

**Национальный исследовательский университет
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА
Кафедра трудового права и права социального обеспечения**

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Под редакцией
к.ю.н., доцента Сулеймановой Ф.О.

Москва, 2018

УДК349.2

ББК67.405

С 56

Правовое регулирование рынка труда: теория и практика. Сборник работ студентов и молодых ученых. Под ред. к.ю.н. доцента Сулеймановой Ф.О. 2018. – 332 с.

Ежегодно на факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» проходит научно-практическая конференция студентов и молодых ученых по актуальным вопросам трудового права.

В сборнике представлены статьи участников Тринадцатой межвузовской конференции студентов и молодых ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения на тему «Правовое регулирование рынка труда: теория и практика», состоявшейся на факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» 24 апреля 2018 года.

Особое внимание авторы сборника обращают внимание на сложные и спорные вопросы современного трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Для студентов, аспирантов, преподавателей образовательных организаций высшего юридического образования, юридических факультетов университетов и академий. Сборник будет интересен и полезен специалистам по персоналу, практикующим юристам и всем, кто занимается трудовым правом.

©Коллектив авторов, 2018.

©Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Под ред. доц. Сулеймановой Ф.О.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	7
Раздел 1.	
1. Баланс интересов в трудовом праве. <i>Протопопова Ирина Андреевна. Институт Законодательства и Сравнительного Правоведения при Правительстве РФ</i>	11
2. Роль государства в развитии и стимулировании рынка труда: современные перспективы. <i>Сулименко Дарья Борисовна. Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации</i>	18
3. К вопросу о необходимости законодательного снижения возраста свободного заключения трудового договора до пятнадцати лет. <i>Сарыгин Александр Борисович. Санкт-Петербургский Государственный Университет</i>	24
4. Изменение правового регулирования трудовых отношений под влиянием развития информационных технологий. <i>Буятова Полина Павловна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»</i>	38
5. Применение труда на основе интернет-платформ: возможности и вызовы для правового регулирования. <i>Митрясова Ангелина Сергеевна. Тюменский государственный университет</i>	49
6. Виды и отличительные черты новых форм занятости. <i>Орешина Виктория Александровна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»</i>	57
7. Прекариат на рынке труда: проблемы правового регулирования. <i>Сангаджиев Мерген Дмитриевич. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова</i>	66
8. Некоторые проблемы трудоустройства молодежи в Российской Федерации в развитии и стимулировании рынка труда: современные перспективы. <i>Карпушкина Ангелина Юрьевна. Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации</i>	74
9. Актуальные проблемы занятости осуждённых лиц в исправительных учреждениях. <i>Алиев Магомед Магомедович. Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации</i>	79
10. Некоторые проблемы трудоустройства лиц, освободившихся из мест лишения свободы, и возможные пути их решения. <i>Демкина Кристина Евгеньевна. Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации</i>	84

11. Право на участие работников в управлении организацией в ЕС. Моргачева Анна Олеговна. Марийский государственный университет.....	92
12. Электронная подпись и электронные документы при оформлении трудовых отношений: некоторые аспекты правового регулирования. Ардаганьян Ирина Николаевна. Кубанский государственный университет.....	100
13. К вопросу о расторжении трудового договора по инициативе работодателя, находящегося в процедуре банкротства. Сибилев Дмитрий Валерьевич. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».....	106
14. Институт рабочего времени в условиях современного рынка труда. Кукса Павел Александрович. Брянский Государственный Университет имени академика И. Г. Петровского.....	113
15. Право работника на послеобеденный сон: pro et contra. Богданова Карина Олеговна, Борха Сергей Сергеевич. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».....	122
16. Злоупотребление правом при установлении работнику режима неполного рабочего времени. Хлыстова Полина Николаевна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».....	129
17. Дисциплина труда: можно ли воздействовать на работника иными способами? Марышева Анна Сергеевна. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова.....	137
18. Пресечение психологического насилия на рабочем месте как способ поддержания стабильности рынка труда. Басова Ксения Сергеевна. Марийский государственный университет.....	145
19. Сравнительно-правовой анализ регулирования труда несовершеннолетних в России, Германии и Таиланде. Семенова Дарья Васильевна. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова.....	153
20. Некоторые вопросы правового регулирования трудовых отношений между физическими лицами: теория и практика. Голошivec Вероника Александровна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».....	162
21. Проблемы трудоустройства спортсменов после завершения профессиональной карьеры и пути их решения. Ерыгин Денис Алексеевич. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».....	170
22. Правовое регулирование трудоустройства и трудовой деятельности инвалидов. Максимов Петр Александрович. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова.....	178

23. Правовое регулирование труда инвалидов. *Новикова Ольга Николаевна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....185
24. Правовое регулирования деятельности профсоюзов в сфере содействия занятости. *Калинкина Елена Сергеевна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....198
25. К вопросу о правовом регулировании выплаты пособия по безработице в период участия гражданина в общественных работах. *Белашова Екатерина Михайловна. Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации*.....206

Раздел 2.

1. Органы службы занятости населения: настоящее и будущее. *Киселева Екатерина Алексеевна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....215
2. Вопросы взаимодействия органов службы занятости и работодателей. *Шилина Софья Валентиновна. Липецкий государственный педагогический университет имени П. П. Семёнова-Тян-Шанского*.....226
3. Совершенствование механизмов целевого обучения в Российской Федерации. *Синицына Ирина Владиславовна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....231
4. Правовое регулирование труда практикантов. *Семенова Ксения Олеговна, Мансурова Элина Артуровна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....240
5. Правовое регулирование содействию занятости молодёжи. *Голощапова Арина Норбертовна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....249
6. Проблема стимулирования и мотивации в системе оплаты труда. *Родригес Сезень Саманта, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....258
7. К вопросу о дополнительном материальном обеспечении отдельных категорий работников. *Сафин Артур Хамисович. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....265
8. Дистанционный труд как новый тренд на рынке труда. *Соболева Марина Юрьевна. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....273
9. Трудовой договор о дистанционной работе: актуальные проблемы теории и практики. *Мацнева Анна Михайловна. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова*.....281

