

Трудовое право в России и за рубежом

№ 1 / 2024

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-81007 от 30 апреля 2021 г.

УЧРЕДИТЕЛЬ: ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА «ЮРИСТ»

Содержание

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ИСТОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Куренной А.М. Трудовое право сегодня и завтра: осторожные прогнозы	2
Забрамная Е.Ю. О проблеме добросовестного поведения работодателя	6

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРОФСОЮЗЫ

Кудрин А.С. К вопросу о сторонах социального партнерства: исторические аспекты и современный этап развития.....	9
Типоченкова А.А. Профсоюзы и производственные советы: конкуренция или мирное сосуществование в современных условиях труда и экономики?	13
Серова А.В. Роль отраслевых соглашений в повышении качества трудовой жизни молодых специалистов в условиях современных политико-экономических вызовов.....	15
Благодир А.Л. Корпоративная социальная ответственность — новое направление в развитии социального партнерства?.....	18
Кондратьева З.А. Юридическая ответственность профсоюзной организации	22
Саурин С.А. Проблема обеспечения судебной защитой требований, вытекающих из обязательств по коллективному договору.....	26
Мачульская Е.Е. Право на свободу объединения и право на забастовку: особенности толкования Конвенции МОТ № 87	29
Воробьева Р.А. Право на забастовку в современной России	32

ОХРАНА ТРУДА

Менкенов А.В. О легальной дефиниции понятия «безопасные условия труда»	35
---	----

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Степанов С.В. Российское государство и трудовое право в условиях частичной мобилизации.....	37
Серов С.И. Вопросы реализации концепции повышения качества трудовой жизни в условиях проведения специальной военной операции	41

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Шуралева С.В. Регулирование труда уязвимых групп работников: вызовы и пути их преодоления в эру искусственного интеллекта.....	44
Мушков А.А. Трудовые отношения профессорско-преподавательского состава: вопрос соотношения интересов	47
Бакиева С.Р. Генезис правового регулирования трудовых правоотношений в реализации кадровой политики нефтегазовой отрасли России: проблемы и пути совершенствования	49

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки (юридические науки)), (5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки))

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) **eLIBRARY.RU**

Материалы журнала размещаются в электронной справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., д.ю.н., профессор

Редакционный совет:

Бережнов А.А., к.ю.н.

Благодир А.Л., д.ю.н., доцент

Вальковой А.Ф.,

Московская федерация профсоюзов

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»:

Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Корректур: Муравьева О.А.

Верстка: Калинина Е.С.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция:

Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб.,

д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Почта России. Электронный каталог — П1784;

Агентство «Урал-Пресс» — 91910.

Отпечатано в типографии «Национальная

полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный,

ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. 7,0. Усл. печ. л. 7,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295.

Цена свободная.

Номер подписан в печать: 20.02.2024.

Номер вышел в свет: 07.03.2024.

Издательская группа «Юрист», 2024

Трудовое право сегодня и завтра: осторожные прогнозы

Куренной Александр Михайлович,

заведующий кафедрой трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, профессор
labor-msu@mail.ru

В статье обозначены некоторые вопросы, которые сегодня встают перед государством в области правового регулирования отношений в сфере наемного труда.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое законодательство, совершенствование правового регулирования в сфере труда.

С момента принятия и вступления в силу Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) прошло чуть более 20 лет. В это же время происходили и происходят существенные изменения как в политике, в экономике, так и в правовом регулировании общественных отношений, в том числе в сфере применения наемного труда, т.е. в сфере трудового права.

За это время только в ТК РФ (основу правового регулирования отношений в сфере труда) было внесено более 150 изменений

Этот процесс будет продолжаться, более того, можно предположить, что он будет сопровождаться все новыми организационными и технологическими изменениями, что объективно потребует внесения очередных коррективов в механизм правового регулирования трудовых отношений.

Понятно, что право «не может бежать впереди паровоза», его роль — оформление политических и экономических идей, которые должны иметь определенные правовые рамки. Об этом уже неоднократно писалось в научной литературе. В то же время, поскольку политические и экономические идеи (даже гениальные) сами по себе не могут напрямую изменять существующий порядок, то политикам и экономистам приходится прибегать к помощи правового регулирования. Но субъекты, которым адресованы эти идеи, в конечном итоге сталкиваются именно с правом, и если у них возникают какие-то претензии или даже просто непонимание, то и их упреки адресуются праву, правовой системе, правовым актам, правовым механизмам.

А «родители» этих идей практически снимают с себя ответственность за их качество, за практические вопросы их реализации. И эта ответственность (а иногда и вина) в глазах общества перекладывается на право, которое, хотим мы того или нет, но выполняет в значительной степени техническую функцию. Этот тезис ни в коей мере не преуменьшает роль права как общественного института. Он только констатирует реальный статус «младшего брата» в этой триаде — политика, экономика, право.

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно

воздействует на его нравственность, эффективность его экономики¹.

Нормотворческая деятельность органов власти на всех уровнях оставляет желать много лучшего. Как правило, есть идея, вроде бы ясно, для чего тот или иной закон или нормативный правовой акт хотят принять. А вот как он будет работать (и будет ли вообще) — это дело десятое. Закон, как правило, не рассчитан на потенциальный конфликт интересов. А где, как не на оселке конфликта, проверяется эффективность правовой нормы?

Недостатком нормотворчества на всех его уровнях является, в частности, тот факт, что в большинстве своем не работает (точнее — практически не применяется) механизм правового *моделирования*. А суть его достаточно проста — надо покрутить предлагаемую модель регулирования, как «кубик Рубика», и постараться понять: а что будет, если?..

То же самое можно сказать и в отношении актов, принимаемых работодателями, и/или актов социального партнерства. Но если на государственном уровне еще можно рассчитывать на помощь, например, независимых экспертов, то на локальном до этого руки и головы доходят очень редко.

Объем статьи не позволяет широко рассматривать обозначенную тему и давать какие бы то ни было советы. Задача достаточно скромна: формулирование некоторых общих подходов к развитию трудового законодательства на сегодняшнем этапе, а также определение некоторых «болевых точек» данной проблемы.

Так, признавая ведущую роль Трудового кодекса РФ в регулировании отношений в сфере наемного труда, считаем необходимым уточнить некоторые аспекты. По нашему мнению, в любой отрасли права соответствующий кодекс является, образно выражаясь, «конституцией» отрасли, ее основным законом. При этом этот закон должен закреплять фундаментальные, основополагающие идеи и нормы данной отрасли права, он должен быть достаточно стабильным, не «шарахаясь из стороны в сторону», достаточно консервативным. Все последующие изменения, необходимость в которых рано или поздно может возникнуть, не должны этот фундамент разрушать. Так, в Конституцию РФ за 30 лет ее существования изменения вносились 4 раза.

¹ Куренной А.М. Политика, экономика, право: проблема предпочтений в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 3.

Напоминаем, что в ТК РФ изменения вносились более 150 раз. Да, конечно, внесение многих изменений было обусловлено объективными причинами, связанными с развитием общественных отношений, появлением новых видов или аспектов этих отношений. Но так было не всегда. Скажем, появление новых видов деятельности (например, труд спортсменов, дистанционный труд и т.д.), конечно, потребовало фиксации особенностей ее регулирования, в том числе и в сфере взаимоотношений работников и работодателей. Но даже здесь это не всегда требовало и требует внесения изменений именно в кодекс. «Не царское дело» — реагировать на каждый «чих»... Кстати, следует отметить, что Общая часть ТК РФ в наименьшей степени подвергалась изменениям, — именно потому, что в ней сформулированы такие важнейшие категории, как цели, задачи, принципы данной отрасли права, ее структура, важнейшие положения, определяющие статус участников трудовых отношений и социального партнерства.

Но в то же время можно привести и примеры, свидетельствующие о том, что не все изменения были необходимыми. Конечно, это замечательно, что Россия получила право проведения самых значимых соревнований в сфере футбола — чемпионата мира и Кубка конфедераций. Да, на стадии подготовки и проведения этих мероприятий возникала необходимость в специфике регулирования труда тех, кто был в этом задействован. Но это можно было решить в рамках специального закона, который и был принят в 2013 г.² Но какая была необходимость этим законом вносить в ТК РФ специальную ст. 351.2, которая всего лишь констатировала, что особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением указанных мероприятий, «устанавливаются указанным Федеральным законом»? Более того, после проведения указанных мероприятий эта статья ТК РФ утратила силу (с 1 января 2019 г.).

Разве для решения этих (безусловно важных) вопросов было недостаточно данного федерального закона? Россия проводила и будет проводить много международных соревнований разного уровня, но ни одно из них (даже Олимпийские игры) не удостоилось «честь» отражения в ТК РФ.

Одним из наиболее впечатляющих примеров пренебрежения и даже искажения общепризнанных подходов к сфере регулирования трудовых отношений является ситуация с минимальным размером оплаты труда.

В первоначальной редакции кодекса было зафиксировано положение о том, что минимальная заработная плата (МРОТ) — это устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд *неквалифицированного* работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении *простых работ* в нормальных условиях труда (ч. 2 ст. 130 ТК РФ).

То есть заработная плата в размере МРОТ — это оплата, например, уборщицы с тряпкой и ведром, ра-

ботающей при этом в нормальных условиях. Если она будет работать во вредных условиях, ее заработная плата уже не может быть равна МРОТ. При этом если уборщица работает, например, в местностях, отнесенных к Крайнему Северу, то соответствующий коэффициент должен применяться.

То же самое следует сказать об уборщике, который пользуется при уборке теми и иными механизмами (например, даже самой простой моечной машиной). Оплата его труда должна быть выше МРОТ.

Это положение полностью соответствовало международно-правовым стандартам. Однако затем оно было изъято из ТК РФ (Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54 «О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации»)³, и с тех пор ч. 2 ст. 129 ТК РФ утратила силу. Понятно, что эта ситуация мало интересует топ-менеджеров, заработная плата которых далека от МРОТ, она, видимо, не очень интересует и чиновников разного уровня, но, во-первых, касается достаточно большого количества наемных работников, а, во-вторых, позволяет работодателям заниматься «арифметической эквилибристикой».

Так, встречаются случаи, когда заработную плату (должностные оклады) на уровне МРОТ устанавливают чуть ли не большинству работников. В ответ на их возмущение представители работодателя (сами, как правило, не сидящие на МРОТ) отвечают примерно так: «Ну, чем Вы недовольны? Смотрите, ведь у Вас должностной оклад составляет 20 процентов Вашей оплаты труда за месяц! А 80 процентов Вы получаете в виде премий и других выплат, и “на круг” у Вас выходит достаточно крупная сумма!» И в отдельно взятый месяц так может и быть. Но должностной оклад — это *гарантированная часть* оплаты труда (так же как и районные коэффициенты), а премии у работника может не оказаться, или она будет выплачена совсем не в том размере, о котором ему говорил работодатель (по самым разным причинам, в том числе по экономическим). И в один прекрасный момент может получиться так, что зарплату в размере МРОТ получит и уборщица, и инженер...

Кстати, еще до принятия ТК РФ (этот процесс оказался достаточно длительным) описанная ситуация была настолько часто встречающейся на практике, что в Госдуме был даже внесен законопроект, суть которого сводилась к тому, чтобы на законодательном уровне установить соотношение фиксированной и нефиксированной частей заработной платы (в пропорции 50 на 50). Но затем был принят ТК РФ, и законопроект не получил своего развития.

Ни в коей мере не претендуя на некое «авторство», тем не менее выражаем надежду на то, что органы исполнительной власти, а вслед за ними и законодатель осознают необходимость вернуться к восстановлению (в том или ином виде) ч. 2 ст. 129 ТК РФ.

Но даже эти отдельные примеры не являются аргументами в пользу позиции авторов некоторых публикаций и менеджеров, публично заявляющих, что ТК РФ является, ни много ни мало, «тормозом» экономического развития и что крайне необходимо срочно принять

² Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года, чемпионата Европы по футболу UEFA 2020 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС ГАРАНТ.

³ СЗ РФ. 2007. № 17. Ст. 1930.

«новый» трудовой кодекс⁴. Перед нами не стоит задача анализа этих рассуждений в рамках данной статьи, поэтому напомним лишь прописные истины. Трудовое право является самостоятельной отраслью в российской правовой системе, Международная организация труда (МОТ) — одно из самых значимых международных объединений. До тех пор пока в мире будет хоть один наемный работник, работающий у работодателя по трудовому договору, трудовое право будет жить и регулировать отношения в этой сфере, оставаясь отраслью именно самостоятельной, и никакой другой отрасли не дано его «поглотить».

Казалось, давно утихли разногласия по поводу предмета и метода трудового права между «трудоуками» и цивилистами, тем не менее некоторые из них смотрят на нашу отрасль «высоко», не утруждая себя тщательным изложением своей позиции (поскольку этот анализ будет не в их пользу). Наши коллеги в очередной раз показали, как с практической точки зрения проводится разграничение общественных отношений, регулируемых трудовым правом, и общественных отношений, регулируемых правом гражданским, и еще раз доказали особый характер трудовых отношений, подчеркивая и невозможность их регулирования нормами гражданского права⁵.

Конечно, развитие технологий потребует определенных коррективов в плане регулирования отношений в сфере наемного труда. Так, сейчас много говорится об искусственном интеллекте (ИИ), предрекая ему блестящее будущее. Да, здесь возникает немало серьезных проблем. Главный из них: искусственный интеллект на службе человека и бизнеса или наоборот? Сейчас некорректной будет любая попытка детально предсказать, как именно будут развиваться эти отношения в ближайшее время.

Безусловно, требуют тщательного анализа и того самого «моделирования» любые аспекты вызревающей проблемы. Наверное, новые «луддиты» не должны бы появиться, но кто знает?.. Но уже сегодня появляются проблемы, связанные, например, с дискриминацией при приеме на работу, так как с помощью ИИ работодатели и/или кадровые агентства получают возможность на стадии подбора кадров «фильтровать» претендентов по различным критериям. Многие категории работников находятся под риском потерять работу в связи с передачей их функций искусственному интеллекту. Эта проблема сегодня, пожалуй, является одной из основных, которые придется регулировать⁶.

⁴ См.: Румак В.Б. В современных условиях трудовое право в России все больше играет роль тормоза экономического развития [Интервью с Д.Л. Кузнецовым] // Закон. 2019. № 11. С. 18–29; Разуваев В. Вопрос — ответ [Интервью с М. Прохоровым] // Трудовое право. 2010. № 6. С. 99–100.

⁵ См.: Бережнов А.А., Саурин С.А. К вопросу о соотношении трудового и гражданского права // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 6–9.

⁶ См.: Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 6–9; Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 18–20; Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 92–105.

Пока ТК РФ не содержит ни понятий искусственного интеллекта и робототехники, ни сопутствующего правового регулирования. Наверное, это как раз и правильно.

Необходимо отметить, что определение проблем и новых предложений в области регулирования ИИ становится все более актуально на международном уровне. Европейский парламент 20 октября 2020 г. принял резолюцию «Этические принципы в сфере искусственного интеллекта, робототехники и связанных с ними технологий», содержащую этические аспекты разработки и внедрения ИИ. Также существует Специальный комитет по искусственному интеллекту (САНАИ), который проводит исследования и публикует отчеты по результатам опросов среди заинтересованных государств относительно прозрачности алгоритмов ИИ, наиболее «рискованных» сфер его применения⁷.

Кроме проблем, связанных с развитием и применением искусственного интеллекта, потребуют внимания и другие проблемы цифровизации (в широком смысле слова), способов организации труда (дистанционный труд, платформенная занятость, беспилотники, самозанятые и т.д.).

Большинство вопросов, по нашему мнению, вполне могут регулироваться на уровне подзаконных нормативных актов, без необходимости внесения изменений непосредственно в ТК РФ. Главное при этом — соблюдение ключевого условия эффективности правового регулирования в сфере труда и занятости — достижение баланса интересов участников рынка труда, государства и общества.

Совершенно очевидно, что некоторые вопросы не могут быть рассмотрены без принятия сопутствующих решений. Прежде всего это проблемы налогового законодательства. С одной стороны, уже неоднократно отмечалась необходимость введения определенных налоговых льгот для тех работодателей, которые готовы активно реализовывать социальную политику в отношении своих работников. С другой — сегодня, например, Налоговый кодекс РФ позволяет отнести на себестоимость продукции только те стимулирующие выплаты, которые закреплены в коллективных договорах. А почему? Ведь далеко не все 100% организаций имеют у себя заключенные коллективные договоры, во многих вопросах стимулирования регулируются на уровне локальных нормативных актов (ЛНА). Но в этом случае данный подход не срабатывает, и даже если эти выплаты и производятся, то они впоследствии практически ложатся на плечи потребителей и далеко не все участники рынка готовы безгранично повышать цену на свои товары и услуги. Это, естественно, не проблемы трудового права, но они напрямую влияют на трудовые отношения. Для этой проблемы желательно также попробовать найти решение (в том числе и путем выравнивания в налоговом законодательстве статуса коллективного договора и локальных нормативных актов).

Еще одна проблема, требующая разрешения. Это реальное правовое положение различных форм участия работников в управлении организациями. Такая тради-

⁷ См.: Хубулова М.И. Искусственный интеллект в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 45.

ционная форма, как первичная профсоюзная организация и ее выборный орган, все-таки традиционно отражена в ТК РФ (как и в ранее действовавших кодексах), причем достаточно подробно. Можно анализировать эффективность этого участия, но это уже другая проблема. А вот другие (относительно новые) формы участия — включение в коллегиальный орган управления, а также производственный совет практически с самого начала были обречены на неэффективность своего функционирования.

Так, ст. 52 ТК РФ говорит о праве работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы. Это право регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. Поскольку данная норма не является для работодателей обязывающей, уставные документы коммерческих организаций практически не предусматривают включения таких представителей, например, в правление или совет директоров.

Создание производственных советов как совещательных органов при работодателе отнесено к правам последнего (ст. 22 ТК РФ). Но ведь грамотному работодателю и раньше ничто не мешало при желании создать подобный совет. В итоге подобные советы практически нигде не созданы. Эффективность этой новеллы оказалась близка к нулю.

Статья 53.1 ТК РФ предусматривает возможность участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (введена Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 315-ФЗ).

Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями, в результате этих советов практически нет.

Проблема в том, что эти вопросы не входят в предмет трудового права! Если государство хочет, чтобы представители работников реально принимали участие в управлении организацией, оно должно включить такие положения не только (и не столько!) в ТК РФ, но и в нормы Гражданского кодекса РФ, законов об АО и ООО, иных специальных законов (так, как сделано, например, в законодательстве Федеративной Республики Германия)⁸.

Вопрос не в «чести мундира» той или иной отрасли права: какая из них будет эти вопросы регулировать? Вопрос в другом: законодатель рассчитывал на то, что эта норма будет работать? Этот как раз тот случай, когда юристы-трудовики не будут возражать (надеемся) против отнесения этих вопросов к предмету регулирования другой отрасли права, так как главное — разрешение проблемы, а не попытка спрятаться за флагом социального партнерства.

Как будут развиваться события дальше — покажет время.

⁸ Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11. С. 47–56.

Литература

1. Бережнов А.А. К вопросу о соотношении трудового и гражданского права / А.А. Бережнов, С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 6–9.
2. Крылов И.В. Применение работодателем систем искусственного интеллекта для оценки деловых качеств при подборе персонала: дискриминационные риски / И.В. Крылов // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 6–9.
3. Кузнецов Д.Л. В современных условиях трудовое право в России все больше играет роль тормоза экономического развития / Д.Л. Кузнецов // Закон. 2019. № 11. С. 18–29.
4. Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда / А.М. Куренной // Закон. 2019. № 11. С. 47–56.
5. Куренной А.М. Политика, экономика, право: проблема предпочтений в сфере труда / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 3–6.
6. Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву / К.В. Прожерина // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 18–20.
7. Разуваев В. Вопрос — ответ [Интервью с М. Прохоровым] // Трудовое право. 2010. № 6.
8. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего / И.А. Филипова // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 3. С. 92–105.
9. Хубулова М.И. Искусственный интеллект в сфере труда / М.И. Хубулова // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 45–47.

О проблеме добросовестного поведения работодателя

Забрамная Елена Юрьевна,

профессор кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук, доцент
Anr-202@mail.ru

21 июля 2023 г. Конституционным Судом РФ принято Постановление № 44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Попковой», содержащее упоминание о стандарте добросовестного поведения работодателя в связи с привлечением работников к дисциплинарной ответственности. Указанное обстоятельство побудило автора настоящей статьи к дальнейшим размышлениям в области поведенческой проблематики*, обоснованию актуальности и необходимости разработки теоретико-концептуальных основ добросовестного поведения в сфере труда.

Ключевые слова: правовое поведение, принцип добросовестности, стандарт добросовестного поведения работодателя, дисциплинарная ответственность.

Важнейшим направлением актуализации исследований проблематики правового поведения является изучение понятия и форм проявления недобросовестного поведения, в том числе в сфере труда¹.

Антипод недобросовестного поведения — поведение добросовестное — получил определенную разработку в праве и закрепление в законодательстве, в особенности в цивилистике. Так, А.А. Николаев отмечает формирование двух подходов к определению принципа добросовестности в гражданском праве. Согласно первому из них данный принцип закрепляется законодательно, второй же позволяет выделять его методом индукции из позитивных норм. Также встречаются утверждения, согласно которым законом введено понимание принципа добросовестности через определенные стандарты поведения, элементы которых отражены в ст. 1 и 10 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ)².

Если обратиться к упомянутым нормам гражданского законодательства, то уже в ст. 1 ГК РФ «Основные начала гражданского законодательства» мы видим норму о том, что при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно. Тем не менее объективные характеристики добросовестного поведения в гражданском праве формируются казуистически, в контексте указания на определенные случаи добросовестного или недобросовестного поведения сторон гражданских правоотношений³.

Сложность квалификации недобросовестного поведения, очевидно, объясняется в том числе и тем, что его достаточно непросто уложить в «прокрустово ложе» поведения правомерного и противоправного, оценива-

емого в первую очередь по критерию его формального соответствия нормам позитивного права. Добросовестность — понятие прежде всего морали, что отчасти выводит данную проблематику из поля зрения правоведов. В то же время, как видно, речь идет о поведении правовом, а не юридически нейтральном, в противном случае принцип добросовестности, закрепленный в ст. 1 ГК РФ, лишается юридического содержания. В итоге суды оценивают поведение участников спорных правоотношений не только в контексте исследования норм позитивного права, но и с позиций оценки поведения как добросовестного в призме общепринятых стандартов и мнений⁴.

При рассмотрении понятия и видов правового поведения ранее мы указывали на своеобразную «серую зону» между поведением правомерным и противоправным (именуемую также «зоной взаимоперехода», медиальным поведением и др.), когда поведение не имеет ярко выраженных черт противоправности, но не является и социально полезным, ущемляет права и законные интересы других лиц, конфликтует с заложенными в праве принципами и ценностями наиболее высокого порядка⁵. Таковую разновидность правового поведения обычно именуют злоупотреблением правом, очевидно исходя из содержания п. 1 ст. 10 ГК РФ: «Не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также *иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)*».

Вместе с тем очевидно, что понятия добросовестного поведения и злоупотребления правом соотносятся, если можно так выразиться, как пересекающиеся множества в геометрии: безусловно, у них есть «общая зона (зона совпадения), но они не совпадают полностью. Как минимум, в контексте злоупотребления правом речь идет об активном поведении управомоченного субъекта по осуществлению своего субъективного права, в то время как недобросовестным может быть как осуществление прав, так и исполнение обязанностей. Кроме того,

¹ Кондратьева З.А. Принципы недопустимости злоупотребления правом и добросовестного поведения в трудовых правоотношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 13–16.

² Николаев А.А. Добросовестное поведение участников гражданско-правовых отношений // Материалы Афанасьевских чтений. 2023. № 1 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dobrosovestnoe-povedenie-uchastnikov-grazhdansko-pravovyh-otnosheniy> (дата обращения: 05.11.2023).

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Забрамная Е.Ю. Указ. соч. С. 51.

* См.: Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2022. 532 с.

применительно к специфике трудового права следует особо выделить такую особенность правореализации, как правоприменительная деятельность работодателя⁶. Наделение работодателя нормотворческими полномочиями и дисциплинарной властью по отношению к своему «контрагенту» по договору — работнику принципиально отличает трудовое правоотношение от правоотношения гражданского, возникающего между независимыми, автономными субъектами. Здесь приходится говорить не столько об экономическом неравенстве сторон, сколько о специфике самой природы правоотношения, построенного на директивной и дисциплинарной власти одного субъекта над другим (ст. 15 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ). Поэтому и понятие недобросовестного поведения, получившее определенную разработку в праве гражданском, должно дополняться отраслевой, трудово-правовой, спецификой, обусловленной особенностями отношений, построенных на сочетании координационных и субординационных связей между субъектами.

В трудовом праве высказывались мнения относительно закрепления в ТК РФ положений о добросовестности субъектов трудовых правоотношений. Так, профессор И.К. Дмитриева предложила включить в ст. 2 ТК РФ норму: «Установленные трудовые права используются, а обязанности исполняются соответственно их назначению. **Работники и работодатели используют права и исполняют обязанности на основе добросовестности** согласно трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, условиям трудового договора»⁷.

Однако до сих пор понятие добросовестности используется в трудовом законодательстве исключительно для характеристики поведения работников. Так, в ст. 21 ТК РФ закреплена обязанность работников добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, а в ст. 22, 191 ТК РФ — право работодателей поощрять их за добросовестный труд. Таким образом, понятие добросовестного поведения в ТК РФ чрезмерно сужено, оно не охватывает иных субъектов трудового права (работодателей, профсоюзы и др.), что не позволяет напрямую, через нормы трудового законодательства, применять данный термин более широко, в том числе для характеристики поведения в рамках производных от трудовых правоотношений. В связи с этим на практике ненадлежащее осуществление работодателем субъективных прав в качестве субъекта трудового правоотношения, равно как и недобросовестная реализация им властных полномочий в процессе нормотворческой / правоприменительной деятельности, квалифицируется в качестве злоупотребления правом⁸ (что, очевидно, сближает частноправовую конструкцию злоупотребления правом с обосновываемой в публичном праве конструкцией злоупотребления властными полномочиями)⁹.

Очевидно, что проблематика добросовестности в трудовом праве приобретает особую актуальность при характеристике поведения именно работодателя, особенно в контексте осуществления им нормотворческих полномочий, а также при конкретизации на локальном уровне различного рода процедур, в том числе привлечения работников к дисциплинарной ответственности, и их фактическом осуществлении.

В этой связи представляет огромный интерес упоминание Конституционного Суда РФ (далее — КС РФ) в одном из своих недавних постановлений о стандарте добросовестного поведения работодателя. Ввиду особой значимости сформулированных КС РФ позиций для разработки категории добросовестности в трудовом праве вкратце приведем их. Во-первых, КС РФ, анализируя нормы ГК РФ об ответственности за распространение сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, во взаимосвязи с установлением безвиновной ответственности распространителя таких сведений (ст. 1064, 1100 ГК РФ), упомянул о повышении стандарта добросовестности в ситуации, когда осуществление права или исполнение обязанности связаны с риском умаления чести, достоинства или деловой репутации иного лица. Во-вторых, КС РФ, сославшись на ранее сформулированные им правовые позиции, указал, что требование добросовестного поведения, с учетом положений ст. 75.1 Конституции РФ, в силу своей универсальности распространяется на любое взаимодействие между субъектами права во всех сферах и применимо к случаям распространения информации, затрагивающей честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, в том числе при осуществлении им права на труд. В контексте конкретной ситуации, связанной с распространением работодателем информации о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (впоследствии взыскание было отменено судом в силу недоказанности факта совершения работником дисциплинарного проступка), КС РФ указал, что содержание распространяемой работодателем информации о работнике должно соответствовать цели распространения и должно быть очевидно с ней связанным. Иначе — причем независимо от достоверности распространяемой информации — работодатель нарушает требование добросовестного поведения.

В обоснование своей позиции КС РФ, наряду с прочим, указал на специфику трудового правоотношения, в котором работник, будучи слабой стороной, не всегда может заявить работодателю свои требования. В связи с этим обязанность распространить сведения о признании судом приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным возникает у работодателя независимо от инициативы работника, но в любом случае при условии предварительного с ним согласования. «Такой стандарт добросовестного поведения работодателя обусловлен состоянием... зависимости работника от работодателя и опасением вызвать у работодателя неудовольствие работником, настойчиво защищающим свои права... Тем более что добросовестный работодатель — пользующийся своей управленческой властью в рамках, соответствующих ее предназначению, и проявляющий заботу о чести, достоинстве и деловой репутации работника, особенно когда на формирование представлений о таковых повлияли действия самого работодателя, — обязан распространить

⁶ См., напр.: Васильев М.В., Кириллова Л.С. Пределы правоприменительной деятельности работодателя // Ученые записки Казан. ун-та. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predely-pravoprimenitelnoy-deyatelnosti-rabotodatelaya> (дата обращения: 06.11.2023).

⁷ Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: монография. М.: РПА МЮ РФ, ООО «Цифровичок», 2004. С. 326.

⁸ Забрамная Е.Ю. Указ. соч. С. 187.

⁹ Ванин В.В., Мирошник С.В. Злоупотребление правом в частноправовых и публично-правовых отношениях // Гражданское право. 2020. № 5. С. 11–14.

