города обносят стенами).

1086 г.

Книга Страшного суда. По распоряжению Вильгельма I была проведена общая земельная перепись. Составленную опись современники называли Книгой

Страшного суда, т.к. от переписчиков ничего нельзя было утаить, как на Страшном суде.

1122 г.

Вормский конкордат. Заключен в г. Вормсе, завершил борьбу за инвеституру. В соответствии с конкордатом император Священной Римской империи отказывался от духовной инвеституры в пользу римского папы; в Германии императору обеспечивалось право участия в избрании епископов и аббатов.

1138 г.

Статут польского князя Болеслава III Кривоустого означал юридическое оформление удельной системы. Статут разделил государство на уделы между сыновьями сеньориата: старший в роде получал верховную власть с титулом великого князя.

1158 г.

▪ Генрих Лев дарует Мюнхену **«Великое городское право»** — город получает торговое право, собственную монету и таможню.

▪ **Собрание в Ронкалье**, где были объявлены императорские постановления, отменяющие все городские вольности для населения городов Северной и Средней Италии, что и послужило в дальнейшем поводом к борьбе за независимость этих земель.

1161 г.

Трир получает **городское право**.

1163 г.

В Англии «датские деньги» заменены новым налогом — **погайдовым сбором**.

1215 г.

▪ **Великая хартия вольностей в Англии**. Поражение английских войск во Франции и вспыхнувшее затем восстание заставили Иоанна Безземельного подписать Великую хартию вольностей — документ, содержащий 63 статьи. Хартия стала конституцией феодальной монархии. Статьи документа предусматривали соблюдение суверенитета баронских и рыцарских держаний, церковь сохраняла свободу выборов, подтверждались права и привилегии, данные городам, и т.д. Однако хартия не была осуществлена. Бароны стали готовиться к войне, но после смерти Иоанна регенты короля Генриха III подтвердили хартию.

▪ Четвертый Латеранский собор во главе с папой Иннокентием III утвердил 70 канонов, составивших основу **нового церковного законодательства.**

1222 г.

Золотая булла — грамота венгерского короля Эндре II Арпада. Закрепила дворянские привилегии (освобождение от налогов, право судопроизводства, ограничение военной службы пределами Венгрии и т.д.). Предоставила крупным феодалам право восстания против короля в случае нарушения им буллы.

1231—1232 гг.

Императорские постановления, согласно которым за германскими князьями признавалось неограниченное право юрисдикции по всем делам: они могли издавать свои законы «с согласия лучших людей земства». Запрещались всякие союзы горожан, города лишались права самоуправления.

1235 г.

Издание новой буллы, утвердившей особые привилегии высшего духовенства в Венгрии.

1250 г.

Первая пополанская конституция во Флоренции. Законодательная власть принадлежала малой пополанской коммуне.

1258 г.

«Бешеный парламент» в Англии. Такое название получил съезд баронов в Оксфорде. На нем была выработана новая конституция — **Оксфордские провизии**. Вся власть передавалась совету 15 баронов, без согласия которого король не имел права принимать решения.

1259 г.

Вестминстерские провизии — документ, представленный общиной бакалавров Англии. Согласно провизиям, четыре рыцаря графства получали право выбирать шерифа из своей среды и контролировать его деятельность.

1272 г.

Эдуард I — король Англии из династии Плантагенетов — осуществляет широкую законодательную деятельность. При нем окончательно **утверждается парламент**.

1275 г.

Швабское зерцало — южно-германский свод законов, охватывает земельное и ленное право, восходит к римскому праву.

1293 г.

«Установление справедливости» — новая конституция во Флоренции. К власти пришли богатые пополаны, объединенные в корпорации, феодалы лишены политических прав.

1295 г.

«Образцовый парламент» — король Англии Эдуард I призывает в парламент представителей городов (в 1297 г. парламент получает право вотировать кредиты).

1297 г.

«Подтверждение хартии» в Англии — закон, официально утверждающий право парламента вотировать налоги.

1299 г.

Роттердам получает **права города** (развивается как центр добычи сельди).

1315 г.

Ордонанс французского короля Людовика X Сварливого **об освобождении сервов** королевского домена за денежный выкуп. **1328 г.**

Нортгемптонский договор — Англия вынуждена признать независимость Шотландии.

1330 г.

В Европе начинается **«охота на ведьм»** (законодательно запрещена во Франции во время Великой французской революции Декретом 1791 г.).

1343 г.

Разделение английского парламента на палату лордов и палату общин. Последняя получает право вотировать кредиты и право петиций. Формирование самоуправления в графствах через институт выборных мировых судей.

1347 г.

Вислицкий статус — закон для Малой Польши; **Петроковский статус** — закон для Большой Польши.

1349—1352 гг.