10. Заключение трудового договора о дистанционной работе с лицами, находящимися за пределами Российской Федерации. *Симоненко Владислав Вадимович. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....291
11. Правовой статус работника в банкротном процессе: проблемы и перспективы. *Куркина Светлана Васильевна. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова*.....297
12. Гарантии занятости граждан в сфере малого предпринимательства и перспективы их законодательного совершенствования. *Щербак Станислав Сергеевич. Институт Законодательства и Сравнительного Правоведения при Правительстве РФ*.....302
13. К вопросу о проблемах правового регулирования труда работников, занятых в теневом секторе экономики *Мельников Артур Денисович. Байкальский государственный университет*.....310
14. Необходимость изменения нормы о медицинском заключении, необходимом для лиц, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. *Смирнова Галина Андреевна. Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова*.....314
15. Необходимость правового регулирования «Больших данных» в области управления персоналом. *Рева Тарас Игоревич. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*.....322

ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящий сборник включены работы Тринадцатой межвузовской конференции студентов и молодых ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения «Правовое регулирование рынка труда: теория и практика», прошедшей 24 апреля 2018 года на факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Представленные научные работы студентов посвящены решению многочисленных проблем на рынке труда, и их можно классифицировать на несколько групп: статьи по вопросам общего характера, например, баланс интересов в трудовом праве, роль государства в развитии и стимулировании рынка труда и т.д.; научные работы, в которых анализируются проблемы правового регулирования занятости населения в РФ: правовое регулирование деятельности профсоюзов в сфере содействия занятости и т.д.; научные статьи по вопросам правового регулирования трудоустройства отдельных категорий работников.

Интерес вызывают также статьи, авторы которых анализируют отдельные институты трудового права в аспекте регулирования отношений на рынке труда – рабочее время, время отдыха, дисциплина труда, а также отдельные элементы института трудового договора, например, вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, находящегося в процедуре банкротства.

Необходимо отметить также и научные работы, тематика которых не является традиционной для науки трудового права например, о пресечении психологического насилия на рабочем месте как способ поддержания стабильности рынка труда. Обратим внимание также и на статьи, посвящённые сравнительному анализу правового регулирования

отношений на рынке труда в РФ и ряде зарубежных стран, например в аспекте права работников на послеобеденный сон.

В жюри оргкомитета конференции вошли: д.ю.н., профессор, ординарный профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Орловский Юрий Петрович; профессор Международного университета в Москве Окуньков Лев Андреевич, к.ю.н., доцент, заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Сулейманова Фатима Олеговна; к.ю.н., старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Саурин Сергей Александрович.

Кафедра трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» приглашает аспирантов, студентов и магистрантов участвовать в следующих конференциях.

Замечания и предложения по сборнику, а также пожелания по организации последующих конференций просьба направлять по электронному адресу кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ tp@hse.ru.

к.ю.н., доцент,

Ф.О. Сулейманова

заведующая кафедрой трудового права и
права социального обеспечения факультета права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»

*

РАЗДЕЛ 1.

*

БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Протопопова Ирина Андреевна,

аспирант отдела законодательства о труде и социальном обеспечении

Институт законодательства и сравнительного правоведения при

Правительстве Российской Федерации

Назначение права заключается в установлении баланса интересов в обществе, поэтому тема баланса интересов участников любых общественных отношений, урегулированных нормами права, является актуальной и на сегодняшний день.

Задача трудового законодательства заключается в создании правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового отношения, а также интересов государства (ст. 1 ТК РФ). Другими словами нормы трудового права должны обеспечивать достижение баланса интересов сторон трудового правоотношения и интересов государства.

В современной юридической литературе, говоря о балансе, ученые подразумевают положение равновесия рассматриваемых явлений, элементов, признаков, а не абстрактное их сопоставление: «Баланс обеспечивает состояние равновесия. Это состояние поддерживается, сохраняется и меняется с помощью параметров, которые являются обязательными»¹; «Правоотношение устойчиво, когда сбалансировано их

¹ Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. М., Юринформцентр, 1998. С. 401-402.

юридическое содержание – взаимные права и обязанности субъектов»¹. Баланс интересов помимо равноправия и равенства субъектов включает в себя также состояние согласованности, взаимообусловленности и взаимозависимости этих интересов².

Категория «баланс» в юридической литературе понимается и как результат, и как процесс. Баланс интересов сторон трудового правоотношения не есть некое состояние, обеспечив которое можно считать задачу правового регулирования выполненной. Основная идея согласования интересов заключается не в достижении каких-либо конкретных результатов, а в постоянном стремлении совершенствовать трудовое законодательство³. Представляется, что баланс интересов следует понимать, как результат деятельности законодательных органов, которые обязаны особым правовым регулированием этот баланс обеспечить. Только в результате установления определенного правопорядка можно понять, действует ли принятая норма, насколько она эффективна и следует ли ее менять.

Исходить из узкого толкования понятия «баланс» как равенство для целей права не совсем верно. В силу специфики регулируемых общественных отношений и метода их правового регулирования, баланс интересов для целей права представляет собой результат достигнутых договоренностей, при этом не всегда достигнутые условия в максимальной

¹ См.: Маланыч И.Н. Анализ и оценка соотношения интересов личности, общества и государства при конституционном регулировании права граждан на информацию // Юридические записки. Вып. 17. Государственная власть в России: Проблемы осуществления и развития / Под ред. Ю.Н. Старилова. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2004. С. 98.

² Черепанова О.С. К вопросу о соотношении интересов личности и государства // Юридическая наука и правоохранительная практика. С. 17.

³ Права работодателей в трудовых правоотношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова и др. / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой, Ин-т законодательства и сравнит. Правоведения при Правительстве РФ. М., Эксмо., 2009. С. 6-7.