сведения о признании умаляющего честь, достоинство и деловую репутацию работника акта незаконным (недействительным) по своей инициативе, если это не противоречит разумно понимаемым интересам работника и сам работник в ходе предварительного согласования с ним таких действий не высказался против их совершения» (п. 3.1, 4, 4.2 Постановления КС РФ № 44-П).

Применительно к данной ситуации также обращает на себя внимание то, что, рассматривая конституционность отдельных положений ГК РФ, КС РФ фактически затронул порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности в части уточнения правил публичного распространения работодателем информации о наложении на работника дисциплинарного взыскания и ее последующего опровержения (т.е. опровержения информации о совершении работником проступка путем публичного сообщения сведений о состоявшемся судебном акте, признавшем приказ о привлечении работника к ответственности незаконным, основаниях принятия данного судебного акта, о других обстоятельствах, знание о которых в совокупности может восстановить состояние чести, достоинства и деловой репутации работника) (п. 5 Постановления КС РФ № 44-П).

В науке трудового права неоднократно ставился вопрос о необходимости более развитого регулирования вопроса осуществления работниками трудовых прав личного неимущественного характера, в частности права на честь и достоинство¹⁰. Обосновывалось, что этот вопрос не должен оставаться вне поля зрения законодателя и для начала нужно исследовать и определить содержание таких прав и закрепить их в ТК РФ¹¹. Отметим, что, согласно ч. 1 ст. 21 Конституции РФ, достоинство личности охраняется государством и ничто не может быть основанием для его умаления, т.е. имеет место прямое текстуальное закрепление достоинства человека в качестве основного права человека, увязываемого в юридической литературе с конституционно-правовой категорией «достойная жизнь»¹². В свою очередь, в литературе по трудовому праву трудовая честь и профессиональное достоинство работника обоснованно увязываются с его честью и достоинством как личности и рассматриваются через призму морально-психоло-

гической безопасности как составляющей достойного труда¹³.

Отметим, что принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности нашел закрепление в ст. 2 ТК РФ в качестве одного из основных принципов трудового права. Безусловно, этот принцип весьма емкий и глубокий по своему содержанию и находится в тесной взаимосвязи с иными принципами трудового права¹⁴. Его обоснованно предлагается увязать со статутными правами работника путем включения в ст. 21 ТК РФ права работника на честь и достоинство и в ст. 22 ТК РФ — корреспондирующей обязанности работодателя, а также закрепления в трудовом законодательстве четкого механизма реализации данного права¹⁵.

Однако на сегодняшний день трудовое право в этой области использует те конструкции и механизмы, которые разработаны в цивилистике (о чем свидетельствует и защита права работника на честь и достоинство средствами гражданского права в деле, рассмотренном КС РФ). И само обоснование стандарта добросовестного поведения работодателя в настоящее время видится возможным именно посредством обращения к принципу добросовестности поведения субъектов правоотношений, закрепленному в ГК РФ. Указанное обстоятельство затрудняет применение принципа добросовестности для оценки поведения работодателя во множестве ситуаций, когда последний при осуществлении своих правомочий ведет себя произвольно, по сути недобросовестно. Примером тому может служить закрепление работодателем в локальном акте основания для невыплаты премии и иного стимулирующего вознаграждения, входящих в систему оплаты труда, тем работникам, которые совершили дисциплинарные проступки, без учета достигнутых ими показателей премирования, либо произвольное определение срока трудового договора (что уже получило правовую оценку в актах КС РФ — постановлениях от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 15 июля 2022 г. № 32-П, от 24 октября 2023 г. № 49-П).

Таким образом, категория добросовестного поведения в трудовом праве, как и поведенческая проблематика в целом, требует своего дальнейшего осмысления и обоснования. Представляется, что дальнейшее развитие науки трудового права и трудового законодательства в этом направлении будет способствовать повышению эффективности трудовозащитных норм и укреплению защитной функции трудового права.

¹⁰ См., напр.: Снигирева И.О. Защита чести и достоинства работников как условие обеспечения достойного труда // Сб. материалов IX Международной научно-практической конференции «Пути реализации в России Программы достойного труда и достойного социального обеспечения» / под общ. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2013. С. 432–437.

¹¹ Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 25–26.

¹² Бондарь Н.С. Конституционная категория достоинства личности в ценностном измерении: теория и судебная практика // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 4. С. 19–31.

¹³ Снигирева И.О. Указ. соч. С. 433.

¹⁴ Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как принцип трудового права // Научный журнал КубГАУ. 2011. № 67. С. 5.

¹⁵ Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 8–9.

Литература

1. Бондарь Н.С. Конституционная категория достоинства личности в ценностном измерении: теория и судебная практика / Н.С. Бондарь // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 4. С. 19–31.
2. Ванин В.В. Злоупотребление правом в частноправовых и публично-правовых отношениях / В.В. Ванин, С.В. Мирошник // Гражданское право. 2020. № 5. С. 11–14.
3. Васильев М.В. Пределы правоприменительной деятельности работодателя / М.В. Васильев, Л.С. Кириллова // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. Т. 155. № 4. С. 21–26.

4. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права : монография / И.К. Дмитриева. Москва : Цифровичок, 2004. 332 с.
5. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как принцип трудового права / А.Б. Жерукова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2011. № 67. С. 340–346.
6. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности : автореферат диссертации кандидата юридических наук / А.Б. Жерукова. Москва, 2011. 22 с.
7. Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву : диссертация доктора юридических наук / Е.Ю. Забрамная. Москва, 2022. 532 с.
8. Кондратьева З.А. Принципы недопустимости злоупотребления правом и добросовестного поведения в трудовых правоотношениях / З.А. Кондратьева // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 13–16.
9. Николаев А.А. Добросовестное поведение участников гражданско-правовых отношений / А.А. Николаев // Материалы Афанасьевских чтений. 2023. № 1 (43). С. 118–121.
10. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики : автореферат диссертации кандидата юридических наук / С.В. Савин. Москва, 2008. 27 с.
11. Снигирева И.О. Защита чести и достоинства работников как условие обеспечения достойного труда / И.О. Снигирева // 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 (г. Москва, 29 мая — 1 июня 2013 г.) / под общей редакцией К.Н. Гусова ; составители : О.А. Шевченко, М.И. Акатнова. Москва : Проспект, 2013. С. 432–437.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-9-12

К вопросу о сторонах социального партнерства: исторические аспекты и современный этап развития

Кудрин Антон Сергеевич,

доцент кафедры философии и права

Пермского национального исследовательского политехнического университета,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Пермского филиала

Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации,

кандидат юридических наук, доцент

antoune@yandex.ru

В статье рассматриваются вопросы формирования социально-партнерских отношений между работниками и работодателями в лице их представителей. Отмечается изменение роли государства как властного субъекта, регулирующего отношения социального партнерства в сфере труда, с одной стороны, и как равноправного участника данных отношений — с другой. Делается вывод о том, что субъектный состав социально-партнерских отношений в России имеет длительную историю формирования, начиная от попыток зарождения в начале XX в., но фактического полного упразднения до возрождения и дальнейшего развития в новейший период.

Ключевые слова: стороны социального партнерства в сфере труда, коллективный договор, соглашение.

Следует начать с того, что точкой отсчета социального партнерства в сфере труда в России следует назвать коллективные договоры. Считается, что в 1917 г. коллективные договоры появились в результате подъема борьбы рабочего класса за удовлетворение своих экономических и политических интересов. В них фиксировались некоторые уступки в вопросах труда и заработной платы, на которые вынуждены были идти предприниматели под натиском пролетариата. Однако в царской России за коллективными договорами не признавалось юридической силы¹.

После Октябрьской революции 1917 г. произошла легализация института коллективных договоров одним из первых советских законов о труде — Декретом СНК от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда»² (далее — Положение). Сторонами коллективного договора в рассматриваемом Положении признавались профессиональные союзы рабочих и служащих и общества (торговые, промышленные и другие), правительственные и общественные предприятия и учреждения.

¹ Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком : пособие. М., 1988. С. 14.

² Известия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов от 2 июля 1918 г. № 135 (7).

В статье 15 принятого в дальнейшем Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. (далее — КЗоТ РСФСР 1922 г.)³ определялись стороны, заключавшие коллективные договоры, — профессиональные союзы — как представители рабочих и служащих, с одной стороны, и наниматели — с другой.

В дополнение к этому Декрет СНК РСФСР от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах»⁴ предусматривал, что сторонами коллективного договора выступают профессиональные союзы и работодатели.

Важно отметить, что принятыми в дальнейшем Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. и Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г. (далее — КЗоТ РСФСР 1971 г.) стороны коллективного договора определялись как «администрация» и «коллектив рабочих и служащих» (ст. 7 «Основ»). В свою очередь, ст. 7 КЗоТ РСФСР 1971 г. в редакции Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 называла в качестве сторон коллективного договора работодателя и работников на предприятии, в учреждении, организации⁵.

В настоящее время ст. 25 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)⁶ закрепляет, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных представителей.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ч. 1 ст. 29 ТК РФ)⁷.

Примечательно, что Модельный Трудовой кодекс для государств — участников СНГ в ст. 19 конкретизирует состав представителей работников на локальном уровне социального партнерства, закрепляя положения о том, что работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить профсоюз представлять их интересы в трудовых отношениях с работодателем. При этом в организациях, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут защищать избранные ими на общем собрании (конференции) представители (представительные органы). Полномочия избранных представителей (представительных органов) работников, порядок осуществления ими полномочий, а также сроки и пределы их полномочий устанавливаются в локальном нормативном акте⁸.

Полагаем, данная норма Модельного Трудового кодекса должна найти свое отражение в российском трудовом законодательстве, тем самым конкретизировав статус представителей работников на локальном уровне социального партнерства.

Важно отметить, что важнейшим субъектом, представляющим интересы работников, выступают профессиональные союзы и их объединения⁹.

В силу ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах) профсоюзом является добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов¹⁰.

При этом на локальном уровне социального партнерства (в организации или у индивидуального предпринимателя) интересы работников может представлять первичная профсоюзная организация или иной представитель (представительный орган работников)¹¹.

На иных уровнях социального партнерства (федеральный, региональный, отраслевой и др.) интересы работников представляют: общероссийский профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Так, например, Территориальное соглашение между профессиональными союзами, работодателями и администрацией Осинского городского округа (Пермский край) на 2023–2025 гг. определило, что стороной, представляющей интересы работников, выступают профессиональные союзы Осинского городского округа в лице председателя Осинской территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации¹². Интересы работодателя в рассматриваемом правовом акте представляет генеральный директор ООО «Осинский машиностроительный завод».

При этом на региональном уровне социального партнерства в Пермском крае заключено Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2019–2022 гг. (действие данного акта продлено), сторонами которого выступают Пермский краевой союз организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф», представляющий интересы работников, Союз промышленников и предпринимателей Пермского края «Сотрудничество» (региональное объединение работодателей) — работодателей (далее — Работодатели), и Правительство Пермского края¹³.

³ СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁴ СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

⁵ Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

⁶ Российская газета. 2001. 31 декабря.

⁷ См. об этом: Кудрин С.М. Социальное партнерство на государственной службе: теория и практика. Пермь, 2014. С. 29.

⁸ Модельный Трудовой кодекс для государств — участников Содружества Независимых Государств : принят Постановлением Межпарламентской Ассамблеи СНГ 27 ноября 2020 г. URL: <https://base.garant.ru/400742947/?ysclid=lpdd727oe0978656399> (дата обращения: 01.12.2023).

⁹ См. об этом: Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 58.

¹⁰ Российская газета. 1996. 20 января.

¹¹ См. об этом подроб.: Егоров С.А. Международные ориентиры социального партнерства на локальном уровне // Проблемы экономики и юридической практики. 2014. № 3. С. 105.

¹² Территориальное соглашение между профессиональными союзами, работодателями и администрацией Осинского городского округа (Пермский край) на 2023–2025 гг. URL: <http://adm-osa.ru/upload/iblock/150/...doc> (дата обращения: 01.12.2023).

¹³ Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2019–2022 гг. URL: <https://docs.cntd.ru/>

Следовательно, представлять интересы работников вправе как профсоюзы (в том числе определенные работниками), так и иные представители, избранные работниками.

Другой стороной социально-партнерских отношений выступают работодатели и их представители.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. Как правило, данную функцию выполняет единоличный орган управления (директор, генеральный директор)¹⁴.

Следует заметить, что при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей¹⁵.

При этом объединением работодателей является некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления¹⁶.

По этому вопросу А.М. Лушников и М.В. Лушникова справедливо полагают, что «в отличие от других отраслей права в трудовом праве государство приобретает еще одну роль — участника социального партнерства. Государство как участник социального партнерства определяется нами в двух ипостасях: государство-работодатель (в лице государственных учреждений, организаций, государственных предприятий) и государство — участник в правовом механизме социального сотрудничества, носитель общегосударственных интересов»¹⁷.

По сути, речь идет о дифференциации роли государства (или органа местного самоуправления) как стороны отношений социального партнерства. Иными словами, государство (или орган местного самоуправления) — это властный субъект, представляющий государственные (муниципальные) организации, учреждения и публичные службы, которые обладают правами и обязанностями работодателя. По этой причине уполномоченные представители государства (или органа местного самоуправления) наделены правом подписывать коллективные договоры и соглашения.

В подтверждение данного тезиса ст. 23 ТК РФ определяет, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей¹⁸.

С другой стороны, в системе социального партнерства государство представляет субъектов различных уровней¹⁹. Иными словами, государство участвует в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений с регионального до федерального уровней. Так, например, в силу Закона Пермской области от 11 октября 2004 г. № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» создана трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Пермском крае, которая является постоянно действующим органом. Комиссия формируется из числа представителей сторон социального партнерства на принципах паритетности и полномочности представительства, равноправия и взаимной ответственности сторон с участием представителей исполнительных органов государственной власти Пермского края. Состав комиссии формируется по предложениям сторон и утверждается актом губернатора края²⁰.

На федеральном уровне социального партнерства создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, участником которой является государство в лице Правительства Российской Федерации²¹.

Следует заметить, ст. 34 ТК РФ предусматривает возможность представлять работодателей — государственные и муниципальные предприятия, учреждения, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Так, например, Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2023–2025 гг. предусматривает, что его сторонами выступают представитель нанимателя, работодателей из числа руководителей ФСИН России, территориальных органов ФСИН России, учреждений, исполняющих наказания, следственных изоляторов, а также предприятий, учреждений и организаций, специально созданных для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, в лице директора ФСИН России; представитель федеральных государственных гражданских служащих ФСИН России, рабочие и служащие организаций ФСИН России в лице их представителя —

document/570989931?ysclid=Ipo9pufjy2126771943 (дата обращения: 01.12.2023).

¹⁴ См., например: Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью». П. 3 ст. 40 // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

¹⁵ См.: Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М., 2022. С. 148–150.

¹⁶ Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // Российская газета. 2002. 30 ноября.

¹⁷ Лушников А.М., Лушникова М. Курс российского трудового права : в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. М., 2009. С. 75.

¹⁸ Стаурский С.С., Стаурский Е.С. Роль государства в системе социального партнерства // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2016. № 1. С. 112.

¹⁹ Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 156.

²⁰ О социальном партнерстве в Пермском крае : Закон Пермской области от 11 октября 2004 г. № 1622-329 // Бюллетень Законодательного Собрания и Администрации Пермской области. 2004. № 11.

²¹ Российская газета. 1999. 12 мая.

Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации²².

В качестве примера участия государства в отношении социального партнерства на локальном уровне можно привести Коллективный договор Главного управления МВД России по г. Москве на 2021–2024 гг.²³, сторонами которого являются Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Москве в лице начальника ГУ МВД России по г. Москве, выступающего в качестве работодателя, и местная общественная организация — Первичная профсоюзная организация ГУ МВД России по г. Москве. Примечательно, что действие рассматриваемого коллективного договора распространяется не только на работников и государственных гражданских служащих, но и на сотрудников органов внутренних дел, являющихся членами Первичной профсоюзной организации ГУ МВД России по г. Москве, что нехарактерно для актов социального партнерства, заключаемых на государственной службе иных видов.

²² Отраслевое соглашение по учреждениям, органам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации и предприятиям Федеральной службы исполнения наказаний на 2023–2025 гг. URL: <https://base.garant.ru/406993016/?ysclid=lp8971483665> (дата обращения: 01.12.2023).

²³ Коллективный договор Главного управления МВД России по г. Москве на 2021–2024 гг. URL: <https://profsouzguvd.ru/dogovor/?ysclid=lp9ahpxy6a667023479> (дата обращения: 01.12.2023).

Подводя итог, следует признать, что представлять интересы работодателей вправе различные субъекты, наделенные необходимыми полномочиями²⁴. Однако, думается, объем полномочий субъектов различен. Например, сторонами социального партнерства в муниципальной образовательной организации (школе) выступит профсоюз, а с другой стороны — руководитель организации. Объем средств на реализацию коллективного договора ограничен, по сути, бюджетом школы. Но школа находится на территории муниципального образования, у которого есть различные ресурсы для учета интересов школы.

Полагаем, что при заключении коллективных договоров в муниципальных организациях одной из сторон социального партнерства обязательно должен выступать орган местного самоуправления, наделенный необходимыми полномочиями и обладающий ресурсами для реализации принципов социального партнерства в сфере труда.

Таким образом, субъектный состав социально-партнерских отношений в России имеет длительную историю формирования, начиная от попыток зарождения в начале XX в. до фактического полного упразднения и поглощения государством и до возрождения и дальнейшего развития в новейший период.

²⁴ См. подроб.: Медведева Н.В. Социальное партнерство власти и местного сообщества: сущность и особенности // Материалы Афанасьевских чтений. 2017. № 1 (18). С. 27.

Литература

1. Антипов А.Г. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы / А.Г. Антипов, К.А. Антипов // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 57–63.
2. Архипова Б.А. Коллективный договор и профком : пособие / Б.А. Архипова, Л.Н. Писарева. Москва : Профиздат, 1988. 176 с.
3. Егоров С.А. Международные ориентиры социального партнерства на локальном уровне / С.А. Егоров // Проблемы экономики и юридической практики. 2014. № 3. С. 105–109.
4. Кудрин С.М. Особенности социального партнерства на государственной службе: теория и практика / С.М. Кудрин. Пермь : Пермский филиал РАНХиГС, 2014. 120 с.
5. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
6. Лушникова М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина. Ярославль : Издательство Ярославского университета, 2001. 416 с.
7. Медведева Н.В. Социальное партнерство власти и местного сообщества: сущность и особенности / Н.В. Медведева // Материалы Афанасьевских чтений. 2017. № 1 (18). С. 25–29.
8. Стаурский С.С. Роль государства в системе социального партнерства / С.С. Стаурский, Е.С. Стаурский // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2016. № 1. С. 110–112.
9. Трудовое право России : учебник / под редакцией А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Проспект, 2022. 672 с.

В случае возникновения проблем с получением информации о статусе Вашей публикации просим обращаться в редакцию по телефону: 8 (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-13-15

Профсоюзы и производственные советы: конкуренция или мирное сосуществование в современных условиях труда и экономики?

Типоченкова Анастасия Андреевна,

специалист корпоративно-правового отдела АО «РЗМ Технологии»

(организация прямого управления Государственной корпорации «Ростех»)

avtor@lawinfo.ru

В статье рассматриваются отдельные вопросы целевого назначения производственных советов в качестве эффективного механизма управления организацией, их взаимодействие с профсоюзами. Проанализированы теоретическая база и нормы немецкого законодательства, регулирующие деятельность производственных советов и профсоюзов. Делается вывод о необходимости более детальной проработки теоретической базы, внесения изменений в российское законодательство, касающихся определения полномочий производственных советов, разграничения компетенции с профсоюзом.

Ключевые слова: производственный совет, участие работников в управлении организацией, профсоюз.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет сочетание достойного труда и успешного предпринимательства как одно из основополагающих векторов развития. Однако, как показало время, данные цели требуют не только масштабирования производства и создания новых продуктов, но и эффективного управления для более рационального использования экономических и производственных ресурсов. Технологический прогресс требует специальных знаний для принятия предпринимательских решений в целях поддержания достойного уровня эффективности производства. Это увеличивает ценность высококвалифицированных работников, без помощи которых работодатель рискует потерять свою конкурентоспособность. Таким образом, это увеличивает роль работников в управлении организацией, хотя и в весьма ограниченном виде, что, в свою очередь, в последующем потребует законодательных изменений.

Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), помимо основных форм участия работников в управлении организацией (профсоюзов), выделяет еще и иные, такие как производственные советы (п. 8 ч. 1 ст. 22 ТК РФ). По мнению некоторых правоведов, в ТК РФ внесены поправки, хотя и предусматривающие возможность создания производственных советов, но не предоставляющие никаких дополнительных прав ни работникам, ни работодателям¹. Непопулярность настоящего института показывает непонимание работодателей и работников в лице их представителей целевого назначения этого института и возможности его действия на практике в современных экономических реалиях, которые существуют на сегодняшний день.

В немецком правовом порядке процесс взаимодействия работников и работодателей строится на концепции совместного участия в управлении организацией (нем. *Mitbestimmung*). Такая модель исходит из институционального выстраивания корпоративных отношений

(нем. *corporations as institutions*)². Предполагается, что корпорации создаются не просто по воле государства или учредителей, а за счет вклада разных групп, не только акционеров, но и работников, согласившихся на участие в производственном процессе данной организации. Из этого следует, что ни одна из сторон не может не доминировать в корпоративном управлении. Интерес работников в управлении учитывается в полной мере, исходя из рисков участия работников и акционеров в корпорации, а также из эндогенной экономической логики³. Экономическое неравенство проявляется в неравенстве переговорных возможностей. Это влияет на эффективность труда, так как работники, заключая «нечестную» сделку, теряют мотивацию к работе⁴. Немецкая институциональная концепция корпорации сглаживает различия в экономическом и социальном статусах сторон, поскольку стремится координировать противоположные интересы.

Профессор Кембриджского университета Саймон Дикин позже развил концепцию «корпорация как явление общего достояния»⁵. По мнению Дикина, корпорацию следует рассматривать как некий итог общих вложений, где множество сторон заинтересованы не только в получении части общего результата, но и, следовательно, в управлении им.

Данная концепция вошла в Веймарскую конституцию 1919 г., провозгласив, что предприятия и работники назначаются для участия с равными правами в регулировании заработной платы и условий труда, а также в экономическом развитии предприятий добывающей

¹ Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5.

² McGaughey E. The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law // LSE Law, Society and Economy Working Papers. 2015.

³ Предполагается, что акционеры не имеют привилегированного положения в управлении организации по сравнению с работниками, поскольку «риск трудоустройства» имеет такое же или более весомое значение, чем риск падения цен на акции, так как работники имеют экономическую зависимость от работодателя, чем акционеры от дивидендов.

⁴ Schneider F. Social Comparison in the Workplace: Evidence from a Field Experiment. 2014.

⁵ Deakin S. The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise // Queen's Law Journal. 2011.

промышленности⁶. Позже это послужило основой для принятия законов о совместном управлении 1976 г. (нем. Mitbestimmungsgesetz)⁷, производственном совете (нем. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG k.a.Abk.))⁸, а также европейских производственных советах транснациональных корпораций⁹.

Производственные советы подписывают с работодателем производственные соглашения (нем. betriebsvereinbarung), касающиеся вопросов, входящих в их компетенцию. Такие соглашения носят обязательный характер и не могут противоречить коллективным (тарифным) соглашениям (нем. tarifvertrag), заключаемым с участием профсоюзов¹⁰.

Таким образом, в немецком правовом порядке корпорации представляются не только экономическим, но и социальным институтом. Такая институциональная концепция выглядит более динамичной в рамках развития корпоративного управления. Именно это стало благоприятной основой для развития производственных союзов как реальной возможности управления организацией и четкого разграничения компетенции с профсоюзами.

В советском правовом порядке существовал некий аналог в виде «производственных совещаний». Однако логика их развития была несколько другая. Данные совещания создавались по инициативе государства (т.е. работодателя), куда входили не только работники, но и представители профсоюза, которые не являлись работниками данного предприятия¹¹. Основными задачами совещания стали выполнение государственных планов, создание условий для высокопроизводительного труда, совершенствование методов управления предприятием.

При этом изначально если производственные совещания имели некую функцию управления хозяйственной деятельностью¹², то уже в постановлении Совмина СССР, ВЦСПС от 18 июня 1973 г. № 422 «Об утверждении Положения о постоянно действующем производственном совещании» производственные совещания носили более консультационный характер. Так, в случае несогласия администрации предприятия, организации, цеха и другого структурного подразделения с отдельными предложениями, принятыми постоянно действующим производственным совещанием, *вопрос рассматривается соответствующим комитетом проф-*

*союза совместно с руководителем предприятия, организации, цеха и другого структурного подразделения с участием представителя постоянно действующего производственного совещания, после чего руководитель принимает решение по существу спорных вопросов*¹³.

В современном ТК РФ производственные советы также создаются по инициативе работодателя по согласованию с представительным органом работников. При этом конкретный круг вопросов, порядок организации работы и предоставления информации представителем организации, рассмотрения предложений и заключений производственного совета определяются локальными актами, превращая производственный совет в консультативный орган. Данная модель исходит из принятой российским правовым порядком англо-американской модели корпоративного управления, где высшим органом управления обществом является общее собрание акционеров¹⁴, где советская модель профсоюза логично вписывается с функцией защиты интересов работника.

Несмотря на то что до ухода транснациональных корпораций Германии производственные транснациональные производственные советы функционировали на данных предприятиях (например, на производственном предприятии Volkswagen в Калуге), современная практика так и не приняла эту конструкцию, ввиду того, что законодатель отнес эту категорию к правомочию работодателя, а не работников. Опасаясь перераспределения власти управления, и работодателя, и профсоюзы отбросили попытки влияния работников на экономическую деятельность. Однако такая политика весьма неоднозначная, так как меняется процесс производства, требуется определенный набор специальных знаний.

Принимая во внимание мнение узких специалистов при выборе того или иного решения, работодатели, сами того не ожидая, переключают часть управления на работников. В таком случае концепция принятия решения видоизменяется в пользу учета мнения определенных работников, что несколько отодвигает профсоюз в сторону, ввиду отсутствия компетенции, однако не исключает его необходимости в дальнейшем (например, в случае отказа работодателя и в предоставлении информации о результатах рассмотрения предложений). Таким образом, на современном этапе экономического развития, с усложнением технологического производства, роль специалистов, их участия в управлении организацией (хотя и в очень усеченном виде) повышается, что может привести к расширению практики применения работодателями норм о создании производственных советов. Все это, в свою очередь, потребует более детальной проработки теоретической базы, внесения изменений в российское, не только в трудовое, но и в корпоративное законодательство, касающихся определения полномочий производственных советов и участия профсоюзов в процессе взаимодействия работодателя и совета.

⁶ Веймарская конституция 1919 г. Ст. 165. URL: https://en.wikisource.org/wiki/Weimar_constitution#Section_V:_Economic_Life

⁷ Mitbestimmungsgesetz. 1976. URL: <https://www.buzer.de/gesetz/2034/index.htm>

⁸ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG k.a.Abk.). URL: https://www.buzer.de/1_BetrVG.htm

⁹ Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz — EBRG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/_1.html

¹⁰ См. подроб.: Лютов Н.Л. Указ. соч.

¹¹ Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 9 июля 1958 г. № 740 «Об утверждении Положения о постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе, МТС и РТС». URL: https://e-ecolog.ru/docs/J1tEbE_LDNa3uqMCrOIZP

¹² Так, директор предприятия нес ответственность за своевременное рассмотрение предложений производственных совещаний, а также отдельных рабочих и служащих и за проведение в жизнь принятых предложений. См.: Постановление СНК СССР от 18 июля 1929 г. «О мероприятиях к усилению работы производственных совещаний и использованию инициативы рабочих и служащих в деле улучшения производства» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 18 июня 1973 г. № 422 «Об утверждении Положения о постоянно действующем производственном совещании». URL: https://e-ecolog.ru/docs/_XxCpHNedMPqyQ1ygtZo

¹⁴ См. подроб.: Современное корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики : монография / отв. ред. О.В. Гутников. М., 2021.

Литература

1. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. 2014. № 5 (209). С. 95–104.
2. Cohn A. Social Comparison in the Workplace: Evidence from a Field Experiment / A. Cohn, E. Fehr, B. Herrmann, F. Schneider // Journal of the European Economic Association. 2014. Vol. 12. Iss. 4. P. 1–34. DOI: 10.1111/jeea.12079
3. Deakin S. The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise / S. Deakin // Queen's Law Journal. 2012. Vol. 37. Iss. 2. P. 339–381.
4. McGaughey E. The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law / E. McGaughey // LSE Law, Society and Economy Working Papers. 2015. № 10. 43 p.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-15-18

Роль отраслевых соглашений в повышении качества трудовой жизни молодых специалистов в условиях современных политико-экономических вызовов*

Серова Алена Вадимовна,

доцент кафедры трудового права

Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева,

кандидат юридических наук

a.v.serova@usla.ru

В статье анализируются положения отраслевых соглашений, которые направлены на разрешение проблемы занятости и трудоустройства выпускников по специальности. Делается вывод, что в условиях современных политико-экономических вызовов отраслевые соглашения создают правовую основу для реализации концепции повышения качества трудовой жизни в отношении молодых специалистов таким образом, чтобы можно было унифицировать молодежную политику работодателей в рамках конкретной отрасли экономики с учетом ее специфики и насущных потребностей в восполнении кадрового дефицита.