Парламентские статуты в Англии установили жестокие наказания за отказ наниматься или за уход с работы. Наниматели, платившие более высокую заработную плату, наказывались штрафом.

1349 г.

Законник сербского короля Стефана Душана — законодательное оформление крепостного права.

1350 г.

Судебные приговоры Высшего суда Магдебурга собраны в **Систематическое процессуальное право**, обязательное для всех городов, обладающих магдебургским правом.

1362 г.

Постановление Эдуарда III на петицию горожан Лондона, установившее английский язык обязательным в судопроизводстве.

1374 г.

Привилегии в Кошице — положение, освобождавшее магнатов шляхты от всех повинностей, кроме военной службы.

1377 г.

Введение «**поголовного налога»** в Англии. Каждый житель от 14 лет любого имущественного положения был обязан уплачивать поголовный налог, что в последствии привело к восстанию.

1385—1386 гг.

Польско-литовская личная уния, по которой Литва стала частью Польши (так называемая Кревская уния). Уния заключалась для борьбы против Тевтонского ордена.

1400 г.

Римское право императора Юстиниана через Болонскую школу права проникает в Германию, где его распространяет формирующееся сословие юристов (**рецепция римского права**).

1409 г.

Кутнагорский эдикт: патриотическое движение в Чехии заставило короля Вацлава IV издать эдикт, по которому руководство Пражским университетом перешло в руки чехов.

1433 г.

▪ Король Польши Владислав II закрепляет в **Краковской конституции** принцип неприкосновенности личности для польско-литовского дворянства (с 1422 г. чеканить монеты можно лишь с согласия знати, конфискация имущества — лишь по приговору суда).

▪ Издается религиозно-политическая утопия **«Законы» Г. Плифона** (в 1460 г. сожжена его оппонентом, последним византийским патриархом Георгием Схоларием как безбожное сочинение).

1439 г.

«Реформация императора Сигизмунда» — политический памфлет, в котором содержались идеи превращения Германии в централизованное государство.

1453 г.

Польский сейм **разделяется на палату магнатов (сенат) и палату шляхты** (с 2 представителями — воеводами — от каждой местности), причем право издавать законы имеет только нижняя палата.

1454 г.

Принятие Польшей **Нешавских статутов** (привилегий, полученных польской шляхтой под г. Нешава от короля Казимира IV за поддержку в Тридцатилетней войне 1454—1466 гг. и в его борьбе с магнатами). Ограничивали власть магнатов и короля, были вехой в формировании шляхтской «республики».

1469 г.

Постановления королевского суда (парламента) в Париже становятся неотменяемыми. Для вступления в силу королевских законов требуется их внесение в регистр парламента.

1487—1641 гг.

«Звездная палата» — высшее судебное учреждение в Англии. Создана для борьбы с мятежными феодалами, затем стала орудием подавления противников феодально-абсолютистского строя и англиканской церкви (заседала в зале с потолком, украшенным звездами). В правление Карла I прославилась своими многочисленными и суровыми приговорами.

1489 г.

Императорские города добиваются **постоянного представительства в рейхстаге** (с 1255 г. были представлены эпизодически).

1495 г.

Вормсский рейхстаг и имперская реформа — объявлен запрет на междоусобицы **(«вечный внутренний мир»**). Высший королевский суд преобразован в Имперскую судебную палату.

1497 г.

▪ **Реформа гамбургского права** и других городских правовых систем; переход к римскому праву.

▪ В качестве противовеса Имперской судебной палате (1495) император образует **Имперский придворный совет.**

1505 г.

Радомская конституция в Польше — постановление польского сейма в г. Радоме. Запретила королю издавать законы без согласия сената и посольской избы (состояла из депутатов шляхетских сеймиков), завершила оформление сейма как высшего законодательного органа власти.

1534 г.

Акт о верховенстве короля над церковью в Англии (так называемый Акт о супермантии). Положил начало английской Реформации.

1551 г.

Одиннадцатое (с 1427 г.) повышение всеобщего прямого импортного налога **(«общий пфенниг»)** в Германии.

1598 г.

Нантский эдикт издан Генрихом IV и ставил целью примирить католиков с гугенотами. Католичество восстанавливалось во всей Франции и признавалось государственной религией. Гугеноты получали право исповедовать кальвинизм, собирать свои церковные съезды. Это был первый эдикт веротерпимости в Западной Европе.

АЗИЯ

572—621 гг.

Принц Сётоку-тайси из рода Сога издал иерархическую **Табель 12 рангов и Закон из 17 статей**, основанные на буддийских и конфуцианских догмах о государстве и неограниченной власти монарха.

701 г.

Свод законов в области государственного права в Японии (по китайскому образцу): чиновничье государство во главе с микадо, единственным владельцем земли (до 1192).

780 г.