степени удовлетворяют интересы обеих сторон правоотношения. Таким образом, говоря о балансе интересов, речь может идти не только о равенстве возможностей реализации интересов, также о справедливом распределении этих возможностей с учетом специфики регулируемых общественных отношений и особого правового статуса их субъектов. В содержание баланса интересов в праве заложен не только принцип исключительного их равенства. Интересы могут быть уравновешены путем выделения среди них приоритетных. При этом баланс интересов в праве – это не идеальная модель распределения возможностей, когда стороны могут достичь максимальной для себя выгоды. Это модель поведения субъектов, которая позволяет согласовать субъектам их законные частные интересы в рамках интересов публичных (общественных).

Определяя категорию баланс интересов для целей трудового законодательства, следует исходить из содержания и видов законных интересов, закрепленных трудовым законодательством.

В трудовом законодательстве выделяются интересы сторон трудовых отношений, а также интересы государства. Указанные интересы можно разделить на интересы частные: интересы работника и работодателя, и публичные интересы – интересы государства. Следовательно, можно говорить о том, что трудовое законодательство должно обеспечивать баланс интересов между частными интересами, а также частными и публичными интересами.

В трудовом праве под частными интересами следует понимать интересы сторон трудового отношения, представляющие собой возможность, выраженную в нормах трудового права, достичь цели, направленной удовлетворение потребностей.

Публичный интерес в трудовом праве выражается в государственной защите наиболее слабой стороны трудового отношения –

работника, он направлен на достижение социального мира, выражается в нормах-принципах, нормах-гарантиях, а также императивных нормах, применение которых обязательно для всех работников. Также публичный интерес в трудовом праве определяет пределы реализации частных интересов сторонами трудового отношения.

Таким образом, сочетание частных и публичных интересов в трудовом праве заключается в том, что публичные интересы, защищая интересы работника, определяют рамки реализации частных интересов сторон трудового отношения. Именно эти рамки должны обеспечивать достижение согласования законных интересов работника и работодателя.

Не всегда трудовое законодательство позволяет сторонам достичь баланса частных интересов. Приведем примеры.

Среди оснований возникновения трудового отношения выделяется фактическое допущение работника к работе, которое, по нашему мнению, не защищает законных прав и интересов работника. Это связано с тем, что отсутствует правовой механизм доказывания факта трудового отношения и не представляется возможным определить конкретные права и обязанности работника. Результатом фактического допущения работника к работе может стать отсутствие договоренности между сторонами, и трудовой договор может быть не заключен. Если нет возможности достичь соглашения, то можно говорить об отсутствии баланс интересов сторон трудового договора.

В науке трудового права помимо общепринятой и установленной законом классификации, условия трудового договора делят на договорные и внедоговорные. К договорным условиям относят те, о которых стороны договорились непосредственно в трудовом договоре, к внедоговорным относят условия, которые либо определены законодательством, либо локальным нормативным актом или коллективным договором.

По нашему мнению баланс интересов нарушается в том случае, если необходимо изменить внедоговорные условия, которые определены именно локальным нормативным актом, поскольку последствия отказа работника от таких условий не урегулирован.

К примеру, работодатель определил в локальном нормативном акте порядок индексации заработной платы и предложил работнику заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении заработной платы. Работник не соглашается с новым размером заработной платы и отказывается подписывать дополнительное соглашение. Как в таком случае быть работодателю закон не определяет. В данном случае стороны трудового договора договориться не могут, следовательно, нарушается баланс интересов.

Полагаем, что разрешить эту проблему поможет правовой механизм, при котором работнику в случае его отказа будет предложена другая работа. В случае отсутствия другой работы, отказа работника от другой работы, а также, если внедоговорные условия будут распространяться на всех работников без исключения, необходимо предусмотреть в ст. 77 ТК РФ новое соответствующее основание увольнения работника.

Таким образом, под балансом интересов в трудовом праве следует понимать результат правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, при котором стороны могут реализовать частные интересы в пределах договорной свободы сторон трудового отношения, установленной публичными интересами.

С учетом того, что баланса интересов стороны трудового договора могут не достичь, в таком случае можно говорить о возникновении конфликта интересов, что является предпосылкой для возникновения трудового спора.

Отсутствие баланса интересов можно определить как конфликт интересов. Следует отметить, что категорию «конфликт интересов» в праве можно понимать как частноправовую, и как публично-правовую. Как публично-правовая категория конфликт интересов раскрывается в антикоррупционном законодательстве, где всегда присутствует государственный элемент. При этом о конфликте интересов можно говорить и в рамках трудового права, где данная категория является частноправовой категорией.

Конфликт интересов в трудовом праве, полагаем, следует понимать как отсутствие правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, при котором отсутствует договоренность между сторонами трудового отношения по поводу удовлетворения своих интересов, либо при котором нарушаются пределы договорной свободы сторон трудового отношения.

Таким образом, представляется, что в рамках теории трудового права следует выделять категории «баланс интересов» и «конфликт интересов», с помощью которых можно будет выявлять наличие должного соотношения частных, а также частных и публичных законных интересов в сфере труда. Также с помощью указанных категорий можно определять эффективность действующих норм и наличие пробелов и правовых коллизий, что позволит их исключить и усовершенствовать правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. 2002. N 1. Ст. 3.
2. Маланыч И. Н. Анализ и оценка соотношения интересов личности, общества и государства при конституционном регулировании

права граждан на информацию / И. Н. Маланыч // Юридические записки. Выпуск 17. Государственная власть в России: Проблемы осуществления и развития. -Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2004. - С. 91 – 102.

3. Права работодателей в трудовых правоотношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова и др. / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой, Ин-т законодательства и сравнит. Правоведения при Правительстве РФ. – М.: Эксмо, 2009. – 480 с.

4. Стариков Ю.Н. Государственная власть в России: Проблемы осуществления и развития / Под ред. Ю.Н. Старикова. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2004.

5. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. М., Юринформцентр, 1998.