Ключевые слова: молодые специалисты, отраслевые соглашения, качество трудовой жизни, трудоустройство, политико-экономические вызовы.

На первый взгляд в различных отчетных документах показатели трудоустройства выпускников по специальности выглядят положительными¹. Однако данные Росстата позволяют выявить тенденцию увеличения уровня безработицы среди выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. Если у выпускников 2019 г. он составлял 5,8%, то у выпускников 2021 г. — 11,2%².

Причины такого высокого уровня безработицы среди молодых специалистов разнообразны. Обеспокоенность государства вызывают, например, отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда, несоответствие количества резюме молодых соискателей и количества вакансий для первого рабочего места, низкая конкурентоспособность молодежи в сегменте квалифицированного труда, отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда и иное³. Как видно, спектр проблемных

вопросов весьма широк. В их решении задействованы различные инструменты правового, организационного, финансового и иного характера. Если говорить о создании правовых условий, то в этом процессе отдельное место занимают отраслевые соглашения.

В первую очередь заслуга отраслевых соглашений заключается в интенсификации профессионально-отраслевого ракурса разрешения проблемы структурного дисбаланса, обострившегося на рынке труда на фоне действия современных политико-экономических вызовов⁴. Средства массовой информации в 2022–2023 гг. пестрят публикациями на тему нехватки кадров в той или иной отрасли экономики либо по определенным профессиям и специальностям⁵. Если провести анализ

занятости молодежи на период до 2030 г.» // СЗ РФ. 2021. № 51. Ст. 8941.

⁴ См.: Головина С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-3-2-5; Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 3. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5

⁵ Бирюков М. ЦБ заметил усиление нехватки рабочей силы на фоне мобилизации. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/482622->

¹ Около 90% выпускников вузов устроились на работу. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/nauka-i-obrazovanie/56650/> (дата обращения: 02.08.2023).

² Трудоустройство выпускников 2019–2021 гг. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 02.08.2023).

³ Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия за-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

действующих отраслевых соглашений, то практически во всех из них есть либо целый блок (внутренний водный транспорт⁶, электроэнергетика⁷, ФМБА⁸, оценочная деятельность⁹, ракетно-космическая промышленность¹⁰, агропромышленный комплекс¹¹, текстильная, легкая и фарфоро-фаянсовая промышленность¹²), либо отдельные положения (ЖКХ¹³, лесное хозяйство¹⁴, лифтовая отрасль и сфера вертикального транспорта¹⁵), касающиеся вопросов привлечения молодых специалистов в ту или иную отрасль экономики. Из этого следует, что социальные партнеры активно проявляют свою заинтересованность в продвижении на отраслевом уровне идей молодежной политики.

Вторая глобальная проблема, в разрешении которой задействованы отраслевые соглашения, — повышение качества и увеличение количества мер нормативно-правового характера для привлечения молодых специалистов на работу по полученной квалификации и для обеспечения их востребованности на рынке труда. Безусловно, в законодательстве в сфере труда и занятости населения создан определенный блок правовых положений, задачей которых как раз и является содействие молодым специалистам в преодолении обозначенных выше трудностей. Вместе с тем тот факт, что они продолжают не просто существовать, но и усугубляться под воздействием современных политико-экономических вызовов, свидетельствует, что имеющееся правовое регулирование вопросов труда и занятости молодых специалистов не справляется с возникающими сложностями.

В научной литературе регулярно подвергается сомнению эффективность законодательства о труде и занятости населения. Проиллюстрировать данный тезис можно на следующих примерах. Так, поскольку целевое обучение рассматривается в качестве одного из средств разрешения проблемы гарантированного трудоустройства выпускников по полученной квалификации, в этом свете одним из наиболее часто обсуждаемых проблемных аспектов является отсутствие в Трудовом

кодексе РФ (ТК РФ) ответа на вопрос о том, как соотносятся между собой ученический договор и договор о целевом обучении. До сих пор нет правового решения и вопросов об организации стажировок и наставничества. Конечно, в 2023 г. была предпринята попытка внести изменения в ТК РФ относительно стажировок, но оценить ее успешность нам еще только предстоит¹⁶. Что касается наставничества, то в трудовом праве его регулирование носит фрагментарный характер, при этом на федеральном уровне отсутствуют какие-либо положения, устанавливающие единые требования к организации наставничества для работников. Объявление 2023 г. Годом педагога и наставника¹⁷, казалось бы, должно было способствовать сдвигу решения этой проблемы с мертвой точки, но пока что этого не произошло. Единственное, что было озвучено в качестве плана действий в данном направлении, — это разработать профессиональный стандарт «Наставник»¹⁸. Такие действия заслуживают поддержки, но они выглядят несколько сумбурными и забегаящими вперед ввиду отсутствия в ТК РФ базовых положений о наставничестве. Кроме того, нельзя обойти стороной вопрос об отсутствии в ТК РФ дифференцированного подхода к регламентации особенностей труда молодых специалистов, хотя в государственной политике в области содействия занятости населения он начинает формироваться¹⁹.

Действующие на сегодняшний день отраслевые соглашения разрешают часть проблем, касающихся повышения качества трудовой жизни молодых специалистов.

Во-первых, отраслевые соглашения обогащают понятийный аппарат трудового права и законодательство о занятости населения, вводя в их правовую канву понятие «молодой специалист», обеспечивая тем самым дифференцированный подход в регулировании их правового статуса и адресность предоставляемых гарантий. А в некоторых отраслях объем данного понятия расширяется за счет отказа от привязки к наличию определенного образования и от условия о том, что они

cb-zametil-usilenie-nehvatki-rabocaj-sily-na-fone-mobilizacii (дата обращения: 02.08.2023).

⁶ Отраслевое соглашение по финансируемому из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта РФ и образования РФ на 2022–2025 гг. Раздел 8 // СПС ГАРАНТ.

⁷ Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2022–2024 гг. Раздел 7 // СПС ГАРАНТ.

⁸ Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства на 2022–2024 гг. Раздел 7 // СПС ГАРАНТ.

⁹ Отраслевое соглашение в оценочной деятельности и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в РФ на 2021–2023 гг. Глава X // СПС ГАРАНТ.

¹⁰ Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2021–2023 гг. Раздел 7 // СПС ГАРАНТ.

¹¹ Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу РФ на 2021–2023 гг. Глава 7 // СПС ГАРАНТ.

¹² Отраслевое соглашение по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности РФ на 2021–2023 гг. Раздел 7 // СПС ГАРАНТ.

¹³ Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2023–2025 гг. // СПС ГАРАНТ.

¹⁴ Отраслевое соглашение по лесному хозяйству РФ на 2022–2024 гг. // СПС ГАРАНТ.

¹⁵ Федеральное тарифное соглашение в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта РФ на 2022–2024 гг. // СПС ГАРАНТ.

¹⁶ Законопроект № 333871-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/333871-8> (дата обращения: 02.08.2023).

¹⁷ Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» // СЗ РФ. 2022. № 27. Ст. 4817.

¹⁸ На заседании рабочих групп по наставничеству обсудили проект профстандарта «Наставник». URL: <https://bc-nark.ru/news/67691/> (дата обращения: 02.08.2023).

¹⁹ Дополнительные меры по содействию занятости молодежи, в том числе молодых специалистов, определяются в следующих федеральных нормативных правовых и политико-правовых актах: Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г.; Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 362 «О государственной поддержке в 2023 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан» // СЗ РФ. 2021. № 13 (часть I). Ст. 2229. Кроме того, в новой версии закона о занятости населения в Российской Федерации предлагается предусмотреть отдельную ст. 22, посвященную содействию занятости молодежи, а в отношении молодых специалистов — оказывать органами службы занятости населения в интересах работодателей мероприятия по содействию в закреплении молодых специалистов, включая предоставление мер государственной поддержки при их трудоустройстве (Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 02.08.2023).

впервые устраиваются на работу по полученной квалификации²⁰. Так, например, сделано в сфере оценочной деятельности, где используется категория «молодые работники», к которым отнесены лица в возрасте до 35 лет. К тому же отраслевые соглашения конкретизируют, в течение какого промежутка времени работник считается молодым специалистом у конкретного работодателя. Чаще всего устанавливается период в 3 года, но момент начала его течения может быть разным: с момента заключения трудового договора (электроэнергетика) или окончания образовательной организации (ФМБА).

Во-вторых, отраслевые соглашения закрепляют разнообразными дополнительными гарантии прав молодых специалистов в сфере труда и занятости. При этом они не сосредоточены исключительно только на том моменте, когда гражданин уже окончил обучение в образовательной организации. В контексте их положений важен весь процесс профессионального развития молодого специалиста, который начинается с выбора профессии, далее переходит на стадию получения профессионального образования и завершается на стадии начала профессиональной деятельности²¹. Как итог, выстраивается сбалансированная система гарантий прав в сфере труда и занятости для молодых специалистов применительно к каждому этапу их профессионального развития. Крайне ценно также то, что в них напрямую предполагается активное участие работодателей в решении исследуемых проблем.

Приведем примеры наиболее часто встречающихся закрепляемых в отраслевых соглашениях мер, направленных на повышение качества трудовой жизни молодых специалистов, сгруппировав их по стадиям профессионального развития молодых специалистов.

Так, относительно выбора профессии социальными партнерами предусматриваются обязательства по профориентационной работе среди школьников и студентов, по проведению дней открытых дверей в организациях отрасли, а также мероприятий по популяризации престижности труда в отрасли (электроэнергетика).

На стадии получения профессионального образования важными являются следующие направления: вдумчивый переход на профессиональные стандарты, участие работодателей в разработке, актуализации и внедрении профессиональных стандартов, оказание содействия развитию материально-технической базы образовательных организаций (ЖКХ); организация проведения производственной практики студентами, направление специалистов для участия в образовательном процессе (электроэнергетика).

Большая часть обязательств социальных партнеров затрагивает этап начала профессиональной деятельности:

1) гарантии в области трудоустройства молодых специалистов: право работодателя создавать или квотировать для них рабочие места (внутренний водный транспорт, лесное хозяйство); обязательное трудоустройство по специальности (лесное хозяйство); формирование резерва (ЖКХ, внутренний водный транспорт, электроэнергетика, ФМБА);

2) наставничество (электроэнергетика, оценочная деятельность, ЖКХ, ФМБА, внутренний водный транспорт);

3) проведение конкурсов профессионального мастерства (электроэнергетика);

4) дополнительные выплаты в составе заработной платы (внутренний водный транспорт, лесное хозяйство, ФМБА);

5) содействие созданию молодежных организаций (ЖКХ, электроэнергетика); обязанность работодателя освобождать работников, избранных в состав молодежного совета, от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей на 32 часа в месяц (внутренний водный транспорт);

6) оказание работодателем материальной помощи: по просьбе первичной профсоюзной организации (ЖКХ); выдача так называемых «подъемных» (внутренний водный транспорт); для приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством (лесное хозяйство); в случае особой нуждаемости (оценочная деятельность);

7) оказание профсоюзом материальной помощи (лифтовая отрасль и сфера вертикального транспорта);

8) различные льготы в иной социальной сфере: обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью; предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли работодателя в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника (ЖКХ); предоставление общежития на льготных условиях, посещение культурно-спортивных объектов, помощь в решении жилищных вопросов (в том числе в вопросах компенсации найма жилья) в пределах финансовых возможностей (внутренний водный транспорт).

Как видно из приведенных примеров, в отраслевых соглашениях закрепляется разный объем дополнительных гарантий прав и обязанностей молодых специалистов. Вместе с тем думается, что к этому не стоит относиться негативно. Наоборот, это является свидетельством того, насколько критична кадровая ситуация в конкретной отрасли экономики. К тому же у работодателей в разных отраслях экономики отличаются финансовые возможности, поэтому объем дополнительных гарантий чаще всего соизмеряется с возможностью их реального исполнения.

Вместе с тем при всех положительных аспектах коллективно-договорного способа регулирования вопросов повышения качества трудовой жизни молодых специалистов на отраслевом уровне у него есть ряд недостатков. Самый явный из них — рассмотренные гарантии не носят императивный характер, поскольку их реализация ставится под условие, что они будут определены либо в коллективных договорах, либо в локальных нормативных актах конкретных организаций. Тем самым реальность исполнения принятых социальными партнерами на себя обязательств ставится под вопрос. Хотелось бы, чтобы социальные партнеры

²⁰ Кстати, на законодательном уровне предпринимаются попытки по закреплению в правовых основах молодежной политики категории «молодой работник» (Законопроект № 387179-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О молодежной политике в Российской Федерации”». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/387179-8> (дата обращения: 02.08.2023)).

²¹ Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) : коллективная монография. СПб. : Нестор-История, 2015. 336 с.

чаще придавали подобным положениям отраслевых соглашений императивное значение.

Таким образом, реализация концепции повышения качества трудовой жизни в отношении молодых специалистов в рамках социального партнерства на отраслевом уровне становится одним из эффективных и работающих способов привлечения таких кадров в отрасль и закрепления на рабочих местах. В условиях современных политико-экономических вызовов это может рассматриваться в качестве условия сохранения экономической стабильности производств, а иногда и их выживания. Работодатели, которые учитывают интересы работников, придерживаются высоких социальных стандартов и реализуют их практически, становятся более конкурентоспособными на рынке труда в борьбе за квалифицированные кадры, особенно молодые. Отраслевые

соглашения используются как правовой инструмент, который задает нужный тон деятельности работодателей в рамках конкретной отрасли экономики по реализации политики корпоративной социальной ответственности, формирует для них определенный имидж в социально-трудовых отношениях. При этом учитываются специфика производства и финансовые возможности работодателей, а главное — их потребности в количестве и качестве требуемой рабочей силы. Немаловажно также и то, что таким образом формируется запрос образовательным организациям относительно того, по каким конкретным направлениям им нужно подготавливать кадры, какими компетенциями должны обладать выпускники при входе на рынок труда, а со своей стороны работодатели принимают на себя обязательства по созданию соответствующих организационных условий.

Литература

1. Головина С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 2–5. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-3-2-5
2. Лушников А.М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5
3. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) : коллективная монография / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман [и др.]. Санкт-Петербург : Нестор-История, 2015. 336 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-18-21

Корпоративная социальная ответственность — новое направление в развитии социального партнерства?*

Благодир Алла Леонтьевна,

профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук, доцент
alblagodir@msal.ru

При переходе к постиндустриальному типу общества, где имеют место высокие технологии, предполагается более высокий уровень социального управления, реализуемый компаниями. Новые условия предъявляют новые требования к привлечению и удержанию квалифицированных работников. Происходит переосмысление роли компаний (работодателя). В этой связи компании (работодатели), руководствуясь принципами корпоративной социальной ответственности, применяют новые подходы в управлении работниками. Однако инициативы по развитию социальной ответственности компаний (работодателей) нельзя назвать революционными, так как они уже урегулированы в российском трудовом законодательстве. Развитие корпоративной социальной ответственности должно осуществляться не на уровне деклараций, а на закреплении в актах социального партнерства обязательств работодателей по улучшению труда, отдыха и быта работников.

Ключевые слова: ESG — стратегия устойчивого развития, корпоративная социальная ответственность, Трудовой кодекс РФ, национальный стандарт, права человека, трудовые практики.

Одним из принципов ESG — стратегии устойчивого развития является принцип социального управления, который реализуется компаниями на внутреннем и внешнем уровнях. Внутри компании взаимодействие с работниками происходит по вопросам условий и оплаты труда, охраны здоровья, обеспечения безопасности труда, при-

влечения на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья, с профсоюзами по принятию социальных программ для трудового коллектива. На внешнем уровне — взаимоотношения с потребителями, подрядчиками и поставщиками, бизнес-партнерами при реализации различных проектов по соблюдению прав населения.

* Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» [The research was conducted in frame of the federal academic leadership program Priority 2030].

В постиндустриальном обществе для каждой компании становится крайне важным создание конкурентных преимуществ при привлечении инвестиций, удержании квалифицированного персонала, способствующего формированию репутации работодателя с высокими стандартами деловой этики и социальной ответственности. Приверженцами соблюдения принципов ESG стали не только большие транснациональные корпорации, но и многие компании малого и среднего бизнеса¹. По данным ООН, курс на ESG взяли более 18 000 компаний и 3800 некоммерческих организаций из более чем 160 стран, а также 62 местные сети².

Долгое время для описания социальной ответственности бизнеса использовался термин — Corporate Social Responsibility или CSR (корпоративная социальная ответственность, или КСО)³. Для бизнеса важным инструментом реализации ESG — стратегии устойчивого развития в сфере корпоративной социальной ответственности стал Глобальный договор ООН (2000 г.).

Корпоративная социальная ответственность — это концепция, согласно которой компания (работодатель) за счет полученной прибыли добровольно принимает на себя обязательства по поддержке работников и членов их семей, окружающей среды, общества в целом путем добровольного инвестирования полученной прибыли в соответствующие институты.

В 2013 году введен в действие «Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности» (далее — ГОСТ Р ИСО 26000-2012)⁴, который фактически стал базовым для принятия корпоративных социальных стандартов на уровне компаний. Сегодня при поддержке государства⁵ наблюдается значительный рост активности российских компаний по разработке и внедрению ESG-стратегий⁶.

В ГОСТ Р ИСО 26000-2012 выделено семь основных проблемных тем, касающихся КСО, таких как:

¹ Впервые в 2004 г. концепция ESG была сформулирована Генеральным секретарем ООН Кофи Аннано, который обозначил ее принципы и предложил ведущим мировым компаниям включить принципы ESG в свои стратегии.

² URL: <https://unglobalcompact.org/news/5098-06-06-2023>

³ Основоположник идеи КСО — Г. Боуэн, профессор Иллинойского университета США (1953).

⁴ ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности (утв. и введ. в действие приказом Росстандарта от 29 ноября 2012 г. № 1611-ст). М.: Стандартинформ, 2014.

⁵ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // СЗ РФ. 2018. № 20. Ст. 2817; Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации в период до 2030 года» // СЗ РФ. 2020. № 30. Ст. 4884; Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 27 (часть II). Ст. 5351; Распоряжение Правительства РФ от 14 июля 2021 г. № 1912-р «Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития РФ» // СЗ РФ. 2021. № 30. Ст. 5814; и др.

⁶ На 11 ноября 2020 г. таких компаний было всего 37. См. об этом: Рейтинг российских компаний ESG по состоянию на 11 ноября 2020 г. URL: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/#conf-tab-1. На 1 июня 2023 г. 160 компаний подключились к ESG (ОАО «Полиметалл», ПАО «Уралкалий», ПАО «Новатэк», ПАО «Северсталь», ПАО «ФосАгро» и др.). См. об этом: Рейтинг российских компаний ESG по состоянию на 1 июня 2023 г. URL: https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/. См. также: URL: <https://skillbox.ru/media/management/chto-takoe-printsipy-esg-v-chyem-oni-polezny-biznesu-i-kak-vnedrit-ikh-v-kompanii/>

организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающая среда; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; участие в (жизни) сообществ и их развитие.

Каждая компания в процессе построения системы КСО самостоятельно определяет последовательность разрешения проблемных тем, формулирует действия и ожидания исходя из специфики своей деятельности.

Анализ содержания ГОСТ Р ИСО 26000-2012 позволяет выделить две из семи обозначенных тем, непосредственно связанных со сферой труда.

Тема «Права человека» затрагивает в числе других проблемы, касающиеся дискриминации уязвимых групп, экономических, социальных и культурных прав, основных принципов и прав в сфере труда.

Запрет дискриминации — фундаментальный принцип международного права в области прав человека, он также закреплен в ст. 2 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Поэтому компании при разрешении проблемы «Дискриминация и уязвимые группы» должны принимать меры на запрет всех форм дискриминации работников (женщин, лиц с ограниченными возможностями здоровья, несовершеннолетних мигрантов) и членов их семей.

Каждый человек, являясь членом общества, имеет экономические (работа в справедливых и благоприятных условиях), социальные (здоровье; уровень жизни, достаточный для поддержания физического и умственного здоровья и благосостояния семьи (пища, одежда, жилище, медицинская помощь и др.)) и культурные права, соблюдение которых является необходимым для сохранения достоинства и личного развития. Компания несет ответственность за применение должной предусмотрительности, для того чтобы обеспечить свое участие в деятельности, которая ограничивает, препятствует или затрудняет пользование такими правами.

МОТ установила основные права в сфере труда⁷. В этой связи соответствующие действия и ожидания от компании при разрешении проблемы «Основные принципы и права в сфере труда» заключаются в реализации работниками права на ведение коллективных переговоров, запрете на выполнение работы под угрозой наказания; политика занятости в организации не является дискриминационной по отношению к расе, цвету кожи, полу, религии, национальному или социальному происхождению, политическим предпочтениям, возрасту или ограниченными возможностями, семейному положению, наличию иждивенцев, к здоровью. Также компаниям следует принимать меры, способствующие занятости уязвимых групп⁸ (по организации рабочих мест, программ обучения), предоставлять равные условия для трудоустройства, запрещать использование детского труда и др.

Тема «Трудовые практики» выделяет проблемы найма и трудовых отношений, условий труда и социальной

⁷ В них входят: право на свободу объединений и реальное признание права на коллективные переговоры; устранение всех форм принудительного и обязательного труда; реальное искоренение детского труда; устранение дискриминации в отношении найма и занятости.

⁸ Лица с ограниченными возможностями здоровья, молодежь, пенсионеры, женщины и др.

защиты, социального диалога, охраны труда на рабочем месте, развития человеческого потенциала и обучения на рабочем месте.

При разрешении проблемы найма и трудовых отношений в ГОСТ Р ИСО 26000-2012 определено следующее. Компания (работодатель) повышает уровень жизни работников на основе полной и гарантированной занятости, выполняет налоговые обязательства при использовании труда наемных работников, избегает использования временных работников (исключение: краткосрочные и сезонные работы), смягчает негативное воздействие при изменениях в своей деятельности (ликвидация компании, сокращение численности или штата работников), не допускает прямую или косвенную дискриминацию работников; защищает персональные данные и конфиденциальность работников; обеспечивает передачу работы на контрактной основе или на основе субподряда только тем компаниям, которые официально признаны или иным образом имеют возможность и желание принять на себя обязательства работодателя и обеспечить достойные условия труда работникам⁹; повышает уровень занятости, профессионального развития и продвижения по службе работников.

Поскольку условия труда существенно влияют на качество жизни работников и их семей, то компаниям предлагается разрешать проблемы в соответствии с российским трудовым законодательством, международными трудовыми стандартами, разработанными МОТ, социально-партнерскими соглашениями и коллективными договорами. Достойные условия труда включают решение вопросов оплаты труда, соблюдения рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства (возможность совмещать работу с семейными обязанностями), по возможности разрешать проблемы соблюдения национальных или религиозных традиций и обычаев, обеспечивать баланс работы и частной жизни и др.

В сохранении человеческого достоинства и ощущении чувства честности и социальной справедливости важную роль играет социальная защита, поэтому компании должны обеспечивать предоставление работникам гарантий, направленных на смягчение последствий сокращения или потери доходов в результате несчастного случая на производстве, болезни, материнства, ухода за ребенком, старости, потери работы, ограничений трудоспособности или финансовых лишений, предоставление медицинского обслуживания и семейных пособий.

Социальный диалог включает все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между (или среди) представителями правительства, работодателями и работниками относительно экономических и социальных вопросов, вызывающих особую озабоченность. Эффективный социальный диалог дает механизм разработки политики и поиска решений, учитывающих приоритеты и потребности как работодателей, так и работников, таким образом приводя к результатам, которые значимы и носят долгосрочный характер для компаний и общества. Социальный диалог может

⁹ В данном случае имеются в виду работники с временной или частичной занятостью, которая носит постоянный и устойчивый характер (прекариат).

принимать множество форм и проводиться на разных уровнях.

При разрешении проблемы охраны труда на рабочем месте в ГОСТ Р ИСО 26000-2012 закреплены положения об обеспечении и поддержании высокого уровня физического, психического и социального благополучия работников, предотвращении причинения вреда здоровью, вызванного условиями труда.

Разрешая проблемы развития человеческого потенциала и обучения на рабочем месте, компании обязаны:

- предоставлять работникам в период их трудовой деятельности доступ к развитию навыков, подготовке, обучению и возможности для карьерного роста на равных и недискриминационных условиях;

- оказывать при необходимости помощь увольняемым работникам в устройстве на новую работу, обучении и предоставлении консультаций;

- создавать программы, содействующие здоровью и благополучию.

В этой связи возникают вопросы: а какое принципиальное значение имеет ГОСТ Р ИСО 26000-2012 и как этот акт о КСО может разрешить проблемы, возникающие в период трудовой деятельности работников в компании? Анализ положений ГОСТ Р ИСО 26000-2012 показывает, что обозначенные проблемы в рамках тем «Права человека» и «Трудовые практики» в полной мере согласуются с основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленными в ст. 2 Трудового кодекса РФ. Процедура проведения социального диалога закреплена в нормах раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ. Декларируемые принципы в стандартах КСО (SA 8000, CSR/КСО — 2008, ISO 26000)¹⁰ в полной мере находят выражение в основных принципах социального партнерства, закрепленных в ст. 24 ТК РФ.

¹⁰ Стандарт Social Accountability 8000 (SA 8000) разработан организацией Social Accountability International и основывается на принципах 13 международных конвенций по правам человека. Основное внимание стандарт уделяет правам работников и улучшению условий их труда, взаимоотношениям работодателя и работников (Последняя версия стандарта выпущена в 2001 г.).

Стандарт CSR/КСО — 2008 разработан Всероссийской организацией качества, в нем устанавливаются требования к деятельности организаций в области права на труд и охраны труда, социальных гарантий для работников, к производству продукции (услуг, работ) надлежащего качества, охране окружающей среды, ресурсосбережению, участию в социальных мероприятиях и поддержке инициатив местного сообщества (введен в действие в 2008 г. решением Всероссийской организации качества, Международной ассоциации менеджеров и аудиторов качества, Сербской организации качества).

Стандарт ISO 26000 «Социальная ответственность» разрабатывается International Organization for Standardization (ISO) с 2003 г. исходя из мнений представителей более 80 стран. Стандарт может быть использован организациями всех организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением государственных организаций, представляющих исполнительную и законодательную власть. Основные принципы стандарта: подотчетность за влияние на общество и окружающую среду; прозрачность; этичность — стиль и поведение на основе целостности, честности, равенства, разумного руководства, добропорядочности; учет интересов и уважение всех заинтересованных сторон; уважение правовых норм; уважение международных норм — в тех случаях, когда эти нормы более предпочтительны для устойчивого развития и благосостояния общества; признание важности и всеобщности прав человека.

Особо следует обратить внимание на п. 6.8.9.1 «ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности»¹¹, в котором речь идет о возможности регулирования нормами трудового законодательства деятельности компании по участию в программах, обеспечивающих доступ к пище и другим продуктам первой необходимости для уязвимых или дискриминированных групп и людей с низким уровнем доходов (социальное инвестирование). Такой подход достаточно спорный, поскольку любая деятельность компании, направленная на социальное инвестирование, является благотворительностью и регулируется специальным законодательством¹².

Сегодня ключевые принципы КСО принято включать в ESG — стратегию устойчивого развития компаний. Однако очевидно, что предлагаемые инициативы развития социальной ответственности компаний (бизнеса) назвать какими-то новыми и революционными нельзя, поскольку все они достаточно последовательно и четко урегулированы в российском трудовом законодательстве. Развитие социального партнерства должно осуществляться не на уровне деклараций или принимаемых «модных» документов, а на закреплении в коллективных договорах обязательств работодателя по улучшению труда, отдыха и быта работников.

Главная идея КСО состоит в том, чтобы стимулировать бизнес не только направлять получаемую прибыль на внутреннее развитие компании и выплату дивидендов

акционерам, но и более активно направлять часть ее на улучшение труда и социальную поддержку работников и членов их семей. Например, коллективный договор ПАО «Уралкалий», составленный на основе принципов социального партнерства, выступает гарантом социальной поддержки работников и членов их семей¹³. Компания ПАО «ФосАгро» не только направляет инвестиции на развитие производства, но и вкладывает их в работников, так как забота о трудовом коллективе является приоритетной задачей компании. Генеральный директор ПАО «ФосАгро» А. Гурьев считает, что «дальнейшая унификация колдоговоров подчеркивает укрепление нашей корпоративной общности. У каждого из нас своя профессия, но все мы — одна большая семья, где права каждого работника защищены в максимальной степени. Компания продолжит строить жилье для своих сотрудников и их семей, оснащать городские больницы и родильные дома, возрождать святыни, строить стадионы, поддерживать медицину и образование, культуру и спорт, заботиться об инвалидах и малообеспеченных группах граждан»¹⁴.

Вышесказанное свидетельствует о том, что социально-трудовые отношения в рамках социального партнерства являются общепризнанной сферой регулирования трудовым правом. При этом необходимо различать меры, вводимые компаниями, реализующими стандарты КСО, включать в коллективные договоры и отраслевые соглашения.

¹¹ Утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 29 ноября 2012 г. № 1611-ст. М. : Стандартинформ, 2014.