Закон о двух налогах — реформа первого министра Танского правительства Ян Яна, по которой было введено повсеместное взимание налога два раза в год — с летнего и осеннего урожаев.

1070—1076 гг.

«Новые законы» — реформы Ван Акши. Была введена система государственных ссуд крестьянам, наемное войско заменено армией, предпринята попытка регулировать рыночные цены. Большая часть реформ была отменена в 1085 г.

1232 г.

Издание **свода законов Дзеэй-сикимоку** в Японии.

1535 г.

Союзный и торговый договоры (капитуляции) Османской империи с Францией.

1555 г.

Договор между Ираном и Османской империей о разделе Закавказья.

В следующем выпуске мы продолжим публикацию хронологии, которая будет отражать события Нового времени в XVII в.

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

ВОКАБУЛЯРИЙ К ТЕКСТАМ ДОКУМЕНТОВ (XI—XVI вв.)

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.318-325

Беглая грамота — документ на право возвращения беглого холопа его владельцу.

Безвытно — без уплаты штрафа.

Без дела — без раздела, в тексте может иметь значение: без распоряжения о разделе наследства, т.е. без завещания.

Без языка ли умереть — если по состоянию здоровья не сможет сделать завещательного (устного) распоряжения.

Бесчестье — денежное возмещение в пользу оскорбленного.

Бирич — судебный чиновник, служивший для оглашения решений и других целей.

Благословенная грамота — письменное дозволение от архиерея о построении и освещении храма. При выдаче этих грамот собирались до 1765 года пошлины.

Бою и грабежу — злостное избиение, но без убийства, сопровождаемое насильственным отнятием имущества (Ю. Г. Алексеев).

Верные головы — выборные должностные лица, собиравшие пошлины.

В жеребьех — в долях.

Взираа в правду — на основе права.

Взяти на государя — конфисковать.

Видок — свидетель, очевидец.

Винить — выносить невыгодное для стороны решение.

Вира — пеня, которую платит убийца в пользу государственной власти, князя.

Вирник — сборщик виры.

Владычный десятник — должностное лицо церкви, осуществлявшее сбор церковных пошлин.

Возьмут прощение — помирятся.

Волостель княжь, волостель митрополичь — чиновники княжеской и церковной администрации, осуществляющие управление на местах.

В присуде — в юрисдикции.

Выть — (иногда) часть, доля штрафа.

Вязебная — оплата за задержание, за то, что пойманный будет связан.

Голова — начальник таможни.

Головник — убийца.

Городовое дело — обязанность участвовать в строительстве и ремонте фортификационных сооружений. В XVI в. эта повинность населения заменяется денежным платежом.

Городские куны — пошлины, идущие в пользу Пскова.

Гостинная дань — пошлины, которые платили купцы при продаже товаров.

Гостинные явки — пошлины с гостей, приезжих купцов.

Грамота на виноватаго — 1) бессудная грамота (М. Ф. Владимирский-Буданов); 2) грамота о доставке ответчика силой (И. И. Полосин, И. Д. Мартысевич).

Грамота настольная — ставленая грамота, свидетельство архиерея на поставление в сан высшему духовенству.

Грамота патрахельная — грамота с инструкцией духовному лицу, выдаваемая архиереем. Сбор пошлин с этих грамот был отменен в 1763 г.

Грамота уларная — грамота, которой разрешалось лишенному права священнодействовать дьякону носить орарь (принадлежность дьяконского облачения).

Грамотники — обладатели княжеских жалованных, льготных и иных грамот.

Грамоты — 1) крепостные акты, удостоверяющие факт займа (В. О. Ключевский); 2) земельные акты, отданные под заклад; они удостоверяют факт займа (И. Е. Энгельман).

Грамоты старые — документы, подтверждающие право собственности на землю или борть по давности владения.

Гридин — княжеский дружинник, младший дружинник.

Губьские старосты — должностные лица в губе — административной единице Пскова.

Дати праву — решить дело судом.

Дача — реальный надел поместного владения.

Дворянин — должностное лицо, вызывавшее в суд от имени князя.

Дворский — представитель княжеской администрации на дворцовых землях.

Дедичи — возможно одно из обозначений лично свободных крестьян-общинников, обладавших правом наследования имущества отца и деда.

Десятина — форма обеспечения церковной организации в виде доли княжеских доходов, судебных и торговых пошлин.

Довотчик — представитель наместника или волостеля, ведавший следствием и судом.

Дозорные книги — составлялись специальными должностными лицами (дозорщиками) при дворе, т.е. при оценке имущества, подлежащего налогообложению, но с учетом обстоятельств, которые могут дать льготу по уплате податей. В книги вносились исправления к составленному уже описанию местности.

Доклад — перенос дела в высшую судебную инстанцию в связи со сложностью дела, отсутствием или неясностью закона.