6. Черепанова О.С. К вопросу о соотношении интересов личности и государства // Юридическая наука и правоохранительная практика.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В РАЗВИТИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА: СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

*Сулименко Дарья Борисовна,
Университет прокуратуры
Российской Федерации*

Научный руководитель:

*Чупрова Елена Викторовна, профессор кафедры гражданско-правовых
дисциплин, кандидат юридических наук, доцент,
Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации*

Рынок труда как совокупность общественных отношений, социальных, правовых норм и институтов, призван обеспечивать воспроизводство, обмен, распределение и эффективное использование труда. Современное общество ставит каждого в рамки необходимости обеспечивать себя, свою семью, детей. К сожалению, нередки случаи, когда нуждающиеся в материальной поддержке люди по объективным причинам не могут выбраться из «ямы» бедности.

Полагаем, в подобных ситуациях важна помощь со стороны государства. Россия как социальное государство¹ должна стремиться создать условия для достойной жизни граждан независимо от социального положения, способности к труду, пола, возраста и т.д. Так, Президент Российской Федерации В.В. Путин, выступая с посланием к Федеральному Собранию 1 марта 2018 года, очень верно подчеркнул важность и необходимость «прорыва» в данной сфере. «На принципах справедливости и адресности нужно выстроить всю систему социальной помощи. Мы много

¹ Ст. 7 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // «Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. ст. 4398.

об этом говорим, но это нужно в конце концов сделать. Её должны получать граждане, семьи, которые действительно нуждаются»¹. Полагаем, высказанный тезис отражает российскую действительность с ее недостатками и определяет одно из основных направлений развития в стране, которым является социальная поддержка.

Меры, принимаемые на пути к достижению вышеуказанных целей, получают закрепление в нормативных правовых актах, которые являются источниками отраслей социального права, прежде всего трудового права и права социального обеспечения². Например, к таким мерам относятся предусмотренные Федеральным Законом «О государственной социальной помощи»³, денежные выплаты и натуральная помощь, предоставляемые нуждающимся гражданам. Однако подобные социальные выплаты, по нашему мнению, нередко способствуют снижению индивидуального предложения труда людей и уменьшению трудовой активности. Они опасны также возрастанием иждивенческих настроений у лиц, которые способны к трудовой деятельности.

В свою очередь, в современную систему социального обеспечения активно включаются договорные механизмы. Так, в целях максимального приближения государственной социальной политики к адресатам помощи, а также оказания своевременной и эффективной поддержки малоимущим гражданам, обладающим трудовым потенциалом, разработана и утверждена система применения социального контракта. Федеральным законом от 25.12.2012 г. № 258-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный

¹ Послание Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года [Электронный ресурс] // URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения 09.04.2018)

² Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. С. 47.

³ Ст. 12 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» // «Российская газета». № 142. 23.07.1999.

закон «О государственной социальной помощи»¹ установлено оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта.

По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в период 2015-2017 гг. в Российской Федерации заключено 37,8 тыс. социальных контрактов, с учетом всех членов семей социальным контрактом было охвачено 95,7 тыс. человек². Государственная помощь, основанная на заключении социального контракта – это целевой вид социальной помощи малоимущим гражданам, призванный стимулировать их повышать экономическую активность в целях поиска выхода из сложной жизненной ситуации³. Таким образом, социальная защита выходит на более прогрессивную ступень развития.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»⁴, под социальным контрактом понимается соглашение, которое заключено между гражданином и органом социальной защиты населения по месту жительства или месту пребывания гражданина, и в соответствии с которым орган социальной защиты населения обязуется оказать гражданину государственную социальную помощь, гражданин – реализовать мероприятия, предусмотренные программой социальной адаптации. Как отмечают ряд авторов⁵, это самостоятельная юридическая конструкция социально-

¹ Федеральный закон от 25.12.2012 № 258-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной социальной помощи» // «Российская газета». № 301. 28.12.2012.

² Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2015-2017 годы от 22.09.2017 (утвержден на заседании коллегии Минтруда России (протокол от 3 апреля 2015 г. № 1)) // URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/about/reports/22> (дата обращения: 09.04.2018).

³ Антипова Е. И., Дубовская Д. А. Технология социального контракта как инновация в социальной работе // Вестник БГУ. 2016.

⁴ Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» // «Российская газета». № 142. 23.07.1999.

⁵ См.: Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. указ. соч. С. 540.

обеспечительного договора.

Характерной черной рассматриваемого вида помощи является комплексный подход к решению проблемы нуждаемости. Наряду с адресной выплатой денежных средств разрабатывается своеобразная «карта» социального сопровождения малоимущей семьи (одинок проживающего гражданина). Также предполагается предоставление ряда услуг (мероприятий) по социальной адаптации с одновременным осуществлением самостоятельных активных действий получателем помощи. Такими действиями могут быть: 1) поиск работы; 2) прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования; 3) осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности; 4) ведение личного подсобного хозяйства; 5) осуществление иных мероприятий, направленных на преодоление гражданином трудной жизненной ситуации. Данные мероприятия указываются в программе социальной адаптации, предусмотренной социальным контрактом.

Данная программа назначается на срок от трех месяцев до одного года, и может быть продлена органом социальной защиты при наличии необходимых оснований. Также стоит отметить, что государственная помощь на период действия социального контракта не исключает получения других видов помощи, на которые гражданин имеет право.

Законом определено, что порядок назначения государственной социальной помощи, оказываемой за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, а также форма социального контракта устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Таким образом, способы и принципы оказания адресной помощи зависят от возможностей и условий конкретного субъекта РФ, однако цель социального контракта остается единой.

Механизм правового регулирования в сфере социальной поддержки

населения обеспечивает сбалансированность законодательства между федерацией и субъектами, а также предоставляет возможность эффективнее задействовать региональный уровень. Однако современные реалии таковы, что условия развития регионов отличаются друг от друга, также замечается различный уровень разработанности нормативно-правовой базы. Актуальным остается вопрос о софинансировании расходных обязательств субъекта средствами из федерального бюджета.

Представляется, что устойчивая система социальной защиты должна базироваться на системе государственных стандартов. Государство в рамках исполнения социальных обязательств должно предоставить лицу установленный законодательством объем социально-обеспечительных благ, неотъемлемой характеристикой которых должна быть их публичная гарантированность. В связи с чем, полагаем, важно принять федеральную программу социально-обеспечительных стандартов, строго регламентирующую объем, порядок и условия предоставления социальной помощи нуждающимся гражданам.