¹² Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» // СЗ РФ. 1995. № 33. Ст. 3340.

¹³ URL: https://www.uralkali.com/ru/press_center/company_news/item43459/

¹⁴ URL: https://rapu.ru/news/fosagro_rasshirila_razmer_sotsialnykh_lgot_i_/1672/

Литература

1. Меньшикова О.И. Социальное партнерство в трудовой сфере: новый поворот / О.И. Меньшикова // Кадровик. 2022. № 11. С. 15–22. EDN: MNHRGF.
2. Смирнов Д.А. О распространении действия коллективного договора на всех работников организации: взгляд профсоюзов / Д.А. Смирнов // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 24–27. DOI: 10.18572/2221-3295-2022-1-24-27. EDN: QECWFK.
3. Хорошкевич Н.Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт / Н.Г. Хорошкевич. Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2021. 146 с. EDN: MVCTPK.

Уважаемые авторы!

Обращаем ваше внимание на следующие пункты:

- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.

Юридическая ответственность профсоюзной организации

Кондратьева Зоя Александровна,

доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
labor-msu@mail.ru

Статья посвящена юридической ответственности профсоюзных организаций, созданных как юридическое лицо, и профсоюзных организаций, осуществляющих свою деятельность как объединение граждан.

Ключевые слова: профессиональный союз, правоспособность, ответственность.

Право граждан создавать профсоюзы для защиты своих интересов закреплено в ст. 30 Конституции РФ. Профсоюзные организации, являясь объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, наделены специальными целями и задачами — представлять и защищать социально-трудовые права и интересы своих членов¹.

Достижение указанных целей и задач возможно путем реализации тех прав, которые предоставлены профсоюзным организациям и их объединениям (ассоциациям) и в тех формах, которые предусмотрены законодательством.

В настоящее время деятельность профсоюзных организаций возможна в двух формах — профсоюзные организации, созданные и действующие как юридическое лицо, и профсоюзные организации, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица.

Государственная регистрация профсоюза в качестве юридического лица предусматривается ст. 8 Закона о профсоюзах, и с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании профсоюзная организация приобретает правоспособность, т.е. способность иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в ее учредительном документе, обязанности, в том числе и *ответственность за действия и бездействие*. Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица, а представляют собой объединение граждан.

В связи с этим представляет интерес сравнительный анализ правового статуса профсоюзной организации, являющейся юридическим лицом, и профсоюзной организации без образования юридического лица, в том числе с позиции юридической ответственности. Под юридической ответственностью понимаются меры государственного принуждения к лицу (юридическому или физическому лицу) за совершение противоправного деяния.

В Законе о профсоюзах основания и объем правоспособности, в том числе и ответственности профсоюзных организаций (юридических и не юридических лиц), никак не дифференцируются. Согласно ст. 31 Закона о профсоюзах ответственность профсоюзных организаций наступает в случае невыполнения ими своих обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной. Ответственность несут профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы. Указанная ответственность установлена применительно к специальным целям и задачам профсоюзной организации — представлять и защищать социально-трудовые права и интересы своих членов. Однако фактическая деятельность профсоюзной организации значительно шире, и как юридическое лицо, и как участник предпринимательской деятельности, профсоюзная организация может быть привлечена к различным видам юридической ответственности.

Деятельность профсоюзных организаций подчинена принципу специальной правоспособности, согласно которому юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям его деятельности (п. 1 ст. 49). Правоспособность юридических лиц предполагается целевой (специальной, ограниченной), допускающей их участие лишь в определенном, ограниченном круге гражданских правоотношений, «ибо юридическое лицо по общему правилу может иметь только такие гражданские права, которые соответствуют определенным законом или учредительными документами *целям его деятельности*, и соответственно может нести лишь связанные с этой деятельностью обязанности»². Правовой статус профсоюзной организации, созданной как юридическое лицо, определяется законом и предусматривает набор прав, обязанностей, гарантий их реализации исходя из существа регулируемой деятельности, ее целевой направленности.

Правовой статус профсоюзной организации определяется еще и тем, что законодатель относит профсоюзные организации (профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов) к некоммерческим организациям (п. 3 ст. 50 Гражданского кодекса РФ) и к общественным объединениям, что влечет распространение правовых норм соответствующих федеральных законов³ на деятельность профессиональных организа-

¹ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах).

² Суханов Е.А. Юридические лица как участники гражданских правоотношений // Гражданское право : учебник / отв. ред. Е.А. Суханов. Т. 1. М., 1998. С. 189.

³ См.: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»; Федеральный закон от 19 мая

ций. В литературе были высказаны разные точки зрения по вопросу о возможности занятия коммерческой деятельностью некоммерческих организаций. По мнению Е.А. Суханова, некоммерческие организации не вправе использовать самостоятельную правосубъектность в противоречии с этими целями, не должны иметь широких возможностей для занятия коммерческой деятельностью⁴. По мнению других цивилистов, в условиях рыночной экономики некоммерческие организации нельзя лишать возможности совершать необходимые хозяйственные операции, а в установленных законом пределах самим зарабатывать средства и распоряжаться ими, поскольку в противном случае они не смогут полноценно осуществлять свою основную деятельность⁵. Парадокс заключается в том, что ни один из действующих нормативных актов не определяет границ, пределов и соотношения деятельности организации, направленной на извлечение прибыли, с объемом иной деятельности, не направленной на извлечение прибыли. В таких условиях некоммерческие организации, в том числе и профсоюзные, делают больший уклон в предпринимательскую деятельность, отклоняясь от специальных целей и задач — представлять и защищать социально-трудовые права и интересы своих членов.

Профсоюзная организация, являясь юридическим лицом, может в соответствии со ст. 20 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) являться работодателем, вступать в трудовые отношения с наемными работниками. В случае ненадлежащего исполнения обязанностей работодателя, предусмотренных трудовым законодательством, профсоюзная организация может быть привлечена к административной, а в некоторых случаях и к уголовной ответственности. В частности, уголовная ответственность предусмотрена ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ (УК РФ) в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лица, достигшего предпенсионного возраста. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях». Уголовная ответственность предусмотрена в случаях необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ). Полная невыплата заработной платы свыше двух месяцев или частичная невыплата свыше трех месяцев, совершенные руководителем организации из корыстной или иной личной заинтересованности, влекут уголовную ответственность в соответствии со ст. 145.1 УК РФ. Согласно данным, размещенным на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости, наиболее массовым нарушением является задержка выплаты заработной платы⁶. Очевидно, что юридическое лицо к уголовной ответственности не может быть привлечено. Более того, при выявлении даже

таких грубых нарушений трудовых прав работников профсоюзная организация, обладающая специальной правоспособностью, никаких негативных последствий претерпевать не будет. К ответственности будет привлечен руководитель организации или лицо, исполняющее обязанности руководителя организации.

Чаще всего за нарушение трудового законодательства работодателя привлекают к административной ответственности. В литературе отмечают, что без административной ответственности, которая является одним из распространенных видов государственного принуждения, эффективно контролировать соблюдение трудового законодательства и обеспечивать конституционные права человека и гражданина в сфере трудовых отношений вряд ли возможно⁷. Нарушения выявляются при проведении надзорных и контрольных мероприятий государственными органами. Нередко споры возникают из пробелов правового регулирования. В частности, работодатель может быть привлечен к ответственности, если лицо обратилось в суд с иском о признании незаконным отказа в заключении трудового договора. В настоящее время процедура трудоустройства и аспекты, касающиеся проведения собеседования, тестирования, трудовым законодательством не урегулированы. При локальном регулировании рекомендуется получать предварительное согласие кандидата на обработку персональных данных, прохождение все этапов отбора. Однако все полученные результаты отбора и результаты оценки находились в доступе только работодателя, и он определял их дальнейшую судьбу. В случае отказа в приеме на работу сведения, предоставленные соискателем, должны быть уничтожены в течение 30 дней. Важно учитывать, что профсоюзные организации правомерно могут контролировать кадровый отбор в целях недопущения дискриминации в отношении своих членов и в последующем принимать участие в судебном разбирательстве. За нарушения, допущенные при трудоустройстве, к ответственности могут привлечь организацию, обязав ее заключить трудовой договор с соискателем, которому отказали.

Профсоюзная организация, не являющаяся юридическим лицом, не может выступать в качестве работодателя, не может заключать трудовой договор и использовать труд наемных работников, однако это не исключает совместной коллективной деятельности членов профсоюза, направленной на защиту своих социально-трудовых прав и интересов. Вопрос только в том, какие методы и средства они будут использовать и чем эти методы и средства отличаются от общеправовых.

В целях создания материально-технической базы и финансовых условий для осуществления деятельности профсоюзов на работодателя возлагается обязанность предоставлять профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи, помещения, базы отдыха, спортивные оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просве-

1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Суханов Е.А. Юридические лица как участники гражданских правоотношений // Там же. С. 189.

⁵ Козлова Н.В. Правосубъектность юридического лица. М.: Статут, 2005. С. 47.

⁶ URL: <http://rostrud.gov.ru>

⁷ Гришковец А.А. Административная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений в свете предстоящего принятия нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях // Административное право и процесс. 2020. № 10. С. 7.

ительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Однако, в соответствии с гражданским законодательством, получать, приобретать материальные ценности, пользоваться и распоряжаться ими могут только профсоюзные организации, имеющие статус юридических лиц. Профсоюзные организации без образования юридического лица не могут получать имущество и денежные средства, поскольку не являются субъектами гражданского оборота, а предоставление ценностей «группе граждан» не предусмотрено законодательством. Таким образом, деятельность профсоюзов без образования юридического лица не может поддерживаться финансовыми и материальными ресурсами, не могут формироваться и использоваться материальные средства в том числе для достижения уставных целей профсоюзной организации. Следует признать, что профсоюзные организации без образования юридического лица, не имеющие средств создавать и поддерживать условия для деятельности организации, при отсутствии реальных ресурсов не обладают возможностью эффективно достичь уставные цели профсоюзной организации — защиты социально-трудовых прав работников.

Профсоюзная организация, как юридическое лицо, может быть привлечена к ответственности за совершение налогового правонарушения, т.е. виновное противоправное (в нарушение законодательства о налогах и сборах) деяние (действие или бездействие) налогоплательщика, плательщика страховых взносов, налогового агента и иных лиц, за которое предусмотрена ответственность (ст. 106 Налогового кодекса РФ; далее — НК РФ). Физическое лицо может быть привлечено к ответственности за совершение налоговых правонарушений с шестнадцатилетнего возраста (п. 2 ст. 107 НК РФ). Учитывая, что членами профсоюзной организации могут быть лица с 14 лет, нельзя исключать различного рода злоупотреблений. Избежать злоупотреблений можно, закрепив в Законе о профсоюзах запрет на занятие руководящих должностей лицами младше 16 лет. Профсоюзная организация, не имеющая статуса юридического лица, не имеет права совершать какие-либо финансовые операции.

Профсоюзы имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирования, используя это право как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 14 Закона о профсоюзах), в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ). Профсоюзная организация, как общественное объединение, имеет аналогичные права⁸: свободно распространять информацию о своей деятельности; проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование; представлять и защищать свои права, законные интересы своих членов и участников в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях, за исключением права на организацию и проведение забастовок.

⁸ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». Ст. 27 // СПС «КонсультантПлюс».

За нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях и пикетировании предусматривается административный штраф (ст. 5.38, 20.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в некоторых случаях за правонарушения в данной сфере предусмотрена ответственность в виде обязательных работ. В целях снижения правонарушений при проведении массовых акций, а также создания гарантий реализации права граждан на организацию и проведение митингов, демонстраций государство совместно с профсоюзными организациями должно эффективнее обеспечивать правопорядок при проведении общественно-политических мероприятий.

В соответствии со ст. 17 Закона о профсоюзах профсоюз имеет право для осуществления своей уставной деятельности бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам. Формулировка статьи достаточно неопределенная (какого характера информация, в каком объеме и проч.), и это, естественно, порождает споры и конфликты. До настоящего времени нет четкости в вопросе о предоставлении доступа профсоюзным организациям к персональным данным работников, не являющихся членами профсоюза; о предоставлении информации ограниченного доступа (служебной, коммерческой, врачебной и проч.). Однако очевидно, что при решении этих вопросов необходимо соблюдать основные требования: профсоюзы могут получать только ту информацию, которая необходима для достижения уставных целей и задач; должны быть гарантии, что профсоюзная организация может обеспечить сохранность этой информации и нести ответственность за несанкционированный доступ к ней третьих лиц. Обеспечить это может только профсоюзная организация, обладающая необходимыми физическими, финансовыми и техническими средствами. Совершенно очевидно, что профсоюзная организация, осуществляющая свою деятельность без образования юридического лица, не обладает достаточными ресурсами и не может нести юридическую ответственность.

Одним из основных направлений деятельности профсоюза является участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Право работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, предусмотрено ст. 37 Конституции РФ, а также непосредственно в Трудовом кодексе РФ (ст. 2, 21, 401, 409 ТК РФ). Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Как правило, цель забастовки — причинить работодателю экономический ущерб, который по размеру ущерба может быть значительно больше, чем расходы, направленные на удовлетворение социально-экономических требований работников по условиям коллективного договора.

Забастовка является этапом коллективного трудового спора и одновременно крайней мерой его разрешения. А.М. Куренной обоснованно отмечает, что «с одной стороны, забастовка — крайняя мера, с другой — с учетом явно невысокой эффективности иных

способов защиты трудовых прав работников забастовка нередко является *единственным активным способом давления* российских работников на работодателей»⁹.

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 31 Закона о профсоюзах). Работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнению, поскольку участие в забастовке, признанной судом незаконной, рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Согласно ст. 417 ТК РФ, работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавлявшего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом. Представительный орган, возглавляющий забастовку, может состоять из работников, избранных на общем собрании, либо из работников — членов профсоюза, действующих от имени профсоюзной организации, а также из лиц, являющихся членами профсоюза, но не работниками организации. В ситуации, когда работники могут ока-

заться под угрозой потери работы или необходимости компенсировать значительный ущерб работодателю, профсоюзная организация, осуществляющая свою деятельность как юридическое лицо, располагает реальными возможностями поддержать работников, оказать материальную поддержку. Профсоюз, осуществляющий деятельность как простое объединение граждан, будет бессилён и беспомощен.

Сравнительный анализ правоспособности профсоюзных организаций, создаваемых в соответствии с действующим законодательством, показывает, что права, предоставленные Законом о профсоюзах профсоюзным организациям, могут реализовывать только профсоюзные организации, созданные как юридические лица, обладающие в полном объеме специальной правоспособностью. Отличие в правовом статусе влечет существенную разницу в объеме правоспособности, а также в мерах ответственности. Правовой статус профсоюзной организации, созданной как юридическое лицо, определяется законом и предусматривает набор прав, обязанностей, гарантий их реализации исходя из существа регулируемой деятельности, ее целевой направленности, должен соотноситься с уровнем ее ответственности. В литературе правомерно отмечается слабость профсоюзов в отстаивании прав работников в связи с недостаточностью полномочий для обеспечения реализации трудовых прав работников¹⁰. Полагаем необходимым сосредоточиться на законодательной инициативе, подготовке законопроектов, направленных на совершенствование способов защиты социально-трудовых прав работников.

⁹ Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997.

¹⁰ Миронов В.И., Барбашова Т.П. Косвенный иск в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 32.

Литература

1. Гришкoveц А.А. Административная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений в свете предстоящего принятия нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях / А.А. Гришкoveц // Административное право и процесс. 2020. № 10. С. 32–37.
2. Козлова Н.В. Правосубъектность юридического лица / Н.В. Козлова. Москва : Статут, 2005. 474 с.
3. Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А.М. Куренной, В.И. Миронов. Москва : Дело, 1997. 383 с.
4. Миронов В.И. Косвенный иск в трудовом праве / В.И. Миронов, Т.П. Барбашова // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 56–57.
5. Суханов Е.А. Юридические лица как участники гражданских правоотношений / Е.А. Суханов // Гражданское право : учебник. В 2 томах. Т. 1 / ответственный редактор Е.А. Суханов. Москва : Бек, 1998. С. 169–279.

Использование материалов в других изданиях допускается
только с письменного согласия редакции.
Ссылка на журнал обязательна.

Проблема обеспечения судебной защитой требований, вытекающих из обязательств по коллективному договору

Саурин Сергей Александрович,

доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
партнер специализированной юридической фирмы по трудовому праву MSS Legal,
кандидат юридических наук
tp@hse.ru

В настоящей статье рассматриваются практические вопросы, связанные с рассмотрением судами общей юрисдикции и арбитражными судами Российской Федерации споров с участием коллективных социально-партнерских субъектов. Автором предпринята попытка обосновать выделение коллективных споров о праве как особого вида споров, нуждающегося в специальном регулировании порядка рассмотрения и разрешения их в юрисдикционных органах. Также в статье рассматривается вопрос о возможности включения в коллективный договор условия об отказе работников от забастовки и об обязательности такого условия для сторон договора.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, обязательственные условия коллективного договора, коллективный трудовой спор, забастовка, признание забастовки незаконной, условие об отказе работников от забастовки.

Современная юридическая доктрина рассматривает коллективный договор как правовой акт двойственной природы, сочетающий в себе как нормативные, так и договорные черты¹ и устанавливающий не только нормы, регулирующие социально-трудовые отношения, но и взаимные обязательства сторон в сфере социально-трудовых отношений. При этом если со стороны работников коллективный договор интересен прежде всего как дополнительный механизм нормативного регулирования условий труда и закрепления дополнительных гарантий, то со стороны работодателей мотивом для заключения коллективного договора нередко становится именно его обязательственная часть.

В настоящее время как в теории, так и на практике множество дискуссий вызывают отдельные условия, которые могут быть включены социальными партнерами в коллективный договор и порождают взаимные обязательства сторон. Пожалуй, наиболее противоречивыми оказываются условие об отчислении работодателем первичной профсоюзной организации денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ч. 4 ст. 377 Трудового кодекса; далее — ТК РФ) и условие об отказе работников от забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

Возможность отчисления денежных средств по ч. 4 ст. 377 ТК РФ рассматривается действующим законодательством как одна из обязанностей работодателя по обеспечению условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, устанавливаемая работодателем и представительным органом работников в договорном порядке. Примечательно, что данная обязанность предполагает возложение ряда встречных обязательств и на профсоюз — расходовать выделенные средства в соответствии с их назначением, передавать работодателю отчеты о расходовании средств и т.п. Указанные ограничения свободы профсоюза от внешнего вмешательства оказываются необходимы во избежание фаворитизма со

стороны работодателя в отношении некоторых профсоюзов и в целях недопущения прямого финансирования их деятельности.

Современная арбитражная судебная практика при рассмотрении судебных споров о взыскании денежных средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу между профсоюзом, имеющим в соответствии с коллективным договором право на получение этих средств, и работодателем, задержавшим или не выплатившим указанные средства, последовательно придерживается позиции об обязательственной природе данного условия коллективного договора. Арбитражные суды, разрешая данные споры в пользу профсоюзов, ссылаются, в числе прочего, на нормы ст. 310 Гражданского кодекса РФ о недопустимости одностороннего отказа от исполнения обязательства².

Принципиально иным оказывается подход арбитражных судов к рассмотрению похожих споров, когда в деле в качестве заинтересованного лица оказывается еще один профсоюз или несколько профсоюзов.

Так, на практике возможна ситуация, когда один профсоюз, объединяя более половины работников коллектива, договаривается о внесении в коллективный договор условия о выделении средств по ч. 4 ст. 377 ТК РФ именно этому профсоюзу, а затем в период действия коллективного договора в организации появляется еще один профсоюз, требующий часть средств (пропорционально количеству входящих в него членов) выделять ему. В этом случае в суд с требованием о взыскании средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу обращается либо новый профсоюз (если работодатель продолжил выделение средств подписавшему коллективный договор профсоюзу), либо старый профсоюз (если работодатель посчитал, что выделяемые средства все-таки следует разделить между всеми профсоюзами). Может оказаться и так, что интересы работников при подписании коллективного договора

¹ Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве : монография. М. : Проспект, 2017. С. 380.

² См.: Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 15 августа 2013 г. по делу № А05-3803/2013; Постановление Двадцать первого арбитражного апелляционного суда от 30 сентября 2021 г. № 21АП-2581/2021 по делу № А83-21621/2020 // СПС ГАРАНТ.

представляет вообще не профсоюзная организация, а единый или иной представительный орган работников.

В названных случаях подходы арбитражных судов к рассмотрению данного спора могут оказаться исключительно разнообразными. В частности, суд может посчитать, что подобный спор не вытекает из предпринимательской деятельности и не подлежит рассмотрению в арбитражных судах³; что имеет место коллективный трудовой спор, который не может рассматриваться ни в арбитражных судах, ни в судах общей юрисдикции⁴; что профсоюзу, заявившему иски, необходимо доказать, что он фактически осуществляет культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу на предприятии⁵.

Представляется, что к спектру факторов, влияющих на правовые позиции арбитражных судов, можно отнести в числе прочего и факт регистрации профсоюзной организации в качестве юридического лица либо отсутствие такой регистрации.

Следует отметить, что суды общей юрисдикции последовательно отрицают возможность рассмотрения описанной категории споров судами российской судебной системы, указывая, что спор вытекает из неисполнения коллективного договора, касается всех работников организации, а потому не может быть рассмотрен в суде и должен разрешаться в порядке, закрепленном в гл. 61 ТК РФ⁶. В связи с этим соответствующая судебная практика в судах общей юрисдикции не формируется.

Из изложенного следует, что представительный орган работников, заключая коллективный договор с работодателем, не может быть уверенным в том, что в дальнейшем при появлении на предприятии новых профсоюзных организаций выполнение работодателем условий о предоставлении средств по ч. 4 ст. 377 ТК РФ будет обеспечено судебной защитой. Следует согласиться с тем, что при отсутствии государственного принуждения сторон коллективного договора к выполнению его условий значение социального партнерства на локальном уровне существенно снижается⁷.

Примечательно, что действующее трудовое законодательство закрепляет порядок урегулирования двух видов трудовых споров: индивидуальных и коллективных. Индивидуальный трудовой спор определен как неурегулированное разногласие о праве между субъектами трудового правоотношения и отдельных, тесно

связанных с ним отношений⁸, т.е. между работниками и работодателями, а также между лицами, которые еще не вступили в трудовое правоотношение (субъекты правоотношения по трудоустройству у данного работодателя), и лицами, которые расторгли трудовое правоотношение (бывший работник и бывший работодатель). Такие споры рассматриваются судами судебной системы России, однако исключают возможность участия в них таких субъектов, как коллектив работников («работники» в контексте ст. 398 ТК РФ) или его представители. С учетом субъектного состава спора о предоставлении средств по ч. 4 ст. 377 ТК РФ квалифицировать такой спор как индивидуальный трудовой не представляется возможным.

Из определения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ) следует, что трудовым кодексом допускаются как коллективные споры об интересе (в части вопросов, связанных с установлением или изменением условий труда, в том числе с заключением или изменением коллективного договора), так и коллективные споры о праве (в части вопросов, связанных с выполнением коллективного договора или соглашения)⁹. При этом предусмотренный действующим законодательством порядок допускает только внесудебное урегулирование коллективных трудовых споров.

Представляется, что исключение споров о предоставлении денежных средств по ч. 4 ст. 377 ТК РФ из подведомственности судов судебной системы России со ссылкой на их коллективную правовую природу (связанную с коллективными правами и интересами) противоречит системе исходя из следующих тезисов:

В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Согласно подп. 1 п. 3 раздела III Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г. всякий договор должен связывать не только лиц, от имени которых он заключен, но и лиц, его подписавших.

Статья 377 ТК РФ, закрепляя право сторон коллективного договора урегулировать обязанность и порядок предоставления денежных средств на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, в силу своего наименования носит гарантийный характер.

Таким образом, можно заключить, что современное трудовое законодательство Российской Федерации, выделяя коллективные трудовые споры о праве как самостоятельный подвид коллективных трудовых споров, в нарушение положений ст. 46 Конституции РФ не предусматривает судебного порядка их рассмотрения и разрешения. Есть основания полагать, что важным направлением дальнейшего совершенствования трудового законодательства является четкое урегулирование порядка рассмотрения споров о праве между субъектами социального партнерства, в том числе вытекающих из обязательств, принятых на основании коллективного договора.

Интересно, что один такой спор — касающийся признания забастовки незаконной в судебном порядке —

³ Определение коллегии судей ВАС РФ от 23 октября 2013 г. по делу № ВАС-15069/2013 // СПС ГАРАНТ.

⁴ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 25 апреля 2013 г. № 09АП-11888/2013-ГК // СПС ГАРАНТ.

⁵ Решение Арбитражного суда города Москвы от 31 декабря 2018 г. по делу № А40-86606/17-57-619 // Архив Арбитражного суда г. Москвы.

⁶ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 4 апреля 2014 г. по делу № 33-5016/2014; Определение судьи Московского городского суда Магажановой Э.А. от 24 июня 2014 г. по делу № 4г/5-6866/2014; Определение судьи Верховного Суда РФ от 29 сентября 2014 г. по делу № 5-КФ14-2805; Ответ заместителя Председателя Верховного Суда РФ от 23 октября 2014 г. по делу № 5-КФ14-2805 // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Стародумов Ю.О. Защитит ли профсоюз коллективный договор? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 10.

⁸ Андреев П.В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций : монография. М. : Проспект, 2020. С. 42.

⁹ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : научно-практическое пособие. М. : Юстицинформ, 2010. С. 14–28.

в ТК РФ все-таки упоминается в ст. 413. Тем более значимым представляется рассмотрение такого условия коллективного договора, как отказ работников от забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

Отказ от забастовок традиционно рассматривается в доктрине как элемент паритетной ответственности сторон социального партнерства, концепции «социального мира», когда в условиях выполнения сторонами действующего коллективного договора работодатель обязуется отказаться от локаутов, а работники — от забастовок¹⁰.

В Российской Федерации локаут запрещен в силу прямого предписания закона (ст. 415 ТК РФ), в связи с чем условие об отказе от забастовок несколько трансформируется по содержанию. Важно выделить следующие характеристики данного условия, вытекающие из отечественной правовой действительности:

А. В соответствии с ч. 2 ст. 413 ТК РФ право на забастовку может быть ограничено только федеральным законом.

Б. Действующим законодательством не предусмотрена ответственность работников (коллектива работников, их представителей) за невыполнение условия об отказе от забастовок.

В. Рассматривая споры о признании забастовок незаконными, суды полагают, что наличие в коллективном договоре условия об отказе от забастовок не является самостоятельным основанием для признания забастовки незаконной¹¹.

Моделируя практические ситуации, связанные с отказом работников от забастовок при условии выполнения коллективного договора, можно представить следующую картину. Стороны социального партнерства договорились о заключении коллективного договора на определенных условиях, включив в него наряду с положениями об улучшении условий труда обязательство работников отказаться от забастовок при выполнении работодателем коллективного договора. В течение срока действия коллективного договора могут произойти серьезные экономические изменения, которые повлияют

на интересы социальных партнеров (кризис, обесценивание национальной валюты, иные события). Возникает вопрос: а должно ли действовать условие коллективного договора об отказе работников от забастовок, если выполняемый работодателем коллективный договор перестал отвечать интересам коллектива? И не лишает ли отсутствие права на забастовку работников возможности довести коллективный спор до логического завершения?

Забастовка как правовой инструмент урегулирования коллективного трудового спора может рассматриваться как завершающий этап его урегулирования. При отсутствии действенного права на забастовку снижается общая эффективность норм, регулирующих механизм разрешения коллективных трудовых споров, а также возрастает риск применения работниками неправовых механизмов защиты своих интересов¹². Альтернативой такому завершающему этапу по российскому законодательству является «принудительный арбитраж», предусмотренный ч. 8 ст. 404 ТК РФ для случаев, когда забастовка не может быть проведена в случаях, предусмотренных законом.

Представляется, что при включении в коллективный договор условия об отказе работников от проведения забастовок, в соответствии со ст. 41 ТК РФ, оно не может толковаться правоприменительными органами формально. Такое условие должно подлежать судебной защите (и влечь признание забастовки незаконной) только в том случае, если в этом коллективном договоре стороны предусмотрели иной, альтернативный эффективный способ завершения процедуры урегулирования коллективного трудового спора. Данный тезис подкрепляется и позицией МОТ, в соответствии с которой, если забастовки запрещены во время действия коллективного соглашения, данное ограничение должно быть компенсировано предоставлением права обращения к беспристрастным и быстрым механизмам, в рамках которых могут быть рассмотрены индивидуальные или коллективные жалобы, касающиеся толкования или применения коллективных соглашений¹³.

¹² Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 64–65.

¹³ Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда. 5-е ред. Женева : МБТ, 2016. С. 123–124.

¹⁰ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М. : Статут, 2009. С. 1036–1073.

¹¹ Решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 21 июля 2005 г. № 3-42/05 // СПС ГАРАНТ.