Докладной список — протокол судебного заседания.

Докладчики — судьи высшей судебной инстанции.

Дом — имущество, главным образом движимое, в отличие от двора, включающего и движимое, и недвижимое имущество.

Домовые люди — лица, отбывающие наказания в церковном доме.

Допросные речи за их руками — подписанный протокол допроса.

Доска (дъска) — письменный акт, примитивный юридический документ.

Доску положит — предъявит в качестве доказательства письменный документ.

Достоино — (как) следует.

Езда на правду — выезд должностных лиц, представителей суда на место преступления или к спорному имуществу по требованию стороны для размежевания, повального обыска, изъятия поличного и пр.

Емец — 1) княжеский чиновник; 2) поимщик (вора).

Жалобница — исковое заявление.

Железное — судебный штраф, пошлина за наложение оков, наручников.

Женути — гнать, преследовать.

Живота на дати — казнить смертной казнью.

Живот — имущество, собственность.

Жильцы — один из разрядов служилого чина — служилые московские люди; спали в царских палатах, обеспечивая тем самым безопасность царя.

Заднѝца — наследство, имущество.

Задушный человек — холоп, отпущенный по завещанию.

Зазывная грамота — вызов в суд, вручавшийся дьяку.

Заклад — наказание.

Закладчи*к* — тот, кто заложился, кабальный человек.

Записка — жалоба, челобитная, заявление в суд.

Заставание — нарушение супружеской верности, доказанное свидетелями.

З доводом — с доказательством. Может быть и другое толкование термина — донос, поклеп.

Знамена венечные — грамоты, разрешавшие вступление в брак. Выдавались чиновниками епископов.

Известник — должностное лицо для поручений при суде.

Извет — донос о совершенном или готовящемся преступлении.

Извод — показания свидетелей.

Изгой — человек, вышедший из общины.

Или о племени или о сватовстве поимутся — нарушение запретов браков между близкими родственниками и свойственниками.

Ино быти ему самому в головшине — 1) предать его смертной казни (Ф. Н. Устрялов); 2) подвергнуть наказанию, как за убийство (М. Ф. Владимирский-Буданов).

Искать бою и грабежу — обвинять кого-либо в нанесении побоев и в грабеже и предъявлять иск о похищении имущества.

Искать сябренаго серебра — предъявлять иск к сотоварищам.

Исправа — 1) расследование; 2) доказательства.

Истина — стоимость товара или сумма денег, взыскиваемая истцом с несостоятельного должника.

Истужници (истудники) — группа крестьян, социальный статус которой не ясен.

Истыи куны — денежные поступления в виде даней, без дополнений за счет судебных штрафов и др.

Истыи свидетели — настоящие, достойные доверия.

Кабала — письменное обязательство, документ: заемная, закладная, выкупная и т.д.

Как зблюдению — как при рассмотрении дел о хранении.

Клепати, клеплеть — обвинять, возводить несправедливые обвинения.

Колбяг — предположительно житель северных районов Руси.

Костки — пошлина, взимаемая с людей, сопровождавших привозимый товар.

Куны — феодальная рента в денежной форме.

Куяй втайне переперы — изготовитель фальшивых монет.

Лице — украденная вещь.

Лицем взяти — взять именно пропавшую вещь, а не другую, равноценную ей.

Ловчее — феодальная повинность.

Людье вылезнуть — окажутся свидетели, подтверждающие утрату.

Межники — лица, производящие межевание.

Мечник — княжеский дружинник, судебный служитель.

Мир — община, как сельская, так и городская. Термин, применяемый чаще всего в Новгородской Руси.

Мостовщина — пошлина, взимаемая за проезд через мост.

Мука — физическое насилие.

Мытник — чиновник, собиравший торговые пошлины и следивший за соблюдением торговых правил.

Мыто — пошлина, вжимавшаяся за провоз товара на рынок.

Надъражен — поражен (от слова *надразити* — нанести удар).

Найм — денежная плата за труд.

Наказная память — инструкция недельщику для выяснения необходимых обстоятельств дела.

Находъ — нападение, вторжение; скорее всего, вооруженное вторжение с целью захвата чужого имущества.

Недельщик — судебный пристав, исполнявший свои обязанности по неделям («быть в неделях»).

Неты — сведения о неявке служилого человека на сбор.

Номоканон — сборник официальных и неофициальных церковных постановлений, возникший в Византии и распространившийся в Древней Руси под названием Кормчих книг.

Обвинити — признать проигравшим дело.

О бездетном животе — о наследстве человека, не имеющего детей, — прямых законных наследников.

Общий обыск — полицейский, предварительный.

Обыскной (обыщик) — расследователь, специальное должностное лицо.

Оклад — размер земельного и денежного жалованья или другого довольствия, назначаемый в зависимости от чина и рода службы.