Итак, изучив некоторые региональные программы¹ можно выделить несколько основных преимуществ применения технологии социального контракта:

- 1) отбор кандидатов на получение помощи как гарант соблюдения принципа адресности;
- 2) как правило, размер единовременной выплаты превышает иные социальные пособия (например, в Челябинской области выплаты по

¹ Постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 17.03.2014 № 59 «О государственной социальной помощи на основании социального контракта» [Электронный ресурс] // Доступ из СПС КонсультантПлюс. Дата обращения 09.04.2018; Закон Оренбургской области от 6.11.2012 № 1126/329-V-ОЗ «Об оказании адресной социальной помощи на условиях заключения социального контракта о взаимных обязательствах» и т.д. [Электронный ресурс] // Доступ из СПС КонсультантПлюс. Дата обращения 09.04.2018.

социальному контракту превышают в 3 раза прожиточный минимум¹);

3) социальный контракт является своего рода стимулом для граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Несомненно, особое влияние имеют меры государственного регулирования, которые направлены на стимулирование спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов. Однако несмотря на положительный опыт оказания социальной помощи по социальному контракту, данная система нуждается в модернизации в правовой, бюджетной, экономической сферах, опираясь на возможности конкретного региона с учетом поддержки Российской Федерации. Кроме того, полагаем, важна максимальная доступность для граждан с точки зрения информационной осведомленности, так как одна из задач государства перед гражданами – помогать им реализовывать свои фундаментальные конституционные права.

Библиографический список

1. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. 480 с.
2. Антипова Е. И., Дубовская Д. А. Технология социального контракта как инновация в социальной работе // Вестник БГУ. 2016.

¹ Закон Челябинской области от 30.01.2014 № 642-ЗО «О государственной социальной помощи на основании социального контракта в Челябинской области» [Электронный ресурс] // Доступ из СПС КонсультантПлюс. Дата обращения 09.04.2018.

**К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО СНИЖЕНИЯ
ВОЗРАСТА СВОБОДНОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ДО ПЯТНАДЦАТИ ЛЕТ**

*Сарыгин Александр Борисович,
Санкт-Петербургский Государственный Университет*

*Научный руководитель: Сыченко Елена Вячеславовна,
доцент кафедры трудового права и охраны труда,
Санкт-Петербургский Государственный Университет*

Насколько обосновано и целесообразно современное трудовое законодательство? Всегда ли нормы трудового права можно назвать «живым правом»? Трудовой Кодекс РФ, несмотря на хорошо кодифицированную структуру и достаточно чёткое нормативное регулирование практически всех сторон сферы труда, был принят более пятнадцати лет назад, и поэтому многие нормы права, которые он содержит, сейчас проходят этап переосмысления в связи с вызовами социальной практики.

По мере изучения трудового права возникают многие вопросы, но, разумеется, наиболее острые появляются в процессе осмысления регулирования, посвящённого наиболее близкой к автору как к студенту социальной группе - несовершеннолетние. Трудовой Кодекс РФ небезосновательно вводит специальный порядок регулирования труда данной группы людей: это вызвано тем, что в таком возрасте человек ещё недостаточно сформирован физически и психически, имеется необходимость и обязанность в получении образования. Следовательно,

велик риск злоупотреблений со стороны работодателей, поэтому законодатель делает все для того, чтобы пресечь такого рода последствия. Но всегда ли такие ограничения обоснованы? Хочется обратить внимание на нормы ТК РФ, которые регламентируют минимальный возраст, с которого можно вступить в трудовые отношения. А именно, сфокусировать внимание читателя на ограничения для пятнадцатилетних субъектов права. Поэтому автор и решил провести исследование данной проблемы.

Но прежде чем перейти собственно к анализу и изложению своих мыслей, хотелось бы напомнить, что говорит закон о возрасте вступления в трудовые отношения *de lege lata*. Итак, ст. 63 ТК РФ¹ вводит следующие возрастные ступени и соответствующие требования к ним:

1. Шестнадцатилетний возраст как общее правило.
2. Пятнадцатилетний возраст. В этом случае законодатель разделяет такую категорию ещё на две: на лиц, получивших общее образование, и лиц, оставивших общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленных из указанной организации и продолжающих получать общее образование в иной форме обучения. Для первой категории вводится ограничитель в виде выполнения только лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью. Для второй категории, кроме этого ограничителя, вводится ещё один - отсутствие ущерба для освоения образовательной программы.
3. Четырнадцатилетний возраст. Здесь также вводится разделение на две категории: на лиц, получивших основное общее образование, и лиц, получающих такое образование. Для первых необходимо письменное согласие одного из родителей (попечителя) и

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1. Ст. 3. –Ст. 63

разрешение органа опеки и попечительства, причем трудоустройство возможно только на работы, где имеет место лёгкий труд, не причиняющий вреда здоровью. Для второй категории, кроме вышеуказанного согласия, возможно выполнение только в свободное от получения образования лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

4. Лица, не достигшие четырнадцатилетнего возраста. Для этой категории допускается трудовая деятельность в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках только с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании или экспонировании произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Данные правила являются частью отечественного правового регулирования, но чтобы сформулировать полноценный вывод по нашей проблеме, необходимо обратиться к международным правовым нормам. Российская Федерация является частью международного сообщества, поэтому берет на себя многие обязательства, которые выражены в международно-правовых документах. Одним из таких документов является Конвенция Международной Организации Труда N 138 «О минимальном возрасте для приема на работу»¹. Данный акт в статье 2 устанавливает, что минимальный возраст приёма на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не может быть ниже пятнадцати лет. Кроме того, эта же статья говорит, что члены организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, после соответствующих консультаций первоначально могут установить четырнадцатилетний возраст как

¹ Конвенция N 138 Международной организации труда "О минимальном возрасте для приема на работу" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 26.06.1973) // СПС КонсультантПлюс

минимальный. С учётом положений Конвенции можно сказать, что дальнейшие рассуждения о снижении минимального возраста свободного вступления в трудовые отношения необходимо строить, исходя из того, что такой возраст можно понизить лишь на один год - до пятнадцатилетнего возраста. Автор данной статьи считает, что социально-экономическое развитие РФ находится на достаточно высоком уровне в контексте того, о чем говорит Конвенция. Кроме того, международный документ говорит лишь о первоначальном установлении четырнадцатилетнего порога, а в РФ трудовое законодательство имеет стабильное правовое регулирование данной сферы. Поэтому говорить о снижении возраста возможности свободного заключения трудового договора до четырнадцати лет не приходится, что, впрочем, не исключает того, что автор данной статьи далее выскажет пару мыслей о данном возрастном ограничителе в контексте российской правовой действительности.