Литература

1. Андреев П.В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций : монография / П.В. Андреев. Москва : Проспект, 2020. 88 с.
2. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение / Е.С. Герасимова // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65.
3. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : научно-практическое пособие / А.М. Куренной. Москва : Юстицинформ, 2010. 192 с.
4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Статут, 2009. 1149 с.
5. Стародумов Ю.О. Защитит ли профсоюз коллективный договор? / Ю.О. Стародумов // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 9–10.
6. Тарусина Н.Н. Социальные договоры в праве : монография / Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Проспект, 2017. 480 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-29-32

Право на свободу объединения и право на забастовку: особенности толкования Конвенции МОТ № 87

Мачульская Елена Евгеньевна,

профессор кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
член Комитета экспертов Международной организации труда
по применению конвенций и рекомендаций,
доктор юридических наук, профессор
labor-msu@mail.ru

Статья посвящена особенностям толкования Конвенции МОТ № 87 о свободе объединения и защите права на организацию при осуществлении Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций своих контрольных функций, правовому положению комитета в структуре органов МОТ, разъяснению его позиции по вопросу взаимосвязи права на забастовку с правом на объединение в профсоюз, решению Административного совета МОТ об обращении в Международный суд справедливости по вопросу толкования Конвенции № 87.

Ключевые слова: Конвенции МОТ № 87 о свободе объединения и защите права на организацию 1948 г., забастовка, Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, профсоюз, объединение работодателей, трипартизм, Комитет конференции по применению трудовых стандартов, Административный совет МОТ, Международный суд справедливости.

Спор между представителями работодателей и профсоюзов в Международной организации труда (МОТ) о толковании конвенции № 87, посвященной свободе объединения и защите права на организацию (1948 г.), который продолжается уже более 10 лет, кажется, вышел на финишную прямую. В начале ноября 2023 г. Административный совет (АС) МОТ принял решение о его передаче на рассмотрение Международного суда справедливости (МСС) в соответствии со ст. 37 Устава МОТ.

Следует отметить, что практика обращения в МСС за толкованием конвенций МОТ не имеет широкого распространения. За всю историю деятельности МСС — это лишь второй случай такого рода¹.

Суть дела заключается в следующем. В рамках осуществления контрольных функций Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) на протяжении десятиков лет в рамках мониторинга соблюдения принципа свободы объединения и защиты права на организацию задавал странам, ратифицировавшим Конвенцию № 87, вопросы об особенностях правового регулирования отношений, связанных с реализацией права на забастовку. И правительства представляли соответствующую информацию о национальном законодательстве и судебной практике. В случае выявления грубых и длящихся нарушений вопрос о ситуации в стране мог быть передан на рассмотрение трехстороннего Комитета конференции по применению международных трудовых стандартов (КПС), что периодически и происходило. Комитет конференции обсуждал и принимал решения о нарушениях Конвенции № 87 в отношении многих стран мира. В частности, на 106-й сессии Международной конференции труда в 2017 г. комитет рассматривал ситуацию в Алжире, Бангладеш, Беларуси, Гватемале, Египте, Казахстане и др.²

¹ Первое решение о толковании было принято в 1932 г. и касалось труда женщин в ночное время // МБТ. Департамент международных трудовых норм. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Женева, 2006. С. 44.

² Conference Committee on the Application of Standards. Extracts from the Record of Proceedings. International Labour Conference. 106 Session. Geneva, 2017.

Ситуация с соблюдением Конвенции № 87 в Республике Беларусь являлась предметом обсуждения на заседаниях КЭПКР и комитета конференции на протяжении многих лет. В июне 2023 г. на 111-й сессии Международной конференции труда комитет принял резолюцию, в соответствии с которой в 2024 г. состоится специальное заседание, посвященное выполнению Правительством Беларуси конвенций № 87 и 98 и рекомендаций Комиссии по расследованию (Commission of Inquiry), изучавшей ситуацию с «выездом на место» в 2004 г., поскольку страна, по мнению комитета, до сих пор не соблюдает своих обязательств по указанным конвенциям.

На заседании, состоявшемся в ноябре 2023 г., АС просил Правительство Беларуси принять в срочном порядке трехстороннюю делегацию в целях проверки выполнения решения Комиссии по расследованию, включая встречу с лидерами независимых профсоюзов и профсоюзных активистов, находящихся в тюрьме. АС поручил генеральному директору МБТ разработать план дальнейших действий по выполнению резолюции и доложить на следующем заседании в марте 2024 г.

Что касается Российской Федерации, то на комитет конференции вопрос о соответствии национального законодательства и судебной практики Конвенции № 87, ратифицированной в 1956 г., не выносился, хотя КЭПКР указывал на существование нарушений. По информации, полученной от Международной конфедерации профсоюзов (МКП), Конфедерации труда России (КТР), Российского союза моряков (РСМ), нарушения прав выражались в необоснованных отказах в регистрации профсоюза в качестве юридического лица, вмешательстве органов государственной власти во внутреннюю деятельность профсоюзов, в избыточных ограничениях права на забастовку, совершении харассмента в отношении руководителей профсоюзов и др.

В октябре 2011 г. в Россию приезжала специальная комиссия МОТ для обсуждения ситуации, сложившейся в стране в связи с реализацией прав профсоюзов, с социальными партнерами и руководством Минтруда РФ. Рассматривалась возможность распространения права

на забастовку на работников почты, железных дорог и муниципальных служащих. По мнению КЭПКР, право на забастовку может быть ограничено только для государственных гражданских служащих, осуществляющих полномочия от имени России, а также для работников, выполняющих такие функции, остановка которых непосредственно угрожает жизни, здоровью и безопасности значительной части населения или всего населения, а почтовые и железнодорожные работники указанных функций в узком смысле не осуществляют. Вместо общего запрета забастовок на железнодорожном транспорте целесообразно в указанных отраслях согласовывать минимум необходимых работ, а не запрещать проведение забастовок по отраслевому принципу.

В связи с этим КЭПКР неоднократно просил правительство внести в национальное законодательство соответствующие изменения (в частности, в ст. 413(б) Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и в Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³).

Следует отметить, что Правительство РФ в лице Минтруда РФ и социальные партнеры очень внимательно относятся к замечаниям КЭПКР, тщательно изучают возможность и целесообразность изменения российского законодательства с учетом сделанных рекомендаций. И примеров этому — множество. В частности, с 5 до 3 календарных дней был сокращен срок работы примирительной комиссии при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне для однократного проведения часовой предупредительной забастовки, в решении об объявлении забастовки более не требуется указывать ее *предполагаемую продолжительность* (ст. 410 ТК РФ). При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть *приостановлена* решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований (в прежней редакции ст. 412 ТК РФ говорилось, что забастовка «может быть признана незаконной»).

В 2012 году представители работодателей отказались рассматривать на заседании КПС вопрос о забастовках в рамках конвенции № 87 в связи с отсутствием данного термина в ее тексте. Кроме того, они обвинили КЭПКР в превышении своих полномочий и слишком широком толковании конвенции.

С тех пор ежегодно проходили встречи членов КЭПКР с руководителями группы работодателей и группы профсоюзов, на которых затрагивалась тема толкования конвенции. При этом КЭПКР постоянно подчеркивал, что он занимает в структуре МОТ **уникальное** положение, поскольку является **независимым органом**, а его состав формируется без учета принципа трипартизма. Члены комитета назначаются административным советом из числа наиболее авторитетных юристов (профессоров, судей, адвокатов), представляющих все правовые системы и континенты мира.

Что касается полномочий по толкованию международных конвенций, то осуществление мониторинга невозможно без выявления смыслового содержания

используемых в тексте международного договора понятий. Кроме того, заключения КЭПКР в отношении конкретных стран носят рекомендательный характер. Если представители работодателей не согласны с позицией КЭПКР по толкованию содержания права на свободу объединения и защите права на организацию, заложенного в Конвенции № 87, то они имеют возможность обратиться за разрешением данного спора в МСС (ст. 37 Устава МОТ).

Поскольку в течение 10 лет работодатели этого не сделали, чем в значительной степени затрудняли работу МОТ и подрывали принцип трипартизма, основанный на взаимном диалоге сторон в целях достижения консенсуса по наиболее важным вопросам, представители работников вынуждены были взять на себя указанную инициативу. 12 июля 2023 г. заместитель председателя АС от группы работников Катлин Паскье направила генеральному директору Международного бюро труда (МБТ) Жильберу Унго письмо с предложением включить в повестку 349-й сессии АС (ноябрь 2023 г.) вопрос об обращении в МСС в экстренном порядке, что и было сделано. По итогам голосования большинством голосов, хотя и не единогласно, было принято положительное решение.

КЭПКР согласился не затрагивать тему забастовок по Конвенции № 87 до вынесения МСС решения.

По сути спора следует высказать ряд соображений. Помимо Конвенции МОТ № 87, право на свободное создание профсоюзов и вступление в них закреплено во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ч. 4 ст. 23). Взаимосвязь права на создание профсоюза для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов с правом на забастовку, не противоречащую законам страны, прямо следует из п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.

Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» относит *право на свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров* к числу основополагающих принципов. В научном сообществе существует точка зрения, согласно которой основополагающие принципы и права в сфере труда следует считать императивными нормами (*jus cogens*) международного трудового права, отступление от которых недопустимо⁴.

В соответствии с преамбулой декларации вступление в МОТ означает, что государства признают принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., и принимают на себя обязательства добиваться достижения указанных в них целей.

Основополагающие принципы и права получили свое закрепление и дальнейшее развитие в фундаментальных конвенциях МОТ (конвенции № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182). В настоящее время по решению МКТ к ним относятся также конвенции, посвященные безопасности и охране труда.

Все государства — члены МОТ, даже если они не ратифицировали указанные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в организации, — соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь названные принципы и права.

³ Application of International Labour Standards 2013 (I). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Office. Geneva, 2013. P. 156.

⁴ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2013.

В качестве первого основополагающего принципа в декларации указано *право на свободу объединения*. Как и все другие права человека, это *право не является «застывшим», представления человечества о его содержании постоянно расширяются, наполняются новыми современными смыслами.*

Динамическое толкование применяется не только к принципу «свободы объединения», но и к другим принципам. Например, к принципу «запрета дискриминации», о чем свидетельствует, в частности, Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019 г.), принятая в год празднования 100-летия МОТ.

Комитет по свободе объединения и КЭПКР в своих документах (решениях, заключениях, общих обзорах и др.) используют «динамическое» толкование международно-правовых понятий и исходят из того, что в соответствии с законодательством большинства стран мира право на объявление забастовки принадлежит профсоюзу, а не отдельному работнику. Следовательно, «право на забастовку» является не индивидуальным, а коллективным правом, которое может быть реализовано только в результате объединения работников в профсоюз.

В свою очередь, Международное объединение работодателей рассматривает практику динамического толкования в качестве превышения КЭПКР своих полномочий и настаивает на *буквально-текстуальном толковании* международных договоров. При этом оно ссылается на правила толкования международных договоров, закрепленные в Венской конвенции о праве международных договоров от 23 мая 1969 г.

При присоединении к Венской конвенции в 1986 г. СССР сделал оговорку, что не считает себя связанным положениями ст. 66 Венской конвенции. А для передачи любого спора о применении или толковании ст. 53 или 64 на рассмотрение в МСС необходимо в каждом случае согласие всех сторон, участвующих в споре. В указанных статьях речь идет об *императивных нормах общего международного права (jus cogens)*. Так, согласно ст. 53, «договор является ничтожным, если в момент заключения он противоречит императивной норме общего международного права», а ст. 64 гласит: «Если возникает новая императивная норма общего международного права, то любой существующий договор, который оказывается в противоречии с этой нормой, становится недействительным и прекращается»⁵.

Кроме того, Венская конвенция содержит специальный раздел, состоящий из трех статей (ст. 31–33), посвященных *правилам толкования* международного договора. Но, несмотря на закрепление этих общих правил, отдельные ситуации, возникающие в международной практике, продолжают вызывать вопросы. В частности, могут ли правила Венской конвенции применяться к толкованию международных договоров, заключенных до ее вступления в силу (а в споре с работодателями речь идет о Конвенции 1948 г.)? Являются ли положения конвенции, касающиеся толкования международного договора, нормами обычного международного права? Если они признаются обычно-правовыми нормами, то ответы на поставленные вопросы будут утвердительными, а международные суды будут вправе

распространять их на содержание международных договоров, действовавших до ее вступления в силу, т.е. до января 1980 года.

Казалось бы, данная правовая коллизия разрешена в самой Венской конвенции, поскольку согласно ст. 4 она не имеет обратной силы. Но далее в ст. 4 говорится о ее возможном применении без ущерба для «любых норм... под действие которых подпадали бы договоры в силу международного права независимо от Конвенции». В данном контексте под «любими нормами» подразумеваются нормы обычного международного права.

Признание за нормами Венской конвенции статуса обычных норм международного права позволяет международным и национальным судам обходить указанное выше временное ограничение. Благодаря такому подходу судов правила Венской конвенции применяются к международным соглашениям, принятым до ее вступления в силу (например, к Европейской конвенции по правам человека 1950 г., Международным пактам о правах человека 1966 г., Межамериканской конвенции о правах человека 1970 г. и др.).

Согласно ст. 31 Венской конвенции «договор должен толковаться *добросовестно в соответствии с обычным значением, которое следует придавать терминам договора в их контексте, а также в свете объекта и целей договора*»⁶.

В процессе толкования во внимание принимаются преамбула и приложения к договору в виде дополнительных соглашений и других документов. Кроме того, учитывается практика применения договора, выражающая соглашение участников по поводу его толкования. Специальное значение придается употребленному термину только в том случае, если достоверно установлено, что участники имели такое намерение.

Таким образом, при толковании договора необходимо принимать во внимание *контекст*, а также *объект и цели* договора. В связи с этим «принцип свободы ассоциаций», указанный в Преамбуле Конвенции МОТ № 87, в целом и «право на свободу объединения» в частности должны толковаться с учетом их цели (т.е. улучшение условий труда), Устава МОТ и принципов Филадельфийской декларации 1944 г., которые по существу являются императивными нормами (*jus cogens*):

а) *труд не является товаром;*

б) *свобода слова и профсоюзной деятельности* является необходимым условием постоянного прогресса;

в) *нищета в любом месте* является угрозой для общего благосостояния;

г) *борьба с нуждой* должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве...»

Позиция Международного суда ООН о том, что правила толкования, содержащиеся в Венской конвенции, являются *обязательными в качестве норм обычного международного права*, широко разделяется другими международными судами, такими как МТМП, ЕСПЧ, Суд Европейского союза (Европейский суд справедливости — ЕСС), а также органами по урегулированию споров в рамках ВТО, арбитражами и некоторыми национальными судами.

Судебная практика МСС подтверждает, что он постепенно начал признавать правила толкования Венской

⁵ СПС «КонсультантПлюс».

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

конвенции выражением кодификации обычных норм международного права. Данная практика позволяет расширять свободу судебного усмотрения при толковании международных договоров в процессе разрешения споров или вынесении консультативных заключений. Таким образом, Венским правилам придается характер международного обычая.

В многосторонних договорах с участием Российской Федерации при указании на возможную передачу спора на рассмотрение МСС Россия делает оговорки к соответствующим положениям. Решения МСС, других международных и национальных судов не являются источником международного права, а судебные доктрины международного прецедента остаются предметом научных дискуссий.

Учредительные акты ООН, закрепившие полномочие МСС по толкованию международных договоров, не определяют способов, видов или форм толкования. Подразумевается, что МСС обладает возможностью усмотрения, ограниченной лишь общепризнанными принципами и нормами международного права.

Наличие правил толкования в Венской конвенции не свидетельствует об их безусловной императивности, т.е. обязанности международных судов руководствоваться ими, не используя при этом других средств и методов толкования.

По вопросу о субъектах толкования международных договоров отечественными учеными высказаны разные

соображения. Так, А.Н. Талалаев относит к ним государства, а также нации, ведущие борьбу за независимость, и международные организации, применяющие договор. Все названные субъекты при толковании договоров действуют через свои органы⁷.

В МОТ такими органами являются Комитет по свободе объединения, рассматривающий споры по конвенциям МОТ № 87 и 98, и Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, созданный для осуществления контроля за соответствием национального законодательства, судебной и административной практики положениям актов МОТ.

Принимая во внимание важность заключений КЭПКР, касающихся национального законодательства и судебной практики, которые Комитет экспертов дает уже более 70 лет, а также всесторонность и глубину общих обзоров, расширяющих представления международного сообщества о содержании международных трудовых норм, думается, что уже настало время официально признать тот очевидный факт, что в целях добросовестного выполнения возложенных на него функций КЭПКР в своей деятельности неизбежно использует приемы толкования, закрепленные в Венской конвенции о праве международных договоров, в их динамическом развитии.

⁷ Талалаев А.Н. Право международных договоров. Действие и применение договоров. М., 1985. С. 88–89.

Литература

1. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права : автореферат диссертации доктора юридических наук / Н.Л. Лютов. Москва, 2013. 55 с.
2. Талалаев А.Н. Право международных договоров. Действие и применение договоров / А.Н. Талалаев. Москва : Международные отношения, 1985. 294 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-32-34

Право на забастовку в современной России

Воробьева Регина Андреевна,
юрист МПРО «Учитель»
9850847008@mail.ru

В статье приводятся разные подходы к праву на забастовку как являющемуся частью другого права (права на объединение, права на трудовые споры, права на коллективные действия). Сравниваются цели проведения забастовки, предусмотренные законодательством Российской Федерации и предложенные Комитетом по свободе объединения Международной организации труда. Выделяются и обосновываются случаи, в которых целесообразно упрощение порядка проведения забастовки: 1) невыполнения работодателем коллективного договора; 2) невыполнения работодателем соглашений, достигнутых сторонами коллективного трудового спора; 3) неисполнения работодателем решения трудового арбитража.

Ключевые слова: забастовка, коллективный трудовой спор, коллективные переговоры.

В преобладающем большинстве случаев работник является экономически и организационно слабой стороной в трудовых правоотношениях. Однако, как отметил в особом мнении к Определению Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2010 г. № 1650-О-О¹ судья К.В. Арановский, нельзя не признать «силу массы работников».

Действительно, объединившись, работники способны нанести работодателю существенный материальный ущерб, тем самым оказав на него давление. Переговорная позиция организованного коллектива работников

¹ Определение Конституционного Суда Российской Федерации «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого ак-

ционерного общества «Банк ВТБ 24» на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второй части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

кардинально отличается от индивидуальной переговорной позиции.

В научной литературе отмечается, что право на забастовку гарантирует работникам право на трудовые споры². Являясь средством «своеобразного воздействия (давления) на работодателя», забастовка выравнивает положение сторон в трудовом споре³.

Право на забастовку закреплено в ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее по тексту — Конституция РФ) как часть права на трудовые споры.

Роль права на забастовку в некоторых международных актах определяется иначе, чем в законодательстве России, в связи с чем данные акты представляются интересными для сравнения. Так, право на забастовку установлено в подп. «d» п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (Россия является участником пакта). Право работников и работодателей на коллективные действия, включая право на забастовку, закреплено также в п. 4 ст. 6 Европейской социальной хартии⁴.

В первом примере право на забастовку закреплено как (потенциально) самостоятельное, независимое от какого-либо другого право, во втором — право на забастовку представлено как право на одно из коллективных действий работников в случае разногласий с работодателем.

Любопытен факт, что право на забастовку не закреплено ни в одном из нормативных актов Международной организации труда (далее по тексту — МОТ). При этом право на объединение, установленное в Конвенции МОТ № 87 «относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», традиционно интерпретировалось Комитетом по свободе объединения (далее по тексту — КСО) и Комитетом экспертов как подразумевающее наличие права на забастовку⁵.

Различия в подходах, обусловленные тем, элементом (частью) какого другого права является право на забастовку, имеют практические последствия. Так, если в России право на забастовку является элементом права на трудовые споры, то цель забастовки ограничивается разрешением коллективного трудового спора (хотя из ч. 4 ст. 37 Конституции прямо не следует, что забастовка невозможна в случае нарушения индивидуальных прав нескольких работников, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) определяет забастовку именно как способ разрешения коллективного трудового спора, уточняя предмет такого спора). А, например, КСО МОТ понимает цели забастовки гораздо шире, поскольку полагает, что право на забастовку является частью права на объединение. В соответствии с позицией КСО МОТ, проведение забастовки возмож-

но с целью: 1) выражения несогласия с социальной и экономической политикой государства, 2) признания профсоюза, 3) солидарности⁶.

При сформированной традиции воспринимать забастовку как механизм, позволяющий компенсировать слабость работников в отношениях с работодателем, нельзя не отнестись критически к определению того перечня случаев, в которых работники могут реализовать право на забастовку. Ключевой из таких случаев — разрешение коллективного трудового спора (спора в соответствии с ТК РФ преимущественно об интересе)⁷, в связи с чем следует задаться вопросом: не является ли право работников на забастовку (в названном случае) несоразмерным ограничением свободы предпринимательской деятельности работодателя?

Предметом коллективного трудового спора, в отличие от индивидуального, являются разногласия, которые чаще всего связаны с интересами работников в широком смысле (даже с незаконными интересами)⁸: например, интересом работников может являться повышение оклада и сокращение премии, в результате чего постоянная часть заработной платы станет больше, а переменная — меньше. Это требование не обнимается категорией права работника или его законным интересом.

Работодатель в данном примере полагает, что премии являются средством мотивации работников к высокопроизводительному труду и в случае сокращения премий в пользу оклада такое средство будет утрачено. В соответствии с ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности. Предпринимательская деятельность может предполагать (и часто предполагает) наличие наемных работников и, следовательно, управление персоналом.

Управление персоналом — сфера усмотрения работодателя (что, безусловно, не снимает с работодателя обязанности соблюдать в данной сфере нормы действующего законодательства). Как отмечается в приказе Минэкономки РФ от 1 октября 1997 г. № 118 «Об утверждении Методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)», одним из немногих нормативных актов, содержащих определение понятия «управление персоналом», данное понятие включает в себя политику заработной платы.

В случае конфликта интересов, а не нарушения прав работников работодателем проведение работниками забастовки ставит перед исследователем достаточно сложную проблему поиска баланса права работодателя

² См. об этом подроб.: Герасимова Е.С. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной // Журнал российского права. 1997. № 12. С. 72–73.

³ Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. № 6 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ С 16 марта 2022 г. Европейская социальная хартия не действует в отношении России, однако продолжает оставаться предметом научного интереса.

⁵ См. об этом подроб.: Герасимова Е.С., Колганова С.Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 184–197.

⁶ Международное бюро труда, Административный Совет. 288-я сессия. Женева, 2003 (Документ МОТ — GB.288/7). 332-й доклад Комитета по свободе объединения по делу 2199, § 984, 985. Перевод на русский язык. URL: <http://trudprava.ru/index.php?id=87> (дата обращения: 08.08.2023).

⁷ Споры, возникающие в связи с невыполнением работодателем коллективного договора, соглашений, достигнутых сторонами коллективного трудового спора, а также в связи с неисполнением работодателем решения трудового арбитража, не являются спорами об интересе, однако ТК РФ относит их к коллективным трудовым спорам. Однако отнесение таких споров к коллективным при этом не позволяет работникам оперативнее защитить их права, в том числе посредством забастовки, и не позволит, если применительно к данным спорам не будет пересмотрен (упрощен) порядок проведения забастовки.

⁸ Под законным интересом в данной статье подразумевается право, установленное в законе, которому корреспондирует не обязанность, а также право другого субъекта.

на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности и права работников на забастовку. Противопоставлению предпринимательских прав работодателей и социальных прав работников уделено внимание в научных исследованиях⁹, однако вывести универсальную формулу баланса невозможно, так же как и предложить идеальный тест на соразмерность ограничения права или свободы, — необходимо анализировать каждый конкретный случай.

Оценка приведенного выше примера зависит от того, каковы представления конкретного автора о социальной ответственности (действует ли работодатель только в собственном интересе или же такой взгляд поверхностен, и, думая о себе, работодатель не может не думать о работниках). Но, даже если предположить, что работодатель, действуя в собственном интересе, ограничен рамками социальной ответственности, ключевым остается факт, который невозможно предугадать (и очень сложно установить) в конкретной ситуации: в состоянии ли были работники, проводящие забастовку, адекватно оценить финансовые и организационные возможности работодателя при формулировании требований? Если оценка была проведена неверно, то забастовка (в отсутствие права работодателя на локаут в России) может привести к банкротству работодателя, а вовсе не к продолжению работы на иных условиях (что является целью бастующих работников). Несомненно, пример с банкротством иллюстрирует собой крайность, и, учитывая, что порядок проведения забастовки, предусмотренный ТК РФ, практически исключает возможность провести забастовку законно¹⁰, воплощение данного примера в реальной жизни вряд ли грозит работодателю.

Вместе с тем причинение в результате забастовки значительного имущественного ущерба работодателю осуществляется, но должен ли работодатель нести

⁹ См. об этом подроб.: Лютов Н.Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // Трудовое право. 2009. № 1 // СПС «Консультант-Плюс».

¹⁰ По данным Росстата, в 2010 г. не случилось ни одной забастовки, в 2014 г. зафиксировали 2 забастовки, в 2015-м — 5, в 2017-м — 1, в 2018-м — 2, в первом полугодии 2023 г. ни одной. См. об этом подроб.: Федеральная служба государственной статистики опубликовала доклад «Социально-экономическое положение России, январь — июнь 2023 года». URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2023.pdf> (дата обращения: 05.11.2023). Однако есть и неофициальная статистика, включающая, в отличие от официальной, забастовки, признанные незаконными. Так, по данным общественного инициативного некоммерческого проекта «ЗабастКом», с марта по ноябрь 2018 г. в России состоялось 42 забастовки. См. подроб.: URL: https://mega.nz/file/ppIzhYQR#JQIQuFHFxaUxuxJk9eAS7ZPlmj-ZVA_w-cSEIHnqizY (дата обращения: 05.11.2023).

Литература

1. Герасимова Е.С. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? / Е.С. Герасимова, С.Г. Колганова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 184–197.
2. Герасимова Е.С. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной / Е.С. Герасимова // Журнал российского права. 1997. № 12. С. 72–73.
3. Костян И.А. Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов / И.А. Костян // Трудовое право. 2009. № 6. С. 53–62.
4. Лютов Н.Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством / Н.Л. Лютов // Трудовое право. 2009. № 1. С. 73–84.
5. Трудовые споры : учебное пособие / под редакцией В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2023. 208 с.

такой ущерб, если он не нарушает права работников? И, напротив, почему работники могут реализовать право на забастовку, борясь за интересы, но не в случае нарушения их индивидуальных прав? Как отмечает В.А. Сафонова, на практике работники чаще всего прекращают работу именно вследствие нарушения их прав¹¹.

Сложный порядок проведения забастовки, предусмотренный в ТК РФ, в случае если работники посредством забастовки в ходе коллективного трудового спора добиваются изменений условий труда, во многом оправдан (иначе предпринимательская свобода работодателя подверглась бы чрезмерно существенному ограничению).

Однако данный порядок оправдан не всегда. Право на забастовку, кроме ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, закреплено в ст. 21, 409 ТК РФ, ст. 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Примечательно, что в ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах» закрепляются право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров и право на проведение забастовки, которая используется *«как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников»* (курсив здесь и далее наш. — Р.В.).

В ТК РФ забастовка также понимается не только как способ разрешения коллективного трудового спора. В части 2 ст. 409 ТК РФ предусмотрены следующие случаи, когда работники имеют право организовать забастовку: работодатель не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора; работодатель не исполняет решение трудового арбитража. В перечисленных случаях решение в споре об интересе уже принято. Не исполняя решения, работодатель нарушает право каждого работника на исполнение данного решения, и предоставить работникам возможность защитить свои права, в том числе посредством забастовки, справедливо. Нарушение индивидуальных прав работников происходит также в ситуации невыполнения условий коллективного договора. Представляется, что в таких случаях (*невыполнение работодателем коллективного договора; невыполнение работодателем соглашений, достигнутых сторонами коллективного трудового спора; неисполнение работодателем решения трудового арбитража*) упрощение порядка проведения забастовки является целесообразным.

¹¹ См. об этом подроб.: Трудовые споры : учебное пособие / под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2023. С. 182.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-35-36

О легальной дефиниции понятия «безопасные условия труда»

Менкенов Алексей Владимирович,

доцент кафедры правового обеспечения рыночной экономики отделения
«Высшая школа правопедения» Института государственной службы и управления
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
кандидат юридических наук
menkenov@ranepa.ru

Автор проводит анализ легальной дефиниции понятия «безопасные условия труда». По мнению автора, рассматриваемая дефиниция не содержит необходимых элементов определяемого понятия и при буквальном толковании позволяет относить к безопасным условиям труда случаи, когда работодателем не обеспечены минимальные безопасные значения нормируемых показателей (температура, освещенность и др.). Выявленный недостаток приводит к противоречиям в содержании подзаконных актов. Автор предлагает альтернативное определение понятия «безопасные условия труда» и обосновывает необходимость уточнения легальной дефиниции.

Ключевые слова: безопасные условия труда, охрана труда, дефекты трудового права, освещенность, обязанности работодателя.

Право на охрану здоровья требует создания безопасных условий труда (ч. 2 ст. 18 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»)¹. Согласно ч. 3 ст. 209 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) безопасные условия труда — это «условия, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов»².

М.Д. Хайретдинова справедливо отмечает, что легальная дефиниция должна отражать существенные, качественные признаки предмета или явления, адекватно раскрывать его содержание, включать характеристики в сжатой и обобщающей формах, способствовать ясности, однозначности и определенности правовых норм, их единообразному применению³. Т.В. Кашанина подчеркивает значение легальных дефиниций, отмечая, что они являются не только инструментами правотворческой деятельности, но и в большинстве случаев самостоятельными правовыми предписаниями, нарушение которых может повлечь негативные последствия для субъекта права⁴.