Окуп — деньги, имущество.

Опасная грамота — предупреждение о последствиях, угрожающему убийством.

Оприсно — без участия.

Опроче миру — без участия светских свидетелей и судей.

Опытав — опросив, разузнав предварительно.

Орудиа — дело, судебное дело.

Осминечье — торговая пошлина, которую платили при торговле зерном, измерявшимся осминами.

Оставят в обговоре — приостановления дела до представления новых обстоятельств.

Отбортное зели — нарушение прав собственности на бортный участок в лесу.

От головы — при обвинении в убийстве.

Отдати в прогоны — уплатить расходы приставам.

Отпись — решение, расписка об отсрочке выплаты долга.

Отъимати выкупком — 1) запись на выкуп проданной или заложенной земли (Ф. Н. Устрялов); 2) выкуп без определенного срока давности (И. Е. Энгельман); 3) отнимать землю, ссылаясь на право выкупа (А. А. Зимин).

Отложиша убиение за голову — отменили кровную месть.

Отпускная грамота — 1) документ на право возвращения беглого холопа его владельцу; 2) грамота, выдаваемая архиереем духовным лицам при переходе их в другую епархию.

Отрок — младший судебный или административный исполнитель.

Отсилкы — отсылка в место постоянного проживания обвиняемого.

Отсрочные челобитные — ходатайство об отсрочке дела.

Пагуба — ущерб.

Перевоз — пошлина, взимаемая при переправе через реку.

Передмер — один из видов податей, отличавшийся от даней, но также шедший в десятину.

Переем (переим) — вознаграждение за помощь в обнаружении беглого холопа или преступника.

Пересужать — пересмотреть дело.

Пересуд — пошлина, взимаемая при пересмотре дела.

Перетес — межевой знак, сделанный топором на дереве.

Печатная пошлина — пошлина за наложение печати.

Печатник — специальное должностное лицо, хранившее великокняжескую печать.

Писцовые книги — составлялись писцами при простой переписи, т.е. при податной оценке имущества. Книги играли основную роль при определении податного обложения.

Пищальные деньги — сбор на содержание отрядов пищальников — воинов, вооруженных вооруженным оружием (пищалями).

Платной — 1) заклад, данный в обеспечение платежа взятых в заем денег (Ф. Н. Устрялов).

Поверстной срок — срок явки в суд, определяемый расстоянием от Москвы.

Повоз — подводная повинность (предоставление подвод для земских, полицейских и судебно-следственных разъездов).

Поголовщина — 1) всеобщее обложение податями, поборами; 2) всеобщая воинская повинность; 3) убийство.

Погост — административно-территориальная единица.

По данию — в соответствии с установлением.

Подвойский — должностное лицо для поручений при вече и других учреждениях.

Подметчик — подбрасывающий кому-либо вещь или письмо в целях обвинения.

Подписка — подделка документов.

Подъездной — сборщик различных поступлений в пользу князя.

Пожилое — от слова «жить». Платили крестьяне, уходившие от своего феодала.

Позовка — повестка, документ о вызове в суд.

Поклепная вира — ложное обвинение в убийстве.

Поклепный иск — явно не обоснованный иск.

Поклонное — поклон, принос, взятка.

Покон — устав.

Полетная — грамота об уплате долга в рассрочку.

Полоняничные деньги — специальный сбор, взыскиваемый на выкуп из плена.

Поместный оклад — нормированный размер поместья за несение службы.

Поминки — разновидность взятки (для напоминания о принятом к производству деле).

Порт — в некоторых документах употребляется в значении «одежда».

Поручная запись — документ, которым поручитель гарантировал явку стороны в суд.

Поручник — поручитель или свидетель.

Послух — встречается в значении «очевидец».

По суду сыщется про то допряма — по суду подтвердится.

Пошибание — изнасилование.

По языку — по заявлению, сделанному лицом, подозреваемым в разбое, относительно соучастников.

Праветчик — судебный исполнитель.

Праветчиков корм — деньги, сбор, шедший приставу.

Правити по расчету — взыскать деньги.

Правый десяток — пошлина с оправданной по суду стороны.

Правый десяток — пошлина с выигранного дела.

Приметати —

1) отдавать, уступать; 2) прикидывать, подбрасывать.

Прирок с доводом — оговор, подкрепленный расследованием.

Приставное — судебная пошлина в пользу пристава.

Приставные грамоты — выдававшиеся приставу на право ведения им дел.

Присуд — судебная пошлина.

Продажа — денежный штраф.

Проести — убытки, вызванные волокитой в решении дела.

Прок — остаток имущества.

Прок в дел — оставшиеся деньги подлежат разделу.

Промежи мужем и женой о животе — имущественные споры между супругами.