Итак, чтобы показать, что возраст свободного вступления в трудовые отношения целесообразно снизить до пятнадцати лет для начала ещё раз подчеркнём, что законодатель в этой категории выделяет ещё две. Поэтому автор данной статьи вначале укажет, почему такое снижение нужно для (а) лиц, получивших общее образование, (б) лиц, оставивших общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленных из указанной организации и продолжающих получать общее образование в иной форме обучения. Кроме того, будет рассмотрена та категория пятнадцатилетних работников, которые находятся в процессе получения общего образования (в).

В категории (а) законодатель вводит один ограничитель: выполнение только лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью. И здесь хотелось бы обратить внимание на ещё одну норму Трудового

Кодекса РФ, а именно на статью 265¹. Данная статья вводит запрет на выполнение труда для лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах и на работах, которые могут причинить вред их здоровью или нравственному развитию. Также статья говорит о том, что в данном возрасте запрещается перенос тяжестей свыше определённой нормы. Кроме этого, данная норма имеет бланкетный характер- она отсылает к Постановлению Правительства Российской Федерации N 163². Данное Постановление устанавливает 1198 видов работ, на которых труд несовершеннолетних работников запрещён.

Объём понятия «Пятнадцатилетний работник, получивший общее образование» входит в объём понятия «Работник, не достигший возраста восемнадцати лет». Когда законодатель говорит о более широком понятии, то он вводит запрет на перенос тяжестей сверх нормы и работы, которые могут причинить вред здоровью. Когда законодатель говорит о более узком понятии, он разрешает лишь лёгкий труд и труд, не причиняющий вред здоровью. Учитывая сказанное и то, что вышеуказанным Постановлением вводятся дополнительные ограничения на трудоустройство, можно сказать, что для всех несовершеннолетних так или иначе существуют «патерналистские» нормы права, поэтому ограничения для пятнадцатилетних субъектов права в этом смысле излишни: если бы не существовало ограничений в виде статьи 63 ТК РФ, законодательная цель защиты все равно бы достигалась. То есть из посылки «Все несовершеннолетние работники суть те, кто имеют гарантии в виде запрета

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1. Ст. 3. –Ст. 265

² Постановление Правительства Российской Федерации "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" от 25.02.2000 № 163 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. N 10. Ст. 1131.

тяжёлого труда и труда, причиняющего вреда здоровью» и из посылки «Все лица, достигшие пятнадцати лет и получившие общее образование суть несовершеннолетние работники» приходим к заключению, что лица, указанные во второй посылки имеют ту же систему гарантий. Можно предположить, что юридическая техника, когда фактически дублировала нормы исходило из того, что это на практике это будет лишним напоминанием правоприменителю и работодателю об особом статусе этой категории несовершеннолетних, но в итоге это приводит к тому, что эта категория в части ограничений на условия труда ничем не отличается от шестнадцатилетних работников, для которых установлено свободное вступление в трудовые отношения с теми же гарантиями и запретами.

Теперь пришло время обратить внимание на (б) лиц, оставивших общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленных из указанной организации и продолжающих получать общее образование в иной форме обучения. Для этой категории, кроме ограничителя, который мы рассмотрели выше вводится ещё один-отсутствие ущерба для освоения образовательной программы. Но прежде чем переходить к анализу целесообразности таких ограничений, необходимо показать, что представляет из себя такая категория несовершеннолетних.

Сначала скажем про лиц, оставивших образовательную организацию до получения основного общего образования: на основании п. 6 Ст. 66 ФЗ N 273 «Об образовании в Российской Федерации»¹ такие лица все равно обязаны освоить программу основного общего образования в иной форме обучения, кроме этого, принимаются меры по трудоустройству этих лиц. Как правило, такие субъекты поступают на обучение в

¹ Федеральный Закон "Об образовании в Российской Федерации " от 29.12.2012. № 273-ФЗ // Российская газета. - 31.12.2012. № 5976. –Ст.66

организации, где совмещают обучение с трудовой деятельностью. Таким образом, между лицами, получающими образование в «обычной» форме и в вышеуказанное фактически разницы нет. Но тогда насколько целесообразно такое ограничение в виде необходимости отсутствия ущерба для реализации образовательной программы? Выполняет ли оно свою функцию? Про первый ограничитель мы говорить не будем, так как ранее было показано, что является излишним для такой категории в виду того, что имеются идентичные механизмы защиты для всех несовершеннолетних.

Но что со вторым ограничителем? Автор данной статьи рассмотрит его в законодательном и практическом аспектах. Начнём с законодательного аспекта, то есть увидим, действительно ли взаимосвязь норм трудового права, санитарно-эпидемиологических норм, норм образовательного права в их практической реализации позволяют говорить, что труд рассматриваемой категории несовершеннолетних может помешать реализации образовательной программы. Обратимся к Ст. 92 ТК РФ¹, которая закрепляет нормы рабочих часов в неделю и к Ст. 94 ТК РФ², которая закрепляет нормы рабочих часов в день. Для несовершеннолетних работников, не достигших возраста шестнадцати лет, совмещающих работу с получением образования, норма труда составляет не более 12 часов в неделю и при этом для этой категории

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1. Ст. 3. –Ст. 92.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1. Ст. 3. –Ст. 94.