Легальная дефиниция понятия «безопасные условия труда» описывает две возможные ситуации: в первой на работника вредные и (или) опасные производственные факторы не воздействуют (воздействие исключено); во второй уровни воздействия производственных факторов не превышают установленных нормативов.

По мнению Э.Н. Бондаренко и А.С. Кашлаковой, «условия труда вряд ли можно назвать безопасными, если они допускают уровни воздействия опасных про-

изводственных факторов»⁵. Однако воздействие многих производственных факторов, с которыми связаны риски травм, профессиональных заболеваний и смерти работника, устранить невозможно. Более того, некоторые производственные факторы в зависимости от их количественных и качественных значений (уровней) могут быть как источником опасности, так и необходимым условием для сохранения здоровья работника (например, такие физические факторы, как температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость его движения, тепловое облучение, искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности).

В легальной дефиниции понятия «безопасные условия труда» упомянуты некие «установленные нормативы». Полагаем, законодатель подразумевал гигиенические нормативы. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» определяет гигиенические нормативы как «допустимое максимальное или минимальное... значение показателя, характеризующего тот или иной фактор среды обитания с позиций его безопасности и (или) безвредности для человека» (ст. 1)⁶.

Исследуемая легальная дефиниция понятия «безопасные условия труда» не учитывает возможности установления минимальных безопасных показателей. В литературе этот тип дефектов описывается как «недостающий элемент» — «отсутствие в законе положений, необходимых и достаточных для его правильного понимания и применения»⁷.

Рассмотрим последствия этого дефекта на примере такого фактора, как освещенность рабочей поверхности. СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или)

¹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

³ Хайретдинова М.Д. Типичные дефекты дефиниций современного российского законодательства и основные пути // Юрист-правовед. 2008. С. 8.

⁴ Кашанина Т.В. Юридическая техника : учебник. 2-е изд., пересм. М. : Норма, ИНФРА-М, 2015. С. 182.

⁵ Бондаренко Э.Н., Кашлакова А.С. Благоприятные условия труда как цель трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 26–28.

⁶ Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Викулин А.Ю. Начала теории законодательных дефектов : монография. М. : НОРМА : ИНФРА-М, 2023. С. 119.

безвредности для человека факторов среды обитания»⁸ устанавливают минимальные допустимые значения показателя освещенности. Например, для читальных залов уровень цилиндрической освещенности должен быть не менее 150 люкс.

При этом санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (п. 251 приложения к СП)⁹ требуют, чтобы «показатели освещенности не превышали установленных гигиенических утвержденных гигиенических нормативов» (применительно к рабочим местам, оборудованным персональными компьютерами). Таким образом, СП 2.2.3670-20 явно противоречат СанПиН 1.2.3685-21.

Очевидно, что Роспотребнадзор просто воспроизвел в п. 251 приложения к СП 2.2.3670-20 вторую часть рассматриваемой легальной дефиниции. Как следствие, формальных противоречий между СП 2.2.3670-20 и ч. 3 ст. 209 ТК РФ, в которой изложена дефиниция понятия «безопасные условия труда», нет. Однако такое

регулирование приводит к нарушению принципов обеспечения безопасности труда и не соответствует основным направлениям государственной политики в области охраны труда (ст. 209.1 и 210 ТК РФ).

Тем не менее при буквальном толковании указанных выше санитарных правил освещенность на рабочем месте может быть любой. Так, Федеральный закон «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» устанавливает, что «в случае действия противоречащих друг другу обязательных требований в отношении одного и того же объекта и предмета регулирования, установленных нормативными правовыми актами равной юридической силы, лицо считается добросовестно соблюдающим обязательные требования и не подлежит привлечению к ответственности, если оно обеспечило соблюдение одного из таких обязательных требований»¹⁰.

Таким образом, легальная дефиниция понятия «безопасные условия труда» требует уточнения. По мнению автора, безопасные условия труда должны быть определены как условия, при которых воздействие на работающих опасных и (или) вредных производственных факторов исключено или уровни воздействия таких факторов соответствуют гигиеническим нормативам.

⁸ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 “Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания”» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 “Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда”» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Бондаренко Э.Н. Благоприятные условия труда как цель трудового законодательства / Э.Н. Бондаренко, А.С. Кашлакова // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 26–28.
2. Викулин А.Ю. Начала теории законодательных дефектов : монография / А.Ю. Викулин. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. 344 с.
3. Кашанина Т.В. Юридическая техника : учебник / Т.В. Кашанина. 2-е изд., пересм. Москва : Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 496 с.
4. Хайретдинова М.Д. Типичные дефекты дефиниций современного российского законодательства и основные пути их преодоления / М.Д. Хайретдинова // Юрист-Правоведь. 2008. № 1. С. 8–13.

Для оформления заказа на приобретение одного и/или нескольких печатных экземпляров журнала с опубликованной статьей просим вас при получении уведомления о включении вашей статьи в содержание журнала обратиться в авторский отдел по телефону: 8 (495) 953-91-08, или по электронной почте: avtor@lawinfo.ru

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-37-40

Российское государство и трудовое право в условиях частичной мобилизации

Степанов Святослав Вячеславович,
главный юрист отдела правового сопровождения
общехозяйственной деятельности ПАО «ТрансКонтейнер»,
кандидат юридических наук
svstepanoff@bk.ru

В статье проводится обзор тенденций влияния частичной мобилизации, объявленной в Российской Федерации в 2022 г., на отдельные институты российского трудового законодательства.

Ключевые слова: частичная мобилизация, государство, трудовой договор, приостановление действия трудового договора, прекращение трудового договора, преимущественное право.

С начала 20-х годов XXI столетия отечественное трудовое законодательство и трудовое право находятся под существенным воздействием экстраординарных факторов. В 2020–2021 годах ведущим фактором такого воздействия стала пандемия COVID-19¹. В 2022 году роль значимого фактора в генезисе трудового законодательства сыграла уже объявленная Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647² (далее — Указ № 647) частичная мобилизация.

С изданием Указа № 647 российское государство направило усилия на сглаживание вызванных частичной мобилизацией рисков в сфере правового регулирования наемного труда. На одну чашу весов легла проблема сохранения мест работы и социально-трудовых гарантий за мобилизованными, на другую — обеспечение гибкости регулирования, позволяющей работодателям решать свои производственные задачи в непростых макроэкономических условиях. В такой ситуации законодательная власть оказалась перед необходимостью балансирования интересов не только работодателей и работников, но и интересов самого государства. Это продиктовано прежде всего основной задачей трудового законодательства — созданием необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ)³.

Наиболее заметным изменением в трудовом законодательстве в период частичной мобилизации стало расширение сферы применения **приостановления действия трудового договора**. Приостановление договора как правовое явление характерно прежде всего для гражданского права, где применяется, например, при исполнении договоров подряда и возмездного оказания услуг. Оно предполагает право подрядчика или исполнителя на приостановление выполнения работ или оказания услуг при неисполнении заказчиком

встречных обязательств (ст. 719 Гражданского кодекса РФ)⁴. Однако для современного трудового права приостановление договора не столь типично.

До сентября 2022 г. приостановление трудового договора как явление было известно лишь по норме ч. 3 ст. 348.4 ТК РФ, регулирующей труд спортсменов. Она предусматривает, что на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначального трудового договора приостанавливается.

Простому говоря, приостановление действия трудового договора позволяет работнику одновременно иметь de jure два основных места работы или службы без прекращения ранее заключенного трудового договора, но с «замораживанием» его исполнения.

С сентября 2022 г. приостановление трудового договора предусматривается для работников, призванных на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом № 647. При этом прекращение трудовых договоров с ними по основанию, предусмотренному в п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ⁵, запрещается. Первоначально эту норму закрепили на подзаконном уровне — в Постановлении Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. № 1677⁶, и касалась она призыва на военную службу по мобилизации только в соответствии с Указом № 647.

Однако уже вскоре указанная новелла регламентирована на уровне закона. С принятием Федерального закона от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ⁷ норма о приостановлении трудового договора с мобилизованными работниками становится постоянно действующей, распространяясь уже на любые будущие мобилизации (а не только на мобилизацию по Указу № 647), и предусматривает более детальную регламентацию правового режима и правовых последствий приостановления трудового договора.

Во-первых, в общем виде определен правовой режим приостановления трудового договора. Он заключается в

¹ Подроб. об этом см., напр.: Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8; Степанов С.В. Государство и трудовое право в условиях пандемии COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 59–61.

² Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (часть вторая) // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (по сост. на 22.09.2022).

⁶ Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

том, что стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ (ч. 3). Данное положение в своей формулировке практически идентично положению ч. 3 ст. 348.4 ТК РФ, посвященной приостановлению трудового договора со спортсменом.

Во-вторых, правовой режим приостановления трудового договора распространили на граждан при заключении ими контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»⁸ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ).

В-третьих, российский законодатель зафиксировал, что период приостановления трудового договора ограничивается периодом прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ).

В-четвертых, закреплена порядок приостановления трудового договора. Приостановление оформляется изданным работодателем приказом на основании заявления работника с приложенной к нему копией повестки о призыве на военную службу по мобилизации или иного документа, подтверждающего наличие причины приостановления (ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ). Аналогично предусмотрен и порядок *возобновления действия трудового договора*. Трудовой договор возобновляется в день выхода работника на работу. В свою очередь работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ). О необходимости издания работодателем приказа о возобновлении действия трудового договора в законе умалчивается. Впоследствии Федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ⁹ предусмотрен также механизм возобновления любого срочного трудового договора, за исключением случаев, когда он заключен в соответствии с ч. 1 и абз. 3, 5, 9–11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

В-пятых, работодателю предоставлено право заключить с другим работником срочный трудовой договор на период приостановления трудового договора (ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ). Указанный механизм замены временно выбывших кадров традиционен для отечественного законодательства о труде, где он предусмотрен и для других ситуаций, связанных с временным выбытием работника¹⁰.

В-шестых, законодатель уточнил формулировку основания прекращения трудового договора, предусмотренного в п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, выведя из-под его действия собственно сам призыв работника на военную службу по мобилизации. Эта мера позволила работникам сохранить место работы, прежде всего в связи с их призывом на военную службу по мобилизации.

В-седьмых, период приостановления трудового договора с мобилизованными включили в трудовой стаж и стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ), а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

В-восьмых, работодателя обязали не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ).

В-девятых, в августе 2023 г. в ТК РФ закрепили право работодателя выплачивать работнику материальную помощь в период приостановления действия трудового договора (ч. 7 ст. 351.7 ТК РФ). Закрепление указанной нормы в таком контексте вызывает определенные вопросы, поскольку на практике работодатели достаточно активно выплачивают работникам материальную помощь и во многих других случаях, несмотря на то, что в ТК РФ материальная помощь прямо не была предусмотрена. Думается, что если говорить о контексте для закрепления указанного права, то гораздо более закономерно его поместить в ч. 1 ст. 22 ТК РФ — в ряд так называемых статутных прав работодателя.

Резюмируя сказанное, правовой режим приостановления действия трудового договора, введенный в связи с частичной мобилизацией, сконструирован законодателем с применением механизмов, уже известных трудовому законодательству и апробированных применительно к иным жизненным ситуациям. Можно отметить, что законодатель предпринял попытку разрешить повседневную проблему повседневными и проверенными средствами.

Расширение сферы применения механизма приостановления трудового договора неизбежно повлекло за собой необходимость закрепления ряда **дополнительных гарантий как для мобилизованных и приравненных к ним¹¹ лиц, так и для работников, имеющих детей, если другой их родитель относится к категории мобилизованных и приравненных к ним лиц.**

Федеральными законами от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ и от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ в ТК РФ внесены изменения, предусматривающие, что *мобилизованным и приравненным к ним лицам*, действие трудового договора с которыми приостановлено, предоставляется традиционная гарантия в виде сохранения места работы (должности). Наряду с этим, за указанными работниками сохраняются и социально-трудовые гарантии,

⁸ Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Например, в связи с пребыванием работника в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком.

¹¹ Под лицами, приравненными к мобилизованным, понимаются граждане, заключившие контракт: 1) о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»; 2) о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

право на предоставление которых возникло у них до приостановления трудового договора, в том числе: дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи (ч. 4 и 6 ст. 351.7 ТК РФ).

Кроме того, мобилизованные и приравненные к ним работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора получили право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время независимо от стажа работы у работодателя (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ).

На период приостановления трудового договора мобилизованным и приравненным к ним лицам предоставлена гарантия, схожая с той, которая есть у беременных, — запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он заключался на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абз. 3, 5, 9–11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ (ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ).

Для работников, имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель относится к категории мобилизованных и приравненных к ним лиц, предусмотрена гарантия, заключающаяся в необходимости получения их письменного согласия на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ).

С объявлением частичной мобилизации законодатель стал активнее прибегать к внедрению в трудовое законодательство **преимущественного права**.

Федеральным законом от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ для работников, имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель относится к категории мобилизованных и приравненных к ним лиц, предусмотрено преимущественное право на оставление их на работе в связи с сокращением численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации с другими работниками (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

В двух других случаях аналогичная гарантия предоставляется уже тем, кто ранее выполнял боевые задачи. Заключается она в преимущественном праве на трудоустройство на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым эти лица состояли в трудовых отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Стоит отметить, что здесь применен уже известный отечественному законодательству механизм. Так, в п. 4 ст. 13 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»¹² предусмотрено, что жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу в государственные и муниципальные унитарные предприятия.

¹² Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

Федеральным законом от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ¹³ такая же гарантия предоставлена гражданам, которые заключили с 24 февраля по 21 сентября 2022 г. названные контракты и с которыми в этот же период расторгнуты трудовые договоры (п. 4 ст. 6). При этом действие преимущественного права ограничено тремя месяцами после завершения службы по указанным контрактам. При отсутствии вакансии по прежней должности работодатель обязан предложить бывшему работнику другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Федеральным законом от 19 декабря 2022 г. № 545-ФЗ¹⁴ ст. 351.7 ТК РФ дополнена нормой, предусматривающей предоставление аналогичного права не только указанным лицам, но и работникам, призванным на военную службу по мобилизации, независимо от момента поступления на военную службу (ч. 13 ст. 351.7 ТК РФ). Однако здесь указанное преимущественное право распространяется лишь на тех, чей трудовой договор прекращен в связи с истечением срока его действия в период его приостановления.

Эффективность преимущественного права на трудоустройство как меры поддержки работников на сегодня неочевидна, а его жизнеспособность покажет только будущая практика.

Частичная мобилизация поспособствовала появлению в кодексе и новых оснований **прекращения трудового договора**.

Федеральным законом от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ ч. 1 ст. 81 ТК РФ дополнена новым п. 13.1, по которому основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является невыход на работу работника, относящегося к категории мобилизованных и приравненных к ним лиц, по истечении трех месяцев после прекращения действия соответствующего контракта¹⁵. При этом из буквального толкования нормы уважительность причины неявки работника не имеет правового значения.

Другое новое основание прекращения трудового договора оформлено уже Федеральным законом от 4 ноября 2022 г. № 434-ФЗ¹⁶, который внес уточнение в формулировку п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Согласно новой редакции этой нормы трудовой договор прекращается призывом работодателя — физического лица или работодателя, являющегося единственным участником юридического лица, одновременно обладающего полномочиями его единоличного исполнительного органа, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом РФ. Данное основание применимо только в том случае, если работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на реализацию прав и обязанностей в ка-

¹³ Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Федеральный закон от 19 декабря 2022 г. № 545-ФЗ «О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Информирование работодателя о сроке действия контракта его работника возложено на федеральный орган исполнительной власти, с которым этот работник заключил контракт.

¹⁶ Федеральный закон от 4 ноября 2022 г. № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

честве работодателя. Это основание позволило прежде всего представителям малого бизнеса без негативных последствий оперативно свернуть свою деятельность на период прохождения ими военной службы по мобилизации, включая возможность легально расторгнуть трудовые договоры с работниками.

Завершая анализ изменений трудового законодательства в связи с объявлением частичной мобилизации, следует подчеркнуть, что все федеральные законы, которыми оформлены такие изменения, приняты уже после ее объявления. Разумеется, это повлекло за собой необходимость придания новым нормам обратной силы¹⁷.

Подводя итог, отметим, что большая часть изменений в сфере наемного труда в связи с частичной мобилизацией затронула институт трудового договора. При этом их нельзя назвать кардинальными. Масштаб состоявшихся изменений существенно меньше

¹⁷ Ряд упомянутых федеральных законов сопровождается формулировкой: «...распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года».

масштаба тех, фактором которых выступила пандемия COVID-19. Все-таки частичная мобилизация, в отличие от пандемии, не затрагивает поголовно каждого работника, а сама частичная мобилизация — продукт деятельности государственных институтов, а не сил природы. Положительным отличием поведения государства¹⁸ служит то обстоятельство, что большинство трудовправовых новелл периода частичной мобилизации оформлены именно на уровне закона, а не подзаконными актами и квазинормативными разъяснениями государственных органов.

Влияние частичной мобилизации на трудовое право наглядно иллюстрирует тесное переплетение интересов трех основных субъектов трудового права: работника — в гарантиях сохранения своего социально-трудового положения; работодателя — в непрерывности производственной деятельности; государства — в комплектовании своих военизированных структур личным составом.

¹⁸ В сравнении с периодом пандемии.

Литература

1. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.
2. Степанов С.В. Государство и трудовое право в условиях пандемии COVID-19 / С.В. Степанов // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 59–61.

Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект «ЮРИСТУ КОМПАНИИ»

Уважаемые читатели!

Предлагаем оформить подписку на комплект «Юристу компании».

В комплект входят следующие издания:

- Арбитражный и гражданский процесс
- Конкурентное право
- Предпринимательское право
- Трудовое право в России и за рубежом
- Юрист

С условиями подписки рекомендуем ознакомиться на сайте ИГ «Юрист»: www.lawinfo.ru в разделе «Подписка».

Наш адрес:

115035, г. Москва, Космодамианская набережная, д. 26/55, стр. 7.

Телефон: 8(495) 617-18-88.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-41-43

Вопросы реализации концепции повышения качества трудовой жизни в условиях проведения специальной военной операции*

Серов Станислав Игоревич,

начальник отдела по правовым вопросам
общества с ограниченной ответственностью «Холдинг Кабельный Альянс»
se.stansv@ya.ru

В работе рассматривается вопрос учета концепции повышения качества трудовой жизни при корректировке российского трудового законодательства в связи с проведением специальной военной операции. Обсуждаются проблемы трудового законодательства, связанные с обеспечением прав и гарантий работников, принимающих участие в специальной военной операции, улучшением условий труда членов их семей. Анализируются как положительные, так и проблемные стороны изменений в российском трудовом законодательстве, направленных на реализацию концепции повышения качества трудовой жизни. Сформулированы предложения по корректировке проблемных норм в законодательстве.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, специальная военная операция, особенности правового регулирования труда, трудовые гарантии, расторжение трудового договора в период его приостановления.

Категория качества трудовой жизни изначально возникла и стала изучаться в экономической науке. Сутью концепции повышения качества трудовой жизни, сформированной в 70-е гг. XX века в США, является установление баланса между высоким уровнем производительности труда и условиями труда работника. Выделяют как объективный уровень качества жизни, который включает в себя, например, уровень оплаты труда, режим работы и отдыха, так и субъективный, связанный с удовлетворенностью работника своим трудом¹.

Кажется, что такие явления, как качество трудовой жизни и специальная военная операция (далее — СВО), имеют разное внутреннее содержание и не могут быть связаны между собой и по своей сути являются абсолютно несовместимыми и противоположными.

Однако в сложный период современных политико-экономических вызовов нашему государству в сфере труда необходимо не только обеспечивать достижение целей трудового законодательства, закрепленных в ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), но и реализовывать государственную политику, направленную на повышение качества трудовой жизни граждан, прежде всего работников, принимающих участие в СВО, членов их семей, а также иных работников, обеспечивающих проведение СВО.

После начала проведения СВО государству было необходимо решать вопросы, связанные с установлением дополнительных гарантий как для работников, принимающих участие в операции, так и членов их семей. Какие-то проблемы, как нам кажется, были очевидны

изначально, какие-то стали очевидны только в условиях проведения СВО. Отсутствие соответствующего правового регулирования можно объяснить экстраординарным характером самой СВО.

Учитывая цели, которые ставятся для обеспечения безопасности государства, указанные работники и члены их семей находятся в особом положении, и было бы несправедливо относить их к обычным работникам.

При этом не имеет значения, в каком качестве работник принимает участие в СВО: как мобилизованный; как лицо, заключившее контракт для участия в операциях, проводимых Вооруженными Силами РФ, другими войсками, воинскими формированиями и органами (военнослужащие, проходящие военную службу по призыву, или гражданин, пребывающий в запасе); либо как лицо, заключившее контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Указанные лица приравнены друг к другу с точки зрения правового регулирования их статуса в ТК РФ, и необходимо выделить их в отдельную категорию — «работники, принимающие участие в СВО».

Учитывая особый статус данной категории работников и возможные потенциальные социально-экономические последствия непосредственно для них, а также членов их семей в связи с участием таких работников в СВО, государство последовательно начало реализовывать политику, направленную на повышение качества их трудовой жизни, которая обеспечивает работников, принимающих участие в СВО, и членов их семей повышенными стандартами трудовых прав и гарантий.

Время, прошедшее с начала проведения СВО, предоставляет нам возможность подвести первые итоги работы в данном направлении, указать на положительные изменения качества трудовой жизни, обозначить некоторые проблемные моменты.

К положительным моментам реализации концепции повышения качества трудовой жизни в условиях

¹ Кучина Ю.А. Концепция качества трудовой жизни: международный и национальный аспекты // За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов : материалы Пятой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18–19 декабря 2019 г.) / под общ. ред. Н.А. Новиковой ; Уральский государственный юридический университет ; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2019. С. 196–197.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

проведения спецоперации можно отнести изменения в ТК РФ, связанные с включением отдельных прав и гарантий для работников, принимающих участие в СВО, например: приостановление трудового договора между таким работником и работодателем на период его участия в спецоперации (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ); сохранение за работником его места работы (должности) (ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ) и социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получал до начала приостановления трудового договора (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ) и иное.

Государством был предложен «нормативный противовес» утвержденным Постановлением Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365² особенностям правового регулирования труда работников оборонно-промышленного комплекса. В приказе от 2 сентября 2022 г. № 3750/508³, принятом Минпромторгом РФ и Минтрудом РФ закреплены рекомендации работодателям по принятию дополнительных мер по санитарно-бытовому обслуживанию, медицинскому обеспечению и оздоровлению работников, обеспечению отдыха их несовершеннолетних детей.

Государство в рамках улучшения качества трудовой жизни предусмотрело для работников, принимающих участие в СВО, поддержку, связанную не только с улучшением условий труда и введением дополнительных прав и гарантий, но и реализацию программ профессиональной адаптации после возвращения работников с СВО предоставление возможности пройти профессиональное обучение и получить дополнительное образование.

В марте 2022 г. Правительством РФ⁴ в условиях экономических санкций и иных ограничений со стороны иностранных государств в связи с началом проведения СВО, были приняты превентивные меры, направленные на предотвращение массового увольнения работников, в виде правил о временном переводе работника к другому работодателю.

Можно констатировать, что все указанные выше изменения российского трудового законодательства позволили сохранить качество трудовой жизни работников в условиях проведения спецоперации, в том числе с разных сторон ее содержательной части, в частности: сбалансировать отрицательные последствия переработок на предприятиях оборонного комплекса повышенными (сверх установленных ст. 152 ТК РФ) размерами компенсации за сверхурочную работу.

Однако при проведении анализа трудовых норм, принятых с целью установления дополнительных прав

и гарантий работников в условиях проведения СВО, можно обнаружить и некоторые проблемы в их правовом регулировании.

Одной из таких проблем является возможность реализации работником, принимающим участие в СВО, принципа свободы труда, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ и в ст. 2 ТК РФ, как одного из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Так, в ст. 351.7 ТК РФ, посвященной особенностям обеспечения трудовых прав работников, принимающих участие в СВО, в качестве одной из гарантий предусмотрено приостановление действия трудового договора, заключенного между таким работником и работодателем, на период прохождения работником военной службы или оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Цель данной нормы вполне понятна и заключается в возможности для работника после окончания мобилизации или службы по контракту продолжить свою трудовую деятельность у работодателя с сохранением всех условий ранее заключенного трудового договора.

Однако в такой ситуации может возникнуть вопрос о дальнейшей судьбе трудовых отношений в том случае, если в период приостановления действия трудового договора у работника возникло желание прекратить его действие, например на основании ст. 80 ТК РФ. Ответа на данный вопрос ст. 351.7 ТК РФ не содержит.

Более того, в ч. 3 ст. 351.7 ТК РФ предусмотрено, что в период приостановления действия трудового договора его стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий трудового права, за исключением прав и обязанностей, которые установлены этой статьей. Представляется, что таким образом законодателем был установлен запрет на реализацию как работником, так и работодателем их прав по расторжению трудового договора по любым основаниям, не предусмотренным ст. 351.7 ТК РФ. В то же время в ч. 11 и 12 данной статьи предусмотрены случаи, когда расторжение трудового договора производится только по инициативе работодателя, таким образом лишив работника, принимающего участие в СВО, права по собственному желанию прекратить трудовой договор.

Такое положение дел, как уже было указано ранее, противоречит принципу свободы труда, носит проблемный характер и требует корректировки. В статью 351.7 ТК РФ, на наш взгляд, следует включить основания и порядок прекращения приостановленного трудового договора по инициативе работника, принимающего участие в СВО, при соблюдении работодателем всех гарантий, которые в таком случае предусмотрены трудовым законодательством. Реализовать такое право работник может, например направив по почте заявление своему работодателю либо в период его нахождения в отпуске, который предоставлен ему как военнослужащему, призванному на военную службу по мобилизации.

² Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Приказ Минпромторга России № 3750, Минтруда России № 508 от 2 сентября 2022 г. «Об утверждении методических рекомендаций по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах» // СПС «КонсультантПлюс».

Проблемой обеспечения трудовых прав работников, принимающих участие в СВО, является так называемое преимущественное право поступления на работу по заранее занимаемой должности у работодателя, с которым до участия в СВО такой работник состоял в срочных трудовых отношениях, а впоследствии приостановленный трудовой договор был расторгнут в связи с истечением срока его действия (ч. 13 ст. 351.7 ТК РФ).

Не совсем понятно, каким образом работодатель должен обеспечивать реализацию данной гарантии, какими критериями он должен руководствоваться при выборе кандидата при поступлении на работу. Должен ли работодатель направить письменный отказ с объяснениями причин? Какие последствия предусмотрены для работодателя, если вакансии по такой должности, а также по нижестоящей должности и нижеоплачиваемой работе отсутствуют? Ведь в данном случае работодатель может просто сослаться на их отсутствие, если он не имеет желания по разным причинам принимать работника обратно на работу. Получается, что гарантия, предусмотренная ч. 13 ст. 351.7 ТК РФ, может просто быть не обеспечена работнику, принимающему участие в СВО.

Интересным моментом является также предусмотренное ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ сохранение социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых работник получил до начала приостановления действия трудового договора. Среди них улучшение социально-бытовых условий работника. Однако не совсем понятно, как будет реализовываться данная норма на практике, учитывая, что работник принимает участие в СВО. Скорее всего данная гарантия больше актуальна для тех работников, которые осуществляют свою трудовую функцию по обеспечению проведения спецоперации, например на предприятиях ОПК.

Необходимо констатировать, что при разработке будущих программ по повышению качества трудовой жизни бесспорно должно учитываться дальнейшее проведение СВО. С одной стороны, государство устанавливает на законодательном и ином уровне для работ-

ников, принимающих участие в СВО, членов их семей, а также работников, обеспечивающих ее проведение, дополнительные трудовые права и гарантии, улучшает условия труда, создает адаптационные и иные профессиональные программы, предусматривает социальное обеспечение, программы поддержки, направленные на улучшение качества трудовой жизни. С другой стороны, проведение СВО может оказывать негативное влияние на качество трудовой жизни, препятствовать его повышению. Примерами могут служить специальные меры в виде особенностей правового регулирования трудовых отношений, увольнение работников в связи с приостановкой деятельности компаний, введение простоя в связи с уменьшением объемов работ, уменьшение доходов работников. В данном случае уже не идет речь об улучшении содержательной части качества трудовой жизни. Целью становится сохранение сложившегося уровня удовлетворения основополагающих потребностей работника, т.е. внешней составляющей качества трудовой жизни.

В период проведения СВО государству необходимо сформировать такую политику качества трудовой жизни, которая позволит обеспечивать высокие стандарты условий труда, уровня заработной платы, производительности труда, условий для профессиональной самореализации работников, мотивацию к труду.

Стоит согласиться с мнением профессора С.Ю. Головиной о том, что трудовое законодательство должно стать одним из основополагающих двигателей для реализации концепции повышения качества трудовой жизни, а нормативное закрепление повышения качества трудовой жизни в виде одной из целей трудового законодательства поможет достичь максимального прогресса в решении данной задачи⁵.

⁵ Головина С.Ю. От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни // Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : сб. науч. тр. V Межд. науч.-практ. конф. (Минск, 1–2 ноября 2019 г.). Минск : Межд. ун-т «МИТСО», 2019. С. 20.