Промыта — пеня за уклонение от платежа мыта или других пошлин.

Пропятенье — 1) штраф за неуплату пошлины, полагающейся за клеймение лошадей; 2) штраф, которым облагались стороны при купле-продаже лошадей без уплаты пошлин.

Просидится — вынесет по ошибке неправильное решение.

Протаможье, протамга — штраф, который взимался при попытке уклониться от таможенного досмотра.

Противни — копии.

Пятно — пошлина за клеймение скота.

Пять концов — судебно-административные единицы, на которые делился Новгород (Славенский, Плотнецкий, Неревский, Людин (Гончарный), Загорский).

Рать возметь — потерять имущество в результате военных действий.

Роззнаменование — уничтожение знака, т.е. нарушение права собственности.

Роспуст — развод супругов без разрешения церковного суда.

Рота — присяга, клятва.

Рука дать — поручиться.

Рукописание — завещательное распоряжение, завещание.

Русин — 1) житель Киевской Руси; 2) горожанин.

Рядница (порядня) — письменный документ, свидетельствующий об уплате.

Рядович — крестьянин феодально-зависимый от князя, с которым его формально связывает обязательство по договору.

Сачит — возбудить дело.

Свада — ссора.

Свод — процесс отыскания недобросовестного владельца вещи.

Свободы (слободы) — поселения, жители которых имели привилегии в выполнении феодальных повинностей.

Святых отец 300 и 18, иже в Никии — первый вселенский Никейский собор 325 г., утвердивший христианское учение в борьбе со сторонниками арианства.

Сельский староста и ратаиный — должностные лица, следящие за производством сельскохозяйственных работ.

Скот — 1) деньги; 2) имущество; 3) скот.

Словенин — 1) житель Новгородской земли; 2) селянин.

Смильное — незаконная связь мужчины и женщины.

Снос — ущерб, убыток, что-либо унесенное, украденное.

Список нарядит не по суду — составит за взятку подложный судебный протокол, решение.

Срезить — получить прибыль от данных в долг денег.

Срок ему дать — дать время для вызова в Москву судьи той местности, где проживает преступник.

Срочная грамота — в которой указывался срок явки в суд.

Ссудьи — ссуды.

Ставленное — пошлина, которая взималась при продаже холопа.

Староста — выборный административный чин в волости.

Старосты — руководители купеческих объединений.

Статок — имущество.

Сто — административная единица в городе, обладавшая определенными обязанностями.

Стольник — дворцовый чин; служил за столом царя, а также исполнял различные поручения; в списке чинов стольники упоминались после думных дьяков и перед стряпчими.

Стряпчий — дворцовый служилый чин; стряпчие носили за царем, а в церкви держали царскую «стряпню» — скипетр, шапку, платок, в походах возили царский панцирь и саблю.

Суд с головы — право истца на повторное рассмотрение дел.

Судебный рубль — цена иска.

Судити судом (по) псковской пошлине — вести судебное разбирательство в соответствии с псковскими обычаями.

Судница — 1) протокол судебного разбирательства; 2) письменное решение суда.

Судовое — 1) судебное дело; 2) дела административные (В. О. Ключевский).

Суплетка — договор.

Супротивень — противная тяжущаяся сторона.

Судья за ним идет — имеются в виду вотчинные судьи, которые разбирали дела совместно с московским наместником.

Ссудное серебро — деньги, отданные в долг.

Тамга — внутренняя торговая пошлина, взимавшаяся при продаже товара.

Тарханы — землевладения, свободные от всех государственных налогов и податей.

Татьба — воровство, кража.

Тивунец —

1) домоуправитель, дворецкий; 2) сын дворецкого.

Товар — как предметы торговли, так и деньги.

Торговли —денежные ссуды, связанные с совместным ведением торговли.

Торговли искать, или порукы, или именно чего — предъявлять иски о торговой ссуде, об исполнении обязательств по поручительству или о чем-нибудь еще, конкретно обозначенном.

Торговые деньги — торговые ссуды.

Убытки доправити, правити — убытки взыскать.

Указная цена — цена, установленная царским указом.

Умучити — замучить, подвергнуть наказанию.

Умычник(ца) — соучастник преступления.

Урок — 1) правило, установление; 2) плата; 3) налог, судебная пошлина, пеня, штраф.

Учебного — платы за обучение, а возможно и данных ученику материалов.

Учинится силен — окажет сопротивление.

Утяжют — присудят.

Хлеб в насыпы — давать зерно в долг с обязательством вернуть с добавкой.

Ходит — 1) обвинять, уличать (И. Е. Энгельман); 2) вызывать повесткой (В. О. Ключевский).

Хожоное — пошлина недельщику за вызов и представление сторон в суде в пределах города.

Церковный дом — монастырское учреждение для отбывания церковного наказания.