несовершеннолетних, совмещающих работу с получением образования, не более 2,5 часов в день.

Теперь необходимо обратиться к акту, который регулирует нормы учебных часов для данной категории несовершеннолетних. Таким актом является Постановление Главного государственного санитарного врача РФ N 189¹. Данное Постановление распространяет своё действие на все общеобразовательные учреждения. Согласно Ст. 23 ФЗ «Об образовании в РФ»² общеобразовательной организацией является организация, которая реализует программы начального общего, основного общего и среднего общего образования. Исходя из того, что рассматриваемая нами категория несовершеннолетних, не смотря на оставление «обычной» образовательной организации, все равно проходит программу основного общего образования в иных организациях, можно сделать вывод, что нормы Постановления распространяются и на них. Итак, согласно данному Постановлению для данного возраста норма обучения не должна превышать 7 уроков по 45 минут. Учитывая перерывы между занятиями, которые должны быть не менее 10 минут, получается, что максимальная продолжительность обучения в день должна составлять не более шести часов. Также Постановление говорит, что обучение возможно начинать не ранее 8 часов утра. Таким образом, можно сказать, что подросток, осваивающий общее образование в такой форме, имеет достаточное количество времени для дополнительного трудоустройства, учитывая то, что он трудится и получает плату за труд по месту обучения. Кроме того, в

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 N 189 (ред. от 29.06.2011) "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» // СПС КонсультантПлюс

² Федеральный Закон "Об образовании в Российской Федерации " от 29.12. 2012 № 273-ФЗ // Российская газета. - 31.12.2012. № 5976. –Ст. 23.

силу специфики обучения в таких организациях подростки, как правило, освобождены от выполнения «домашних заданий», а норма труда вне места обучения строго ограничивает ТК РФ, таким образом, при строгом выполнении норм российского законодательства у таких субъектов права в день должно остаться ещё и свободное от обучения и работы время. Поэтому формулировка ТК о работе без ущерба для образовательной программы является опять же излишним ограничителем в виду наличия других защитных механизмов.

Но сейчас мы рассматривали законодательный аспект проблемы, но как обстоят дела с практическим преломлением проблемы? Может быть, в реальности подросткам в данный возрастной период не остаётся времени на трудоустройство? Социологические исследования данного вопроса позволяют сказать, что мнение о том, что в таком возрасте свободного времени достаточно много, подтверждается, к примеру, 41% работающих подростков имеют в свободном распоряжении минимум от двух до пяти часов свободного времени при этом такое время преимущественно тратится на просмотр телевизора, общение с друзьями и посещение «интернета»¹. Можно сказать, что фактическое положение дел показывает, что при правильном распределении времени подросток вполне может выполнять трудовую функцию, и при этом останется время как на учебу, так и на свободное время.

Мы рассмотрели вопросы, связанные с пятнадцатилетними работниками, получивших общее образование или продолжающих его получать в иных формах. Теперь пришло время рассмотреть такую категорию несовершеннолетних как (в) пятнадцатилетние, продолжающие получать общее образование в «обычной» форме обучения. Кроме

¹ 58% русской молодёжи не привыкло бить баклуши [Электронный ресурс] // Институт общественного мнения «Анкетолог». – URL <http://iom.anketolog.ru/2013/06/10/dosug-molodegi/> (дата обращения: 07.01.2018)

вышеуказанных ограничителей, несостоятельность которых мы уже показали, законодатель требует от таких несовершеннолетних согласие органа опеки и попечительства, родителя или лица, его заменяющего.

ФЗ «Об опеке и попечительстве» в статье 8¹ перечисляет полномочия данного органа, но, как мы видим, конкретного указания на функцию дачи разрешения на трудоустройство несовершеннолетних в нормативном тексте нет. Более того, в Постановлении Правительства РФ от 18 мая 2009 N 423², которое детализирует данные правила, нет соответствующего правового регулирования. Но, чтобы не останавливаться в нашем исследовании, мы должны спуститься на уровень регионального регулирования этого вопроса, ведь согласно статье 72 Конституции РФ вопросы защиты семьи и социальная защита находятся в совместном ведении Федерации и субъектов, следовательно, субъекты могут издавать нормативные акты по данным вопросам.

Примером акта, который регулирует этот вопрос на уровне соответствующего субъекта, является Постановление Министерства Социального развития и труда Астраханской области от 12 мая 2012 года N 10 «О Порядке выдачи органами опеки и попечительства разрешения (согласия) на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними»³. В Постановлении указан перечень документов, которые необходимо предоставить в органы опеки и попечительства: копии документов,

¹ Федеральный Закон "Об опеке и попечительстве" от 24.04. 2008. № 48 -ФЗ // Российская газета. – 30.04.2008. № 4651. –Ст. 8.

² Постановление Правительства Российской Федерации «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан» от 18.05.2009 N 423 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. N 21. Ст. 2572

³ Постановление Министерства Социального развития и труда Астраханской области «О Порядке выдачи органами опеки и попечительства разрешения (согласия) на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними» от 12 мая 2012 года N 10 // СПС КонсультантПлюс

удостоверяющих личность несовершеннолетнего и законного представителя; ходатайство работодателя о выдаче согласия и проект трудового договора; медицинская справка об отсутствии заболеваний, препятствующих приему на работу; справка из образовательного учреждения с указанием класса и сменности обучения; согласие законного представителя на трудоустройство. Также Постановление указывает перечень причин отказа в дачи такого согласия: наличие противопоказаний, установленных медицинскими документами; отсутствие согласия родителя или законного представителя; предоставление неполного пакета документов, указанного выше. Как видно, орган опеки и попечительства, кроме формальной проверки документов, работает с уже конкретными фактами: результатом медицинского заключения и с данными об учебном дне несовершеннолетнего. Исходя из этого, можно сказать, что само разрешение органа опеки не содержит в себе каких-либо новых тезисов, так как в данном случае работа производится лишь с сопоставлением одних посылок с другими, чтобы подтвердить вторую посылку, а качественно новых выводов не делается. Например, если у несовершеннолетнего имеется инфекционное заболевание, препятствующее работе в пункте общественного питания, орган опеки лишь подтверждает данный факт, и на основании этого же тезиса отказывает в даче разрешения. Поэтому работодатель по факту гносеологически имеет дело с первоначальными документами и фактами, поэтому ставится вопрос о необходимости согласия органа опеки в принципе. Что касается разрешения родителя или законного представителя, то в Приложении N 2 к вышеуказанному Постановлению указано, что родитель или законный представитель должен подтвердить, что даёт согласие именно на выполнение лёгкого труда, не причиняющего

вреда здоровью, не нарушающего процесса обучения. Как и в случае с органами опеки и попечительства, здесь родитель должен подтвердить соблюдение законодательства на практике, но, как мы показали ранее, возможность таких нарушений с точки зрения законодательного и практического аспекта нивелировано. Только в этом случае такое подтверждение более субъективно, потому что родитель не обязан основываться на конкретных документах, это кроет в себе риск несоблюдения родителем или опекуном реальных интересов несовершеннолетних.

Таким образом, можно прийти к следующим выводам:

1. Для первой категории несовершеннолетних в возрасте пятнадцати лет ограничитель в виде выполнения только лёгкого труда итак установлен иными нормами трудового права, поэтому является избыточным. Ограничителем в контексте именно статьи 67 ТК РФ он не является

2. Лица, оставившие образовательную организацию, отчисленные из указанной организации фактически не отличаются от лиц, продолжающих обучение в «обычной» форме. Для такой категории ограничитель в виде требования об отсутствии помех для обучения, исходя из законодательного и практического преломления, также является избыточным

3. Для пятнадцатилетних работников, продолжающих получать общее образование, единственным ограничителем, о котором можно было бы говорить, осталось разрешение родителя и органа опеки. Но такие разрешения не имеют новых тезисов для гносеологической деятельности, поэтому работодатель вполне может работать с первоначальными документами и фактами самостоятельно.

4. В плане законодательной техники статьи 67 ТК РФ единственным формальным ограничением остаётся пятнадцатилетний возраст, но без «живой силы» иных ограничителей, ребром встаёт вопрос о необходимости снижения возраста свободного вступления в трудовые отношения до пятнадцати лет.

Библиографический список

1. Конвенция N 138 Международной организации труда "О минимальном возрасте для приема на работу" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 26.06.1973) // СПС КонсультантПлюс

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. N 1.

3. Федеральный Закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12. 2012. № 273-ФЗ // Российская газета. - 31.12.2012. № 5976.

4. Федеральный Закон "Об опеке и попечительстве" от 24.04. 2008. № 48 -ФЗ // Российская газета. – 30.04.2008. № 4651.

5. Постановление Правительства Российской Федерации "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" от 25.02.2000 № 163 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. N 10. Ст. 1131.

6. Постановление Правительства Российской Федерации «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан» от 18.05.2009 N 423 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. N 21. Ст. 2572.

7. Постановление Министерства Социального развития и труда Астраханской области «О Порядке выдачи органами опеки и

попечительства разрешения (согласия) на заключение трудовых договоров с несовершеннолетними» от 12 мая 2012 года N 10 // СПС КонсультантПлюс

8. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 N 189 (ред. от 29.06.2011) "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» // СПС КонсультантПлюс

9. 58% русской молодёжи не привыкло бить баклуши [Электронный ресурс] // Институт общественного мнения «Анкетолог». – URL <http://iom.anketolog.ru/2013/06/10/dosug-molodegi/> (дата обращения: 07.01.2018).

**ИЗМЕНЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ РАЗВИТИЯ
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

*Буятова Полина Павловна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Черняева Дарья Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Социальные реалии, которые право призвано регулировать, не являются окончательно и строго заданными, а подвержены частым изменениям, в связи с чем правовое регулирование соответствующих отношений совершенствуется и развивается для того, чтобы быть способным эффективно регулировать их¹. Вполне предсказуемо, что на современном этапе правовому регулированию трудовых отношений будет вынуждено претерпеть некоторые серьезные изменения, которые в определенной степени могут затронуть пересмотр основополагающих догм и концепций отечественной науки трудового права², на которых оно базируется.

¹ Шестерякова И.В. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. N 6 (95). С. 253.

² Лебедев В.М. Основные направления развития науки трудового права // Вестник Томского государственного университета. 2011. N 1. С. 24.

Наряду с политическими стратегиями, социальной необходимостью, экономической целесообразностью, одним из ключевых факторов, способствующих изменению правового регулирования трудовых отношений, в особенности на современном этапе, представляется стремительное развитие науки и технологий, опираясь на которые, учитывая наработки которых, по мнению В.М. Лебедева, и должно развиваться трудовое право¹. Так, непосредственное использование передовых достижений компьютерных наук и информационных технологий в процессе человеческой деятельности в современных условиях является одним из главных катализаторов изменения правового регулирования различных отношений, и трудовые отношения не являются исключением.

Итак, совершенствование технологий и их демократизация оказывали значимое влияние на изменение правового регулирования трудовых отношений в части обеспечения и соблюдения прав работников на неприкосновенность частной жизни, а также защиты персональных данных (далее – ПД) работников. Уже примерно с середины XX в. задействование ряда технологий (телефакса, сотовой, спутниковой, волоконно-оптической связи, информационно-телекоммуникационных сетей) и технических устройств (компьютеры, видеокамеры, разные датчики и др.) в процессе трудовой деятельности предоставляло значимые преимущества – позволяло повысить производительность труда, улучшить механизмы контроля за работниками, в связи с чем активно инициировалось работодателями.

Поначалу применение этих технологий для подобных целей непосредственно работодателями не было урегулировано, в связи с чем работники, как частные лица, в течение продолжительного периода

¹ Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. 2014. N 384. С. 158.

времени вынуждены были находиться в достаточно уязвимом положении, будучи под фактически неограниченным контролем работодателя в ущерб своему праву на личную неприкосновенность. Такая ситуация сохранялась до тех пор, пока