Литература

1. Головина С.Ю. От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни / С.Ю. Головина // Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : материалы V Международной научно-практической конференции (г. Минск, 1–2 ноября 2019 г.). Минск : МИТСО, 2019. С. 15–20.
2. Кучина Ю.А. Концепция качества трудовой жизни: международный и национальный аспекты / Ю.А. Кучина // За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов : материалы Пятой Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 18–19 декабря 2019 г.) / под общей редакцией Н.А. Новиковой. Екатеринбург : Уральский государственный юридический университет, 2019. С. 196–203.

Сообщаем о возможности присвоения DOI ранее опубликованным или планируемым к публикации статьям в наших журналах!
По всем вопросам, связанным с присвоением DOI вашим статьям, просим обращаться по адресу электронной почты: av@lawinfo.ru, с пометкой «DOI для статьи».

Регулирование труда уязвимых групп работников: вызовы и пути их преодоления в эру искусственного интеллекта

Шуралева Светлана Владимировна,

доцент кафедры трудового и международного права

Пермского государственного национального исследовательского университета,

кандидат юридических наук, доцент

shura_leva@mail.ru

Вызовы для уязвимых групп работников в связи с внедрением искусственного интеллекта и автоматизацией рабочих мест прежде всего обусловлены углублением и масштабированием дискриминации, незаметным замещением трудовых отношений неустойчивой занятостью. Один из правовых способов преодоления негативных тенденций — создать справедливые рамки трудового регулирования, основанные на информировании работников об используемых технологиях искусственного интеллекта, на проверке алгоритмов на наличие дискриминационных установок, ограничении принятия кадровых решений с помощью технологий искусственного интеллекта.

Ключевые слова: автоматизация, искусственный интеллект, концепция социального исключения, уязвимые группы работников.

Оптимизм — это недостаток информации.

Фаина Раневская

Искусственный интеллект (ИИ) и технологии на его базе незаметно встраиваются в повседневную жизнь людей: рекомендательные системы упрощают процедуры выбора и заказа товаров и услуг, система «умного дома» управляет домашней техникой, отвечает за безопасность; голосовые помощники помогают скрасить досуг и в чем-то заменяют личного секретаря. Алгоритмы не только «угадывают» желания потребителей, но и влияют на них. Поэтому современные экономические исследования логично сфокусированы в основном на человеке-потребителе.

«Особенно в доминирующей неоклассической экономической теории принято считать, — пишет южнокорейский экономист Ха-Чжун Чанг, — что люди работают ради потребления... Работа считается неудобством, которое приходится терпеть, для того чтобы получить средства к существованию»¹. И это несмотря на то, что для многих работа занимает важное место в жизни и является источником дохода и средств для потребления. Тот факт, что работа может быть источником удовлетворения, личностного роста и развития творческих способностей человека, и вовсе упускается из виду.

При таком «обесценивании» работы в жизни человека «на второй план» отодвигается проблема влияния автоматизации и ИИ на положение наемных работников, в особенности — на уязвимые группы населения.

Вопрос, как мы понимаем уязвимость, во многом зависит от выбранной точки отсчета. В экономической теории в рамках концепции бедности различают монетарный и немонетарный подходы, отличающиеся методиками измерения бедности. Монетарный подход опирается на показатели душевых доходов населения и прожиточный минимум. Немонетарный — использует

индексы возможностей и лишений, определяющие несоответствие уровня потребления отдельных домохозяйств принятому в обществе стандарту, учитывает отсутствие доступа к определенному набору благ², т.е. располагает большим набором показателей.

«Именно монетарный подход вследствие четкости критериев и наличия статистической информации получает закрепление в российском законодательстве»³. Вместе с тем уязвимость бывает вызвана не только бедностью, а причиной бедности иногда становится уязвимость. К тому же прожиточный минимум или общественный стандарт потребления может быть неоправданно занижен.

К теоретико-методологическим проблемам исследования уязвимости относят также необходимость учета динамики процесса и сложности сравнения различных видов уязвимости из-за несопоставимости отдельных категорий рисков⁴.

В фокусе социологического подхода, в отличие от экономических подходов, не доход или потребление домохозяйства, индивида, а уязвимость социальных групп. Социологическая концепция социального исключения (social exclusion) делает акцент на разрыве социальных связей. Согласно Э. Гидденсу, исключение связано не с градациями неравенства, а с механизмами, которые действуют для отделения групп людей от основного социального потока⁵. При этом исключение охватывает в том числе и добровольное обособление элит. Э. Гидденс

² Шабунова А.А., Калачикова О.Н., Леонидова Г.В., Смолева Е.О. Эксклюзия как критерий выделения социально уязвимых групп населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 2 (44). С. 33–34.

³ Шабунова А.А., Калачикова О.Н., Леонидова Г.В., Смолева Е.О. Указ. соч. С. 35.

⁴ Там же. С. 33.

⁵ Giddens A. The Third Way: The Renewal of Social Democracy. URL: <https://docs.yandex.ru/docs> (дата обращения: 07.09.2023).

¹ Чанг Х.-Ч. Как устроена экономика? / Х.-Ч. Чанг. М., 2015. С. 245.

полагал, что изоляция «верхов» не просто так же опасна для общественного пространства или общей солидарности, как изоляция «низов», они соединены причинно-следственными связями. Ограничение добровольного исключения элит имеет ключевое значение для создания более инклюзивного общества для уязвимых групп.

В ряде случаев отделение от основного социального потока может происходить добровольно, например в результате так называемого «дауншифтинга». Однако наиболее опасная социальная эксклюзия, думается, связана с лишением целой группы (групп) людей возможности реализовывать права, которые им важны.

Взгляд на социальную уязвимость как на ограничение доступа к реализации уязвимыми группами населения своих прав, транслируемый концепцией социального исключения, близок к юридическому смыслу уязвимости.

Категория уязвимости активно используется в международном праве. Так, например, в гл. 6 раздела I Повестки дня на XXI век (принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 г.)⁶ признаются уязвимыми такие группы населения, как дети, молодежь, женщины, коренные народы, беднейшие слои населения. Отмечена необходимость уделить особое внимание потребностям пожилых людей и инвалидов в медицинском обслуживании.

Признание международным сообществом тех иных групп уязвимыми получило нормативное и институциональное закрепление. Примерами являются: Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция о правах инвалидов 2006 г., Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г., Конвенция МОТ № 183 об охране материнства 2000 г., Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями 1981 г.⁷ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации в числе четырех важнейших принципов провозглашает недопущение дискриминации в области труда и занятий. Государства обязаны соблюдать данный принцип, исходя из самого факта их членства в МОТ⁸.

Ряд договорных органов ООН по правам человека (Комитет по ликвидации расовой дискриминации, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет по правам ребенка, Комитет по правам трудящихся мигрантов, Комитет по правам инвалидов) сформированы с учетом необходимости защищать права соответствующих уязвимых групп.

В науке современного международного права уязвимость индивида или группы населения означает прежде всего более высокий по сравнению с другими риск стать жертвой нарушения прав человека, в том числе быть ограниченным в возможности реализовывать гарантированные каждому права и свободы⁹.

⁶ URL: <https://docs.cntd.ru/document/901894820> (дата обращения: 13.09.2023).

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

⁸ СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Алисиевич Е.С. Поощрение и защита уязвимых групп в международном праве. М., 2012. С. 14.

Е.С. Алисиевич указывает, что на степень уязвимости индивида влияют внешние и внутренние факторы. К первым относят, например, войны и стихийные бедствия, глобализацию, изменения климата. Внутренние факторы связаны с субъективными характеристиками индивида (в том числе возраст, гендерная принадлежность, раса, вероисповедание, инвалидность, вызывающие у общества отторжение по каким-то причинам). Нередко индивид подвержен сразу нескольким факторам уязвимости, это называется «мультиуязвимостью»¹⁰.

По мнению В.Г. Микриной, в качестве оснований отнесения лиц к уязвимым группам можно назвать нарушение прав человека, отсутствие равноправия, дискриминацию, а в уязвимые группы работников в международном трудовом праве включены женщины, дети и подростки, трудящиеся-мигранты, инвалиды и домашние работники¹¹.

В отечественном трудовом законодательстве понятие «уязвимые группы» не встречается. В то же время следует согласиться с тем, что несовершеннолетние, в особенности дети, стали исторически первой уязвимой возрастной группой в сфере труда¹². В современном трудовом праве широко распространена дифференциация, обусловленная уязвимым статусом работника: в силу возраста (работники в возрасте до 18 лет, работники предпенсионного возраста, работающие пенсионеры по старости (по возрасту); по половому признаку (женщины), по состоянию здоровья (инвалидность, беременность), в связи с семейными обязанностями.

Одной из наиболее обсуждаемых цифровых технологий на протяжении нескольких лет является ИИ — одно из направлений автоматизации, программирование компьютеров с тем, чтобы они могли самостоятельно приспосабливаться и обучаться при помощи таких технологий, как машинное обучение¹³.

Выделяют три вида ИИ: слабый или узкоспециализированный (Narrow AI), генеративный или сильный (AGI) и суперИИ (Super AI). Наиболее распространены в настоящее время технологии на базе слабого ИИ (распознавание лиц, голосовые помощники, рекомендательные алгоритмы и т.д.).

Прогнозы относительно появления генеративного ИИ и суперинтеллекта разнятся. По одним данным, генеративный ИИ, максимально приближенный к способностям человеческого интеллекта, сформируется примерно к 2075 г., а спустя еще 30 лет придет время для суперИИ¹⁴. В то же время появляются публикации, в которых утверждается, что крупные компании уже используют генеративный ИИ для разработки и оптимизации сложных производственных процессов, ускорения

¹⁰ Там же. С. 13.

¹¹ Микрина В.Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав наиболее уязвимых групп населения : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2018. С. 12–13, 16.

¹² Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2020. № 49. С. 558.

¹³ Руз К. Устойчивы к будущему. 9 правил для людей в эпоху машин. М. : Манн, Иванов, Фербер, 2021. С. 15.

¹⁴ На что способен искусственный интеллект сегодня и каков его потенциал. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/cmrm/619766d59a79471862e77e8a> (дата обращения: 08.09.2023).

разработки новых лекарств, проектирования зданий и автоматизации call-центров¹⁵.

Прогнозы по поводу влияния автоматизации и ИИ на труд и занятость варьируются от оптимистических («ИИ возьмет на себя однообразные повседневные заботы, освободив людей для более творческой или сложной работы... люди начнут работать в симбиозе и ИИ и от этого их продуктивность повысится»)¹⁶ до апокалиптических в духе восстания машин.

Хотелось бы верить в светлое будущее, но пока что вопросов больше, чем ответов. Многие из рабочих мест, уничтоженных автоматизацией и ИИ, вряд ли будут восстановлены. Будут ли новые рабочие места, созданные благодаря ИИ, такими же стабильными, содержательными и хорошо оплачиваемыми? С одной стороны, ИИ избавляет людей от монотонной работы, но в то же время для поддержки систем ИИ требуется «призрачный труд» — низкооплачиваемая работа людей, которые проверяют публикации в социальных сетях, маркируют изображения, помечают аудиозаписи и т.д. Окажут ли достаточную социальную и экономическую поддержку людям, которые не смогут легко сменить работу? Автоматизация сильнее всего сказывается на представителях низкооплачиваемых профессий и усугубляет расовое и гендерное неравенство¹⁷. Это может быть и косвенное влияние: согласно исследованию MOTT, под воздействием генеративного ИИ 24% канцелярской работы будет подвержено высокому уровню автоматизации, а еще 58% — среднему; при этом отмечено, что доля женщин, потенциально затронутых автоматизацией, выше более чем в два раза¹⁸. Таким образом, на женщин автоматизация влияет сильнее, поскольку изначально они чаще заняты рутинной работой.

Представляется, что на данный момент основные риски ИИ для уязвимых групп работников связаны с внедрением дискриминирующих установок в системы, созданные на основе ИИ, и использованием их при приеме на работу, для оценки эффективности и определения размера заработной платы, при принятии иных кадровых решений, в том числе об увольнении работника. В силу непрозрачности алгоритмического контроля вероятность массового нарушения прав уязвимых групп работников многократно возрастает. Также следует отметить постепенное и поэтому не слишком заметное замещение защищенных высокооплачиваемых рабочих мест временной низкооплачиваемой работой, автоматизация которой тоже лишь вопрос времени.

¹⁵ Ведяхин А. Как искусственный интеллект меняет бизнес-модели компаний. URL: https://www.rbc.ru/opinions/technology_and_media/08/09/2023/64fa9cf9a79477db5d21a6e (дата обращения: 08.09.2023).

¹⁶ Кай-Фу Ли, Чэнь Цюфань. ИИ-2041. Десять образов будущего. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2023. С. 13.

¹⁷ Руз К. Указ. соч. С. 44–47, 51–52.

¹⁸ Gmyre P., Berg J., Bescond D. 2023. Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper 96 (Geneva, ILO). URL: <https://doi.org/10.54394/FHEM8239> (дата обращения: 13.09.2023).

И.А. Филипова полагает, что трудовое законодательство должно предусмотреть ограничения по выполнению работ, которые могут выполняться роботами, установление защитных квот на рабочие места, занимаемые людьми, правила взаимодействия работников и роботов для тех работ, где их труд будет совместным; гарантии по переобучению работников в целях повышения их конкурентоспособности в сравнении с системами ИИ; меры социальной защиты для высвобождаемых работников, рабочие места которых исчезнут из-за внедрения ИИ¹⁹. Предлагается предусмотреть перечень сведений, которые не могут входить в цифровой профиль работника, а также перечень недопустимых целей его использования²⁰.

Приведенные выше суждения вполне резонны. Однако, если механизм квотирования рабочих мест будет сдерживать переоснащение производства, он может оказаться неэффективным и вряд ли будет успешно реализован. Вступая в соревнование с машинами, люди, скорее всего, потерпят поражение. Переобучение работников необходимо, но не для того, чтобы конкурировать с ИИ, а чтобы осваивать новые профессии.

Для снижения рисков дискриминации целесообразно: 1) обязать работодателя информировать работников о применении технологий с ИИ; 2) рассмотреть вопрос о предварительной (до начала использования) и последующей периодической верификации алгоритмов ИИ на предмет дискриминационных установок (в том числе посредством профсоюзного контроля); 3) ввести презумпцию ответственности работодателя за кадровые решения, которые принимаются его системами с ИИ в отношении работников, лиц, поступающих на работу; предусмотреть перечень групп работников (прежде всего уязвимых), в отношении которых решения, принятые системами с ИИ, подлежат обязательной перепроверке со стороны работодателя; 4) вернуться к идее о возложении на работодателя бремени доказывания в делах о дискриминации работника (или претендента на должность), например если решение было принято системой с ИИ.

В качестве вывода отметим, что в текущих условиях автоматизацию и совершенствование ИИ вряд ли возможно остановить. Один из способов предотвратить негативное развитие событий — начать процесс формирования справедливых рамок правового регулирования труда в новых условиях уже сейчас, повышая информированность работников относительно используемых в трудовом процессе систем с ИИ, проверяя их на предмет возможной дискриминации, ограничивая желание работодателя при принятии кадровых решений целиком и полностью полагаться на ИИ.

¹⁹ Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. Т. 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. М.: Норма, 2022. С. 185.

²⁰ Филипова И.А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 18.

Литература

1. Алисиевич Е.С. Поощрение и защита уязвимых групп в международном праве: учебное пособие / Е.С. Алисиевич. Москва: РУДН, 2012. 431 с.

2. Васильева Ю.В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2020. № 49. С. 550–575.
3. Кай-Фу Ли. ИИ-2041. Десять образов будущего / Ли Кай-Фу, Цюфань Чэнь. Москва : Манн, Иванов, Фербер, 2023. 432 с.
4. Микрина В.Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав наиболее уязвимых групп населения : диссертация кандидата юридических наук / В.Г. Микрина. Москва, 2018. 197 с.
5. Руз К. Устойчивы к будущему. 9 правил для людей в эпоху машин / К. Руз. Москва : Манн, Иванов, Фербер, 2021. 256 с.
6. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. В 2 томах / В.Н. Бобков, Е.А. Волк, И.В. Войтковская [и др.] ; под редакцией С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. Т. 2. Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. Москва : Норма, 2022. 568 с.
7. Филипова И.А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда / И.А. Филипова // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16–19.
8. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права : монография / И.А. Филипова. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
9. Чанг Х.-Ч. Как устроена экономика? / Х.-Ч. Чанг ; перевод с английского Елены Ивченко. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2015. 298 с.
10. Шабунова А.А. Эксклюзия как критерий выделения социально уязвимых групп населения / А.А. Шабунова, О.Н. Калачикова, Г.В. Леонидова, Е.О. Смолева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 2 (44). С. 29–47.
11. Giddens A. The Third Way: The Renewal of Social Democracy / A. Giddens. Polity Press, 1999. 166 p.
12. Gmyre P. Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality / P. Gmyre, J. Berg, D. Bescond. ILO Working Paper 96. Geneva, ILO, 2023. 55 p. URL: <https://doi.org/10.54394/FHEM8239> (дата обращения: 13.09.2023).

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-47-49

Трудовые отношения профессорско-преподавательского состава: вопрос соотношения интересов

Мушков Александр Алексеевич,

юрист, стажер отдела трудовых споров юридической службы ГУП «Московский метрополитен»
avtor@lawinfo.ru

В статье дается определение согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства применительно к педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу. В работе рассматриваются изменения, внесенные в ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации, в части установления минимального и максимального сроков заключения срочного трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в соотношении с задачей трудового законодательства по достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Автором приводятся примеры реализации интересов работников, работодателей, государства посредством внесенных изменений. Предлагаются другие способы достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства применительно к анализируемой категории работников.

Ключевые слова: согласование интересов, педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, срочный трудовой договор.

Согласование интересов сторон трудовых отношений и интересов государства является одной из основных задач трудового законодательства в соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Закрепление на уровне общих положений ТК РФ такого нормативного правового положения влечет необходимость осуществления со стороны законодателя такого правового регулирования, при котором обеспечивается баланс конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием для гармонизации трудовых отношений в России как социальном право-

вом государстве¹. Один из способов правового регулирования — изменение действующего законодательства: в частности, с 4 августа 2023 г. вступили в силу изменения ТК РФ, уточняющие минимальный и максимальный сроки, на которые может быть заключен срочный трудовой договор с педагогическими работниками, отно-

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 3 июня 2021 г. № 26-П по делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.К. Сергеевой // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.11.2023).

сящими к профессорско-преподавательскому составу (далее — педагогические работники высшей школы).

В науке трудового права существует большое количество определений категорий «согласование интересов», «баланс интересов»². Представляется, что согласование интересов педагогических работников высшей школы, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее — высшие учебные заведения), и интересов государства можно определить следующим образом: это процесс, при котором достигается баланс интересов сторон трудового отношения и интересов государства при реализации ими своих субъективных прав и обязанностей. Он выражается в том, что:

1) педагогические работники высшей школы, реализуя свои конституционные права на свободу труда, свободу научного творчества и преподавания³, могут осуществлять научно-педагогическую деятельность в качестве трудовой на основании прав, обязанностей и гарантий, закрепленных действующим трудовым и иным законодательством;

2) высшие учебные заведения, обеспечивая подготовку высококвалифицированных кадров по основным направлениям общественно полезной деятельности⁴, могут осуществлять свою деятельность в качестве работодателя на основании прав, обязанностей и гарантий, закрепленных действующим трудовым и иным законодательством;

3) государство, осуществляя регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между педагогическими работниками высшей школы и высшими учебными заведениями, способствует реализации конституционных положений, закрепляющих социальный характер российского государства, непосредственное действие прав и свобод человека и гражданина, равенство всех, свободу экономической деятельности, свободу труда, права на образование, в том числе высшего, свободу научной и преподавательской деятельности.

Кроме того, данное определение необходимо дополнить запретом для каждой из сторон трудового отношения в ходе осуществления своего права злоупотреблять им, поскольку осуществление такого права может одновременно как соответствовать формальным законным положениям, так и не соответствовать целям реализации этого права, установленным законодательством⁵.

Важно отметить, что ч. 1 ст. 332 ТК РФ в ранее действующих редакциях⁶ предусматривала, что трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на *срок, определенный сторонами трудового договора* (курсив наш. — А.М.). Такая формулировка была признана неконституционной в том смысле, в котором она допускает

произвольное определение работодателем срока трудового договора в силу более сильного фактического положения данного субъекта трудовых отношений по сравнению с работником⁷. Представляется, что признание толкования вышеупомянутой формулировки неконституционной и уточнение временных пределов, на которые могут быть заключены срочные трудовые договоры, могут отвечать требованию задачи по достижению оптимального согласования интересов сторон трудового отношения и интересов государства по следующим причинам.

Измененная формулировка ст. 332 ТК РФ может отвечать интересам педагогических работников высшей школы, поскольку они, реализуя свою свободу труда посредством вступления в трудовые отношения, заинтересованы в сохранении длительных по времени трудовых отношений, которые будут приносить им постоянный и долговременный источник дохода. Кроме того, предусмотренная прежним законодательным регулированием возможность заключения трудовых договоров на короткие сроки способствовала возможности злоупотребления правом со стороны работодателя в виде непредоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска тем педагогическим работникам высшей школы, у которых срочный трудовой договор был заключен на срок менее шести месяцев согласно ч. 2 ст. 122 ТК РФ; в виде невозможности реализации работником права на длительный отпуск согласно ст. 335 ТК РФ, так как при таких условиях работник не может соблюсти требование о непрерывном характере педагогической работы.

Высшие учебные заведения могут более эффективно осуществлять свою основную деятельность, поскольку педагогические работники высшей школы, находясь в длительных трудовых отношениях, не отвлекаясь на необходимость постоянного поиска работы в связи с истечением срока действия краткосрочных трудовых договоров, могут более качественно осуществлять свою научно-педагогическую деятельность.

Удовлетворение интереса государства в таких условиях видится в следующем. Во-первых, измененная формулировка ст. 332 ТК РФ способствует более эффективной реализации конституционных положений, закрепляющих, в частности, свободу труда, свободу научной и педагогической деятельности. Во-вторых, провозглашение российского государства как социального в соответствии со ст. 7 Конституции Российской Федерации влечет необходимость обеспечения достойной жизни и свободного развития человека, которому способствует, в частности, стабильная занятость⁸.

Иными способами достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства применительно к анализируемой категории работников и в измененных законодательных требованиях являются следующие.

² См., напр.: Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 11–12.

³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изм., одобр. в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.). Часть 1 ст. 37 и ч. 1 ст. 44 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.11.2023).

⁴ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Ч. 1 ст. 69 // СЗ РФ. 2012. № 53 (часть I). Ст. 7598; 2023. № 32 (часть I). Ст. 6211.

⁵ См.: Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. С. 9.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 10.07.2023). Ч. 1 ст. 332 // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; 2023. № 29. Ст. 5337.

⁷ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 г. № 32-П по делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подкова // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.11.2023).

⁸ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2023 г. № 49-П по делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.А. Алебастровой // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.11.2023).

Во-первых, один из элементов заработной платы — это стимулирующие выплаты согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ. Назначение стимулирующих выплат может быть обусловлено эффективным осуществлением педагогическими работниками высшей школы своих трудовых обязанностей, которое оценивается в зависимости от различных критериев (например, наличие ученой степени). Материальное стимулирование, наряду с существованием длительных по времени трудовых отношений, может способствовать удовлетворению интересов как работников, которые получают за эффективную трудовую деятельность больший размер заработной платы, так и работодателей, поскольку работники высших учебных заведений более качественно осуществляют свою научно-педагогическую деятельность, способствуя тем самым выполнению работодателями своей основной деятельности.

Во-вторых, представляется, что специфика научно-педагогической деятельности заключается в необходимости постоянного самообразования, поскольку данная деятельность связана с изучением науки и общества, которые находятся в постоянном развитии. С одной стороны, внесенные в ст. 332 ТК РФ изменения не влияют кардинальным образом на процесс осуществле-

ния научной деятельности конкретными работниками, поскольку они должны улучшать знания и получать новые знания в течение всего периода осуществления этой деятельности. С другой стороны, для самообразования должны создаваться определенные условия, которые могут быть предоставлены работодателями, например доступ к различным ресурсам и средствам. Соответственно, закрепленные трудовым законодательством нормативные правовые положения, в том числе и анализируемые, могут быть по своему характеру отнесены к гарантийным, поскольку способствуют реализации социально-трудовых прав в рамках трудовых отношений⁹.

Подводя итог всему вышесказанному, можно констатировать, что согласование интересов сторон трудовых отношений и государства имеет важнейшее значение как для науки трудового права, так и для правоприменительной практики. Вследствие этого, законодатель при осуществлении правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений должен иметь в виду вышеупомянутую задачу.

⁹ См.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. С. 13.

Литература

1. Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве : диссертация кандидата юридических наук / В.В. Липковская. Москва, 2011. 183 с.
2. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : диссертация кандидата юридических наук / Е.М. Офман. Екатеринбург, 2006. 189 с.
3. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. Москва : Юридическая литература, 1969. 183 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-1-49-52

Генезис правового регулирования трудовых правоотношений в реализации кадровой политики нефтегазовой отрасли России: проблемы и пути совершенствования

Бакиева София Рафиковна,
юрист
Bakieva.sofia2001@gmail.com

В данной статье освещаются становление и развитие правового регулирования кадровых правоотношений в нефтегазовой отрасли России. Научная новизна заключается в аспекте правового анализа документов, которые регулируют правоотношения в области кадровой работы. В результате исследования предлагаются пути совершенствования отечественного законодательства.

Ключевые слова: кадровая политика, трудовые правоотношения, нефтегазовая отрасль, квалифицированные кадры.

Нефтегазовый сектор является одним из крупнейших и наиболее важных секторов мировой экономики. Учитывая сложность работы и опасные условия труда, компаниям в этой отрасли важно сформировать надежную кадровую политику для обеспечения безопасности и благополучия своих сотрудников. Она должна не только соответствовать требованиям законодательства, но и защищать права сотруд-

ников. В данной работе мы проанализируем правовые аспекты кадровой политики в нефтегазовой отрасли, сосредоточив внимание на требованиях к персоналу и защите прав работников. Понимая и оценивая эти юридические обязательства, компании могут создать благоприятную рабочую среду, в которой приоритет отдается благополучию их рабочей силы, в рамках закона.

Как и любая другая трудовая деятельность, в юридическом поле взаимоотношения нефтегазовых компаний и работников регламентируются следующими нормативными правовыми актами: Конституцией РФ¹ (ст. 37: «каждый имеет право на труд»); Трудовым кодексом РФ², Законом от 21 февраля 1992 г. № 2395-1 «О недрах»³, Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»⁴, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Важно подчеркнуть, что, помимо всего перечисленного, трудовые правоотношения регулируются и международными нормативными правовыми актами, например Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (далее — МПЭСКП). Россия подписала МПЭСКП, который признает право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату, безопасные условия труда, а также право создавать и вступать в профсоюзы. В целом Россия является стороной различных международных соглашений и договоров, таких как двусторонние соглашения с другими странами или соглашения в рамках международных организаций, которые могут включать положения, касающиеся трудовых отношений в нефтегазовой сфере.

Требования к персоналу нефтегазовой отрасли не обозначены в каком-либо общем нормативном правовом акте, конкретные требования к работе могут различаться в зависимости от роли, компании и региона в нефтегазовой отрасли. Частично общие требования содержатся в федеральных нормах и правилах в области промышленной безопасности «Правила безопасности в нефтяной и газовой промышленности», утвержденных 15 декабря 2020 г.⁵. Упор, в целом, в требованиях сделан на необходимость соблюдения норм безопасности, для чего работникам следует проходить аттестации и переподготовки, а также постоянно повышать свои профессиональные навыки, серьезно относиться к правилам.

С.Ю. Воробьев подчеркивает, что развитие нефтегазового сектора зависит от того, насколько компании будут вкладываться в развитие интеллектуального капитала, представителями которого являются сотрудники нефтегазовых корпораций⁶. С нашей точки зрения, основная проблема заключается в том, что нефтегазовый сектор сейчас проходит этап серьезной трансформации, что актуально не только для России, но и для всего мира. По мнению И.Ю. Ереминой и Г.О. Эйриха, про-

блема нехватки кадров заключается не только в том, что необходимое количество предложений отсутствует на рынке труда, но и в том, что соискатели не успевают переучиваться и адаптироваться к миру технологий⁷. Действительно, та же цифровизация существенно изменила и нефтегазовый сектор: например, цифровые технологии позволяют в режиме реального времени отслеживать активы, такие как трубопроводы, буровые установки и оборудование, позволяя операторам обнаруживать и прогнозировать потенциальные проблемы, планировать техническое обслуживание и оптимизировать производительность. Кроме того, цифровизация способствует лучшему принятию решений благодаря интегрированным платформам данных и расширенной аналитике для оптимизации производственных процессов, повышения энергоэффективности и снижения эксплуатационных расходов. Появляются новые профессии: в перечне новых должностей и профессий в нефтегазовом комплексе на период до 2030 г. мы видим такие наименования, как ИТ-аудитор, оператор БПЛА для разведки месторождений, ИТ-геолог и мн. др. Но, для того чтобы все перечисленное происходило, нужны специально обученные люди, а их не хватает. Впрочем, об этой проблеме писали еще в 2008 г. такие исследователи, как Л. Дудаева и А. Каримов⁸: уже тогда ученые подчеркивали, что нефтегазовый сектор России не имеет достаточного количества кадров.