Чашник — разновидность стольника, дворцовый служилый чин.

Чернение — поправки в документе.

Черные волости — государственные земли, доходы с которых поступали в казну.

Шестник — должностное лицо, осуществляющее вызов в суд.

Ябедник — 1) княжеский приказчик; тиун (персональный княжеский и боярский слуга); 2) судебное должностное лицо.

Явка — пошлина, которая взималась при предъявлении товара, провезенного для продажи в данной местности.

Ямские деньги — повинность, состоявшая в обязанности тяглого населения участвовать в организации ямской гоньбы (обязанность населения возить на своих подводах ездоков по казенным подорожным грамотам).

Ямским охотникам подмоги — ямская служба в Русском государстве находилась в руках государства и содержалась за его счет.

Копирайт оратора

РЕЧЬ О РОСПУСКЕ УЧРЕДИТЕЛЬНОГО СОБРАНИЯ НА ЗАСЕДАНИИ ВЦИК 6 (19) января 1918 г.

Владимир Ильич ЛЕНИН

DOI: 10.17803/2311-5998.2017.38.10.326-328

Товарищи! Столкновение между Советской властью и Учредительным собранием подготовлено всей историей русской революции, которая была поставлена перед неслыханными задачами социалистического переустройства общества. После событий 1905 года не подлежало никакому сомнению, что царизм доживает свои последние дни, и лишь благодаря отсталости и невежеству деревни ему удалось выкарабкаться из бездны. Революция 1917 года сопровождалась тем явлением, что, с одной стороны, буржуазная империалистическая партия превратилась силою событий в республиканскую партию, а с другой стороны, возникли демократические организации — Советы, созданные еще в 1905 году, ибо уже тогда социалисты поняли, что организацией этих Советов создается нечто великое, новое и небывалое в истории мировой революции. Советы, которые народ сумел создать вполне самостоятельно, это — форма демократизма, не имеющая себе равной ни в одной из стран.

Революция выдвинула две силы — объединение масс с целью низвержения царизма и организации трудящегося народа. Когда я слышу от противников Октябрьской революции крики о несбыточности и утопичности идей социализма, я обыкновенно в таких случаях задаю им простой и ясный вопрос: что за явление — Советы? Результатом чего является нарождение этих небывалых еще в истории развития мировой революции народных организаций? И на этот вопрос я ни от кого не получал и не мог получить определенного ответа. Из-за косной защиты буржуазного строя они идут против этих мощных организаций, возникновения которых не наблюдалось еще ни в одной из революций мира. Кто борется против помещиков, тот идет в Советы крестьянских депутатов. Советы обнимают всякого и каждого, кто, не желая бездействовать, идет по пути творческой работы. Они покрыли сетью всю страну, и чем гуще будет эта сеть народных Советов, тем менее будет возможна эксплуатация представителей трудового народа, ибо существование Советов несовместимо с процветанием буржуазного строя; в этом источник всех этих противоречий представителей буржуазии, ведущих свою борьбу против наших Советов исключительно во имя своих интересов.

Переход от капитализма к строю социалистическому сопровождается долгой и упорной борьбой. Российская революция, свергнув царизм, должна была неизменно идти дальше, не ограничиваясь торжеством буржуазной революции, ибо война и созданные ею неслыханные бедствия изнуренных народов создали почву

для вспышки социальной революции. И поэтому нет ничего смехотворнее, когда говорят, что дальнейшее развитие революции, дальнейшее возмущение масс вызвано какой-либо отдельной партией, отдельной личностью или, как они кричат, волей «диктатора». Пожар революции воспламенился исключительно благодаря неимоверным страданиям России и всем условиям, созданным войною, которая круто и решительно поставила вопрос перед трудовым народом: либо смелый, отчаянный и бесстрашный шаг, либо погибай — умирай голодной смертью.