Новая инновационно ориентированная модель развития нефтегазового комплекса требует принципиально иного подхода, в том числе и от законодателя, который должен быть кровно заинтересован в создании новых отечественных кадров, а также в переходе на схему «российские ресурсы, российские технологии, российское оборудование, российский сервис и специалисты + российский капитал». Некоторые исследователи (в частности, Р.Г. Земцов и В.Ю. Силкин) предлагают в этой схеме заменить российский капитал на иностранный, но, полагаем, в текущих условиях это маловероятно, так как на данный момент происходит отток иностранных инвестиций из страны.

В целом, тема импортозамещения актуальна для нефтегазового сектора не только в вопросах оборудования и комплектующих, но и в вопросах кадрового обеспечения. Как отмечает Т.А. Ковригина, сейчас очевидна динамика снижения интереса к работе в России со стороны специалистов и руководителей из других стран, что связано не только с геополитической обстановкой: по мнению исследователя, компетенции отечественных управленцев стали достаточно высокими, кроме того, необходимость владения информацией о специфике российского рынка стала серьезным препятствием для потенциальных иностранных кандидатов⁹. Полагаем, решающим здесь стал тот факт, что курс на импортозамещение государство взяло еще в 2014-м, когда США и Евросоюз только начинали вводить ограничения.

¹ Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм., одобр. в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // СПС «Консультант-Плюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 10.07.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

³ Закон РФ от 21 февраля 1992 г. № 2395-1 «О недрах» (ред. от 29.12.2022) // СЗ РФ. 1995. № 10. Ст. 823.

⁴ Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (ред. от 29.12.2022) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588.

⁵ Приказ Ростехнадзора от 15 декабря 2020 г. № 534 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности в нефтяной и газовой промышленности»» (ред. от 19.01.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>

⁶ Воробьев С.Ю. Проблемы подготовки кадров для нефтегазовой отрасли // ИРТТЭК. 2020. 27 апреля. URL: <https://irttek.ru/research/problems-podgotovki-kadrov-dlya-neftegazovoy-otrasli.html> (дата обращения: 31.07.2023).

⁷ Еремина И.Ю. Развитие инновационных форм занятости в нефтегазовых компаниях / И.Ю. Еремина, А.С. Абдулкадыров, Г.О. Эйрих // Индустриальная экономика. 2022. № 1–1. С. 54–59.

⁸ Дудаева Л. Инвестиции в обучение работников : Практика корпоративной социальной политики предприятий ОАО «Газпром» / Л. Дудаева, И. Еремина, А. Каримов // Кадровик. 2008. № 2–2. С. 46–50.

⁹ Ковригина Т.А. Кадровое импортозамещение в нефтегазовой отрасли // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 4. С. 51–56.

Это позволило нефтегазовой отрасли подготовиться к условиям жесточайших технологических ограничений и справиться с кадровыми проблемами. Но до сих пор, как подчеркивает А.В. Аперян, система обеспечения кадрами в нефтегазовой отрасли не носит структурированный характер, что создает определенные проблемы на практике. С точки зрения исследователя, она должна не только носить научный характер, но и иметь методологическую основу, а не опираться на интуицию и опыт руководящего состава организации¹⁰.

Вместе с тем, трудовые отношения в нефтегазовом секторе имеют отличительные черты, что позволяет говорить об отраслевой и внутриотраслевой дифференциации правового регулирования рассматриваемых отношений. Можно возразить, что Конституция РФ гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, но это равенство носит весьма относительный характер в трудовой сфере. Подразумевается, что специфика условий и характер труда при добыче нефти и газа обуславливают дифференциацию в правовом регулировании труда работников анализируемого сектора. Например, тяжелые климатические условия становятся фактором, существенно влияющим на характер трудовых отношений. В частности, в районах Крайнего Севера, где расположено множество нефтяных и газовых месторождений, будут действовать нормы гл. 50 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также положения Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»¹¹. Кроме того, работа нефтяников часто осуществляется вахтовым методом, и в этом случае, помимо норм ТК РФ, к соответствующей категории трудящихся будут применяться основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2020 г. № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом». Так, дифференциация в труде персонала происходит и через компенсирующие гарантии: так, за ночную работу установлены различные условия дополнительной оплаты, которая выше федеральных норм (см. п. 4 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 гг.)¹².

Вместе с тем сейчас в России отсутствует единый нормативный правовой акт, который регулировал бы трудовые отношения работников нефтегазовой сферы и конкретизировал бы требования к сотрудникам. С нашей точки зрения, это является существенным упущением со стороны законодателя, так как подобный

закон помог бы унифицировать требования и избежать правовых разногласий между работником и работодателем. Кроме того, с нашей точки зрения, конкретизация требований к персоналу важна, потому что количество дел, которые в целом по стране выигрывают соискатели, которых не взяли на работу, растет, что связано с тем, что судебная практика дел по трудоустройству ужесточается. Но, если на объекты нефтегазовой сферы попадет через суд на самом деле неподходящий кандидат, ситуация может закончиться плачевно, в первую очередь для него самого, если его компетенции и знания техники безопасности окажутся недостаточными. С нашей точки зрения, кажется разумным принять соответствующий федеральный нормативный правовой акт, касающийся трудовых требований и нюансов.

В трудовых отношениях существуют не только права работодателя, но и права работников, которые в общем смысле закреплены в ст. 21 ТК РФ: работник имеет право на определенные юридические манипуляции с трудовым договором, предоставление работы согласно договору, выплату заработной платы в полном объеме, отдыха, полную и достоверную информацию об условиях труда, защиту своих трудовых прав и проч. Все это, естественно, применимо и к работникам нефтегазового сектора. Как отмечает Н.С. Латыпова, основными социальными гарантиями работников по ТК РФ являются сокращенная продолжительность рабочего дня определенной категории трудящихся, дополнительно оплачиваемые отпуска и повышенный размер оплаты труда. Причиной данных преференций является тот факт, что работа персонала зачастую связана с опасными условиями труда¹³.

Стоит отметить, что государство делает упор на то, чтоб нефтегазовые компании и в целом компании ТЭК шли навстречу своим работникам: так, в Энергетической стратегии Российской Федерации на период до 2035 г.¹⁴ содержится важный пункт о необходимости расширения социального партнерства между работодателем и работниками, а также внедрения в компаниях топливно-энергетического комплекса международной практики корпоративной социальной ответственности. В целом, ситуация с соблюдением прав нефтяников и представителей газовой сферы в России выглядит чуть более адекватной, чем в других странах. Например, в 2023-м крупнейший профсоюз нефтяников Аргентины начал бессрочную забастовку, требуя улучшения условий труда после серии несчастных случаев, в результате которых пострадали рабочие; в 2016-м бастовали нефтяники Кувейта, выступающие против сокращения заработной платы и уменьшения льгот; в 2022-м объявили забастовку представители профсоюза сотрудников нефтегазовой отрасли Норвегии Lederne, которые высказали недовольство слишком скромным повышением заработной платы, которое не компенсировало растущую инфляцию. В России же подобные стачки были характерны скорее для периода империи: так, результатом крупной забастовки на Бакинских нефтяных промыслах стал переход стачки во

¹⁰ Аперян А.В. Перспективы планирования кадрового потенциала в нефтегазовой отрасли / А.В. Аперян, Н.А. Анисимова // Новые технологии в газовой промышленности (газ, нефть, энергетика). 2019. С. 542–543.

¹¹ Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ред. от 28.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Российская газета. 1993. 16 апреля.

¹² Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://rosmintrud.ru/>

¹³ Латыпова Н.С. Правовое регулирование труда нефтегазовых работников / Н.С. Латыпова, А.Д. Гильмутдинова // Актуальные вопросы устойчивого развития современного общества и экономики. 2022. С. 134–137.

¹⁴ Распоряжение Правительства РФ от 9 июня 2020 г. № 1523-р «Об утверждении Энергетической стратегии Российской Федерации на период до 2035 года» // СЗ РФ. 2020. № 24. Ст. 3847.

всеобщую на юге России. Активные действия рабочих привели к тому, что в 1904-м было подписано первое в нашей стране соглашение, которое закрепляло основные права: нормализацию рабочего дня до 9 часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы и мн. др.¹⁵.

Современная история нефтегазовой отрасли небогата громкими судебными процессами касательно трудовых споров, они носят точечный характер: так, за соблюдение своих трудовых прав в течение продолжительного периода времени судился сотрудник нефтекомпании «Юкатекс-Югра» со своим работодателем А. Немолотом, выступал против задержки зарплат и сокращения штата без объяснения причины. В 2020–2021 годах А. Немолот, занимавший также пост профсоюзного лидера, получил поддержку госинспекции по труду и уполномоченного по правам человека, добился погашения долгов по зарплате перед коллективом, был уволен, но восстановлен по суду. Затем профсоюз все же проиграл судебный процесс и активиста сократили. С нашей точки зрения, это классический пример того, когда даже наличие обширной правовой базы не помогает отстаивать права трудящихся в полной мере, более того, представители нефтегазовых компаний, очевидно, имеют ресурсное преимущество (финансы, квалифицированные юристы), что делает работника слабой стороной в данных правоотношениях.

В феврале 2023 года Ухтинским городским судом был вынесен приговор в отношении пяти сотрудников подразделения нефтегазовой компании «Лукойл-Коми», работники были признаны виновными в гибели двух человек. Ситуация заключалась в том, что к огневым работам были привлечены сотрудники без квалификационного удостоверения, они не прошли инструктаж и не выполнили подготовительные работы по обеспечению требований пожарной безопасности, что привело к пожару и гибели людей. И это не единичный случай — каждый год в России гибнут или становятся инвалидами работники нефтегазовой отрасли. Винить в этом законодателя, оставившего прореху или принявшего двояко толкуемую норму, нельзя, в целом нормативная право-

вая база по обеспечению прав работников, в том числе и охране труда и проч., кажется вполне обширной и сбалансированной, как и система наказаний. Напомним, за нарушение норм трудового законодательства виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что кадровая политика в нефтегазовой отрасли в России находится на шаг позади требований времени, что становится причиной кадрового дефицита, в особенности с учетом проблем импортозамещения и ориентира исключительно на отечественные ресурсы, в том числе в сфере интеллектуального капитала. Выходом из этой ситуации может стать совершенствование системы подготовки кадров, возвращение советской системы трудоустройства после окончания профильного вуза (по крайней мере в отрасли нефти и газа) и принятие федерального нормативного правового акта, который актуализирует и систематизирует основные требования к персоналу в нефтегазовой сфере.

Что касается прав трудящихся в энергетическом секторе, можно говорить о том, что законодатель приложил достаточные усилия для их обеспечения с позиции права, но судебная практика позволяет сделать вывод, что строгость законов компенсируется необязательностью их соблюдения, с точки зрения некоторых представителей нефтегазовых корпораций, что приводит к ЧП, вплоть до гибели сотрудников. С нашей точки зрения, законодателю необходимо сделать упор на механизмы контроля за соблюдением норм, в особенности касаемо действий работодателя, который находится в более сильной позиции по отношению к работнику. В заключение отметим, что если ранее отличительной характеристикой трудовых отношений на отечественных предприятиях нефтегазового сектора в период экономического кризиса 90-х гг. была их индивидуализация, т.е. отношения «один на один» во взаимодействиях между руководителями и подчиненными, то сейчас это уже полноправные отношения между предприятием, сотрудниками и государством, которое выступает в роли в том числе контролера. Поэтому отчасти времена тотального нарушения прав работников уходят в прошлое, но, как можно увидеть из юридических новостей, не до конца.

¹⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право : учебник : в 2 т. Т. 1. С. 391.

Литература

1. Аперян А.В. Перспективы планирования кадрового потенциала в нефтегазовой отрасли / А.В. Аперян, Н.А. Анисимова // Новые технологии в газовой промышленности (газ, нефть, энергетика) : материалы XIII Всероссийской конференции молодых ученых, специалистов и студентов (г. Москва, 22–25 октября 2019 г.) : тезисы докладов / члены редакционного совета : А.Б. Миллер, С.Ф. Хомяков, В.Г. Мартынов. Москва : Российский государственный университет нефти и газа (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, 2019. С. 542–543.
2. Воробьев С.Ю. Проблемы подготовки кадров для нефтегазовой отрасли / С.Ю. Воробьев // Институт развития технологий ТЭК (ИРТТЭК). 2020. URL: https://irttek.org/research/problemy-podgotovki-kadrov-dlya-neftegazovoy-otrasli/?sphrase_id=7 (дата обращения: 31.07.2023).
3. Дудаева Л. Инвестиции в обучение работников : Практика корпоративной социальной политики предприятий ОАО «Газпром» / Л. Дудаева, И. Еремина, А. Каримов // Кадровик. 2008. № 2–2. С. 46–50.
4. Еремина И.Ю. Развитие инновационных форм занятости в нефтегазовых компаниях / И.Ю. Еремина, А.С. Абдулкадыров, Г.О. Эйрих // Индустриальная экономика. 2022. № 1–1. С. 54–59.
5. Ковригина Т.А. Кадровое импортозамещение в нефтегазовой отрасли / Т.А. Ковригина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 4. С. 51–56.
6. Латыпова Н.С. Правовое регулирование труда нефтегазовых работников / Н.С. Латыпова, А.Д. Гильмутдинова // Актуальные вопросы устойчивого развития современного общества и экономики : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной Году культурного наследия народов России (г. Курск, 14–15 апреля 2022 г.). Курск : Университетская книга, 2022. С. 134–137.
7. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник. В 2 томах. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Проспект, 2003. 448 с.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD № 1 / 2024

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-81007 of April 30, 2021.

FOUNDER: JURIST PUBLISHING GROUP

Contents

ISSUES OF THEORY AND HISTORY OF LABOR LAW

- A.M. Kurennoy.** Labor Law Today and Tomorrow: Conservative Forecasts 2
E.Yu. Zabramnaya. On the Problem of Good Faith Conduct of an Employer 6

SOCIAL PARTNERSHIP AND TRADE UNIONS

- A.S. Kudrin.** On Parties to Social Partnership: Historical Aspects and the Contemporary Development Stage 9
A.A. Tipochenkova. Trade Unions and Industrial Councils: Competition or Peaceful Coexistence in the Contemporary Labor and Economic Conditions? 13
A.V. Serova. The Role of Industrial Agreements in Raising the Quality of Labor Life of Young Specialists in the Conditions of Contemporary Political and Economic Challenges 15
A.L. Blagodir. Corporate Social Responsibility: A New Area in the Development of Social Partnership? 18
Z.A. Kondratyeva. Legal Liability of a Trade Union 22
S.A. Saurin. The Problem of Assurance of Legal Protection of Claims Arising out of Obligations under a Collective Agreement 26
E.E. Machulskaya. The Right of Free Association and the Right to Strike: Special Aspects of Interpretation of ILO Convention No. 87 29
R.A. Vorobyeva. The Right to Strike in Contemporary Russia 32

LABOR PROTECTION

- A.V. Menkenov.** On the Legal Definition of the Concept of Safe Labor Conditions 35

LABOR LAW IN SPECIAL CONDITIONS

- S.V. Stepanov.** The Russian State and Labor Law in the Conditions of Partial Mobilization 37
S.I. Serov. Issues of the Implementation of the Concept of Raising the Quality of Labor Life in the Conditions of the Special Military Operation 41

SPECIFIC FEATURES OF REGULATION OF LABOR OF SOME EMPLOYEE CATEGORIES

- S.V. Shuraleva.** Regulation of Labor of Vulnerable Employee Groups: Challenges and Ways to Overcome Them in the Artificial Intelligence Era 44
A.A. Mushkov. Labor Relations of Academic Staff: The Issue of Correlation of Interests 47
S.R. Bakieva. Genesis of the Legal Regulation of Labor Relations in the Implementation of the Human Resource Policy in the Russian Oil and Gas Industry: Problems and Ways of Improvement 49

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publications of basic results of PhD and doctor of theses (5.1.2; 5.1.3-law science).

The journal is included in the database of the Russian Science Citation Index. **eLIBRARY.RU**

Some materials of our journals may be placed in ConsultantPlus reference legal system.

Articles shall be published in author's version.

Editor in Chief:

Kurennoy A.M., LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief:

Zabramnaya E.Yu., LL.D., Professor

Editorial Board:

Berezhnov A.A., PhD (Law)

Blagodir A.L., LL.D., Associate Professor

Val'kovoj A.F., Moscow Federation of Trade Unions

Golovina S.Yu., LL.D., Professor

Gorokhov B.A., PhD (Law)

Ershova E.A., LL.D., Professor

Kasumov A.M. ogly', LL.D., Professor

Kostyan I.A., LL.D., Professor

Kry'lov K.D., LL.D., Professor

Lushnikov A.M., LL.D., Professor

Mavrin S.P., LL.D., Professor

Nurmagambetov A.M., LL.D., Professor

Nurtdinova A.F., LL.D., Professor

Salikova N.M., LL.D., Professor

Skachkova G.S., LL.D., Professor

Snigireva I.O., LL.D., Professor

Tomashevski K.L., LL.D., Professor

Tuchkova E'.G., LL.D., Professor

Khny'kin G.V., LL.D., Professor

Khokhlov E.B., LL.D., Professor

Chikanova L.A., LL.D., Professor

Chucha S.Yu., LL.D., Professor

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief

of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Proofreading: Muravyova O.A.

Layout: Kalinina E.S.

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office:

Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,

Moscow, 115035.

Tel.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Post of Russia. Digital Catalogue —

П1784 ; Ural-Press Agency — 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37

Size 60x90/8.

Offset printing.

Printer's sheet 7,0.

Conventional printing sheet 7,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221-3295. Free market price.

Passed for printing 20.02.2024

Published 07.03.2024.

Jurist Publishing Group, 2024.

Labor Law Today and Tomorrow: Conservative Forecasts

Aleksandr M. Kurennoy, Head of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, LL.D., Professor

The article identifies some issues that the state faces today in the field of legal regulation of relations in the field of hired labor.

Keywords: labor relations, labor legislation, improvement of legal regulation in the sphere of labor.

On the Problem of Good Faith Conduct of an Employer

Elena Yu. Zabramnaya, Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, LL.D.

On July 21, 2023, the Constitutional Court of the Russian Federation (hereinafter referred to as CC RF) issued Ruling No. 44-П on Verification of the Constitutional Nature of Clause 1 of Article 152 of the Civil Code of the Russian Federation in View of a Complaint Filed by E.A. Popkova that mentions the standard of good faith conduct of an employer in relation to bringing employees to the disciplinary liability. This circumstance has encouraged the author of this article to start a more in-depth review of conduct problems, justify the relevance and the need for the development of theoretical and conceptual fundamentals of good faith conduct in the labor sphere.

Keywords: lawful conduct, good faith principle, standard of good faith conduct of an employer, disciplinary liability.

On Parties to Social Partnership: Historical Aspects and the Contemporary Development Stage

Anton S. Kudrin, Associate Professor of the Department of Philosophy and Law of the Perm National Research Polytechnic University, Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines of the Perm Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, PhD (Law), Associate Professor

The article is discussed the formation of social partnership relations between employees and employers represented by their representatives. There is a change in the role of the state as a power entity regulating social partnership relations in the sphere of labour on the one hand, and as an equal participant in these relations on the other. It is concluded that the subject composition of social-partnership relations in Russia has a long history of formation, ranging from attempts at origin at the beginning of the twentieth century, to the actual complete abolition, to revival and further development in the modern period.

Keywords: parties of social partnership in the sphere of labour, collective agreement.

Trade Unions and Industrial Councils: Competition or Peaceful Coexistence in the Contemporary Labor and Economic Conditions?

Anastasia A. Tipochenkova, Specialist of the Corporate Law Department of RZM Technologies, JSC (direct management organization of Rostec State Corporation)

The article deals with certain issues of the purpose of works councils as an effective mechanism for managing an organization, their interaction with trade unions. The theoretical basis and norms of German legislation regulating the activities of works councils and trade unions are analyzed. The conclusion is made about the need for a more detailed study of the theoretical framework and amendments to the Russian legislation concerning the definition of their powers of works councils, delineation of competence with the trade union.

Keywords: work council, participation of employees in the management of the organization, trade union.

The Role of Industrial Agreements in Raising the Quality of Labor Life of Young Specialists in the Conditions of Contemporary Political and Economic Challenges

Alena V. Serova, Associate Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University Named after V.F. Yakovlev, PhD (Law)

The provisions of industry agreements that are aimed at solving the problem of employment and employment of graduates in the specialty are analyzing in the article. It is concluded that in the conditions of modern political and economic challenges, sectoral agreements create a legal basis for the implementation of the concept of improving the quality of working life for young professionals in such a way that it is possible to unify the youth policy of employers within a specific branch of the economy, taking into account its specifics and urgent needs to fill the personnel deficit.

Keywords: young professionals, industry agreements, quality of working life, employment, employment, political and economic challenges.

Corporate Social Responsibility: A New Area in the Development of Social Partnership?

Alla L. Blagodir, Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), LL.D., Associate Professor

During the transition to a post-industrial type of society, where high technologies take place, a higher level of social management is assumed, implemented by companies. New conditions place new demands on attracting and retaining qualified workers. The role of companies (employers) is being rethought. In this regard, companies (employers), guided by the principles of corporate social responsibility, are implementing new approaches to employee management. However, all initiatives for the development of social responsibility of companies (employers) cannot be called revolutionary, since they are already regulated in Russian labor legislation. The development of corporate social responsibility should be carried out not at the level of declarations, but by enshrining in social partnership acts the obligations of employers to improve the work, rest and living conditions of employees.

Keywords: ESG — sustainable development strategy, corporate social responsibility, Labor Code of the Russian Federation, national standard, human rights, labor practices.

Legal Liability of a Trade Union

Zoya A. Kondratyeva, Associate Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, PhD (Law)

The article is dedicated to the legal responsibility of trade union organizations established as a legal entity and trade union organization operating as an association of citizens.

Keywords: trade union, legal capacity, liability.

The Problem of Assurance of Legal Protection of Claims Arising out of Obligations under a Collective Agreement

Sergey A. Saurin, Associate Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, Partner at MSS Legal Law Firm Specializing in Labor Law, PhD (Law)

This article discusses practical issues related to the consideration by courts of general jurisdiction and arbitration courts of the Russian Federation of disputes involving collective entities of social partnership. The author attempts to substantiate the allocation of collective disputes over rights as a special type of dispute that needs special regulation of the procedure for consideration and resolution in jurisdictional bodies. The article also considers the possibility of including in the collective agreement a condition on the refusal of employees from a strike and on the obligation of such a condition for the parties of the agreement.

Keywords: social partnership, collective agreement, obligatory terms of a collective agreement, collective labor dispute, strike, recognition of a strike as illegal, the condition of workers' refusal to strike.

The Right of Free Association and the Right to Strike: Special Aspects of Interpretation of ILO Convention No. 87

Elena E. Machulskaya, Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, Member of the Committee of Experts of the International Labor Organization on the Application of Conventions and Recommendations, LL.D., Professor

The article is devoted to the peculiarities of the interpretation of ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize in the exercise of its supervisory functions by the ILO Committee of Experts on the Application of conventions and recommendations, the legal status of the Committee in the structure of the ILO bodies, clarification of the Committee's position on the relationship between the right to strike and the right to form a trade union, the decision of the ILO Governing body to appeal to the International Court of Justice on the interpretation of Convention No. 87.

Keywords: ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize 1948, strike, the ILO Committee of Experts on the Application of conventions and recommendations, trade union, employers' association, tripartism, the ILO Conference Committee on the Application of Standards, ILO Governing body, International Court of Justice.

The Right to Strike in Contemporary Russia

Regina A. Vorobyeva, Lawyer at Teacher Inter-Regional Professional Union of Educators

The article presents different approaches to the right to strike as part of another right (the right to association, the right to labor disputes, the right to collective action). The objectives of the strike, stipulated by the legislation of the Russian Federation and proposed by the Committee on Freedom of Association of the International Labor Organization are compared. The cases in which it is expedient to simplify the procedure for conducting a strike are highlighted and justified: 1) non-fulfillment by the employer of a collective agreement; 2) non-fulfillment by the employer of agreements reached by the parties to a collective labor dispute; 3) non-fulfillment by the employer of a labor arbitration decision.

Keywords: strike, collective labor dispute, collective bargaining.

On the Legal Definition of the Concept of Safe Labor Conditions

Aleksey V. Menkenov, Associate Professor of the Department of Legal Regulation of Market Economy of the School of Law Division of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, PhD (Law)

The author analyzes the legal definition of the concept of 'safe work environment' (contained in the Russian Labor Code). According to the author, the definition does not contain the necessary elements of this concept and, when interpreted literally, allows us to refer to safe working conditions cases when the employer does not provide the minimum safe values of normalized indicators (temperature, illumination, etc.). The identified defect leads to contradictions in the content of by-laws. The author offers an alternative definition of the concept of 'safe work environment' and justifies the need to clarify the legal definition.

Keywords: safe work environment, labor protection, defects in labor law, illumination, obligations of the employer.

The Russian State and Labor Law in the Conditions of Partial Mobilization

Svyatoslav V. Stepanov, Chief Lawyer at the Department of Legal Support of General Economic Activities of TransContainer, PJSC, PhD (Law)

The article provides an overview of trends in the impact of partial mobilization announced in the Russian Federation in 2022 on certain institutions of Russian labor legislation.

Keywords: partial mobilization, state, employment contract, suspension of employment contract, termination of employment contract, preferential right.

Issues of the Implementation of the Concept of Raising the Quality of Labor Life in the Conditions of the Special Military Operation

Stanislav I. Serov, Chief Legal Officer of Cable Alliance Holding Limited Liability Company

The paper considers the issue of taking into account the concept of improving the quality of working life when adjusting the Russian labor legislation in connection with the special military operation. The problems of labor legislation related to ensuring the rights and

guarantees of workers taking part in a special military operation, improvement of working conditions of their families are discussed. Both positive and problematic sides of changes in the Russian labor legislation aimed at implementing the concept of improving the quality of working life are analyzed. Proposals for the adjustment of problematic norms in the legislation are contained.

Keywords: quality of working life, special military operation, peculiarities of legal regulation of labor, labor guarantees, termination of labor contract during its suspension.

Regulation of Labor of Vulnerable Employee Groups: Challenges and Ways to Overcome Them in the Artificial Intelligence Era

Svetlana V. Shuraleva, Associate Professor of the Department of Labor and International Law of the Perm State University, PhD (Law), Associate Professor

Challenges of vulnerable employees' legal regulation in connection with the introduction of artificial intelligence and workplace automation are primarily due to the deepening and scaling of discrimination, the imperceptible replacement of labor relations with unstable employment. One of the legal ways to overcome negative trends is to create a fair framework of labor law regulation based on informing employees about the artificial intelligence technologies used, checking algorithms for discriminatory attitudes, limiting personnel decision-making using artificial intelligence technologies.

Keywords: automation, artificial intelligence, the concept of social exclusion, vulnerable groups of employees.

Labor Relations of Academic Staff: The Issue of Correlation of Interests

Aleksandr A. Mushkov, Lawyer, Trainee of the Department of Labor Disputes of the Legal Service of Moscow Metro State Unitary Enterprise

The article defines the coordination of the interests of the parties to labor relations and the interests of the state in relation to teaching staff related to the teaching staff. The paper considers the amendments made to Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation regarding the establishment of minimum and maximum terms for concluding a fixed-term employment contract with teaching staff related to the teaching staff, in relation to the task of labor legislation to achieve optimal coordination of the interests of the parties to labor relations and the interests of the state. The author provides examples of the realization of the interests of employees, employers, and the state through the changes made. Other ways of achieving optimal coordination of the interests of the parties to labor relations and the interests of the state in relation to the analyzed category of employees are proposed.

Keywords: coordination of interests, balance of interests, teaching staff related to the teaching staff, fixed-term employment contract.

Genesis of the Legal Regulation of Labor Relations in the Implementation of the Human Resource Policy in the Russian Oil and Gas Industry: Problems and Ways of Improvement

Sofia R. Bakieva, Lawyer

This article deals with the formation and development of the legal regulation of personnel relations in the oil and gas industry in Russia. Scientific novelty lies in the aspect of legal analysis of documents that regulate legal relations in the field of personnel work. As a result of the study, ways to improve domestic legislation are proposed.

Keywords: personnel policy, labor relations, oil and gas industry, qualified personnel.

**ИГ «Юрист» — Ваш верный спутник
в поиске нужной информации**

Вы активно занимаетесь научной деятельностью, но не знаете, где еще можно найти интересный и авторитетный материал?

Мы готовы помочь Вам! Предлагаем подготовить подборку статей по Вашей теме, опубликованных на страницах более 40 наших журналов за последние 15 лет.

Что для этого нужно?

Пришлите запрос на адрес: anketa@lawinfo.ru, с указанием интересующей темы. Мы сделаем подборку и сканы публикаций. Готовый архив отправим Вам на электронную почту.

Стоимость подборки по нашей базе составит всего 990 руб. Если из всего перечня Вас заинтересует только несколько материалов, то PDF одной статьи обойдется в 300 руб.