И революционный огонь проявился в том, что Советы — эта опора трудовой революции — были созданы. Русский народ совершил гигантский скачок — прыжок от царизма к Советам. Это неопровержимый и нигде еще небывалый факт. И в то время, когда буржуазные парламенты всех стран и государств, связанные рамками капитализма и собственности, никогда и нигде не оказывали никакой поддержки революционному движению, — Советы, разжигая пожар революции, повелительно диктуют народу: — борись, бери в свои руки все и организуйся. Нет сомнения, что в процессе развития революции, вызванного силою Советов, встретится ряд всевозможных ошибок и промахов — но ни для кого не тайна, что всякое революционное движение неизменно всегда сопровождается временным проявлением хаоса, разрухи и беспорядков. Буржуазное общество есть та же война, та же бойня, и это явление вызвало и обострило конфликт между Учредительным собранием и Советами, и все, кто указывает нам на то, что мы, когда-то защищая Учредительное собрание, теперь его «разгоняем», — у тех мысли нет ни зерна и только пышные пустые фразы. Ибо некогда, по сравнению с царизмом и республикой Керенского, Учредительное собрание было для нас лучше их пресловутых органов власти, но, по мере возникновения Советов, последние, конечно, как всенародные революционные организации, стали несравненно выше всех парламентов всего мира, и это явление я подчеркивал еще в апреле месяце. Советы, совершая коренную ломку буржуазной и помещичьей собственности, способствуя окончательному перевороту, сметающему все следы буржуазного строя, толкнули нас на путь, который привел народ к строительству своей жизни. Мы взялись уже за это великое строительство и прекрасно сделали, что взялись. Нет сомнения, что социалистическая революция не может сразу быть преподнесенной народу в чистеньком, гладеньком, безукоризненном виде, не может не сопровождаться гражданской войной и проявлением саботажа, и сопротивлением. И те, кто доказывает вам противное — те либо лгуны, либо человеки в футляре. (*Бурные аплодисменты.*) События 20 апреля, когда народ самостоятельно, без каких бы то ни было указок со стороны «диктаторов» или партий, выступил один против соглашательского правительства, — это явление показало уже тогда всю слабость и беспочвенность устоев буржуазии. Массы почуяли свою силу, и в угоду им началась та знаменитая министерская чехарда с целью обмана народа, который, однако, вскоре прозрел, в особенности после того, когда Керенский, имея в обоих карманах грабительские тайные договоры с империалистами, двинул войска в наступление. Вся деятельность соглашателей была постепенно понята обманываемым народом, терпение которого начинало истощаться, и результат всего этого — Октябрьская революция. Народ учился на опыте, пройдя через пытки, смертные казни и массовые расстрелы, и напрасно палачи его уверяют, что в восстании трудящихся виновны большевики или какие

бы то ни было «диктаторы». Это доказывает раскол в недрах народных масс, на съездах, собраниях, конференциях и т. д. Усвоение народом Октябрьской революции и до сего времени не окончилось. Эта революция на деле показала, как народ должен приступить к перенятию в свои руки земель и природных богатств и средств передвижения и производства в руки рабочего и крестьянского государства. Вся власть Советам — сказали мы, и за это мы боремся. Народ хотел созвать Учредительное собрание — и мы созвали его. Но он сейчас же почувствовал, что из себя представляет это пресловутое Учредительное собрание. И теперь мы исполнили волю народа, волю, которая гласит: вся власть Советам. А саботажников мы сломим. Когда я попал из бьющего ключом, полного жизни Смольного — в Таврический дворец, я почувствовал себя так, как будто бы я находился среди трупов и безжизненных мумий. Взяв для борьбы против социализма в помощь все имеющиеся средства, применяя силу, саботаж, они и великую гордость человечества — знание — превратили в орудие эксплуатации трудового народа, и хотя они этим несколько подорвали шаги к социалистической революции, но сорвать им ее не удалось и никогда не удастся. Ибо слишком сильна мощь Советов, которые стали ломать старые, отжившие устои буржуазного строя не по-барски, а по-пролетарски, по-крестьянски.

И передача всей власти Учредительному собранию есть то же самое соглашательство со злокачественной буржуазией. Русские Советы ставят интересы трудящихся масс гораздо выше интересов предательского соглашательства, переодетого в новый костюм. Старой, древней, заплесневелой стариной повеяло от речей Чернова и Церетели, этих отживших деятелей, по-прежнему все продолжающих нудно ныть о прекращении гражданской войны. Но пока существует Каледин, и под лозунгом «вся власть Учредительному собранию» скрывается лозунг «долой Советскую власть», мы гражданской войны не избегнем, ибо ни за что на свете Советской власти не отдадим! (*Бурные аплодисменты*.) И когда Учредительное собрание опять изъявило готовность отложить все больные, назревшие вопросы и задачи, предъявленные ему Советами, — мы им ответили, что не может быть ни одной минуты отсрочки. И по воле Советской власти Учредительное собрание, не признавшее власть народа, распускается. Ставка Рябушинских бита, и сопротивление последних только обострит и вызовет новый взрыв гражданской войны.

Учредительное собрание распускается, и Советская революционная республика восторжествует во что бы то ни стало. (*Бурные аплодисменты, переходящие в долго не смолкаемую овацию*.)

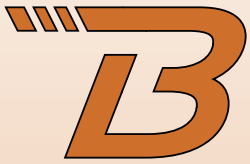
ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА имени О.Е. КУТАФИНА (МГЮА) № 10 (38) / 2017

Выпуск
«ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ»

Литературный редактор *М. В. Баукина*
Корректор *А. Б. Рыбакова*
Компьютерная верстка *Д. А. Беляков*

Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9

Отпечатано в типографии Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9



ISSN 2311-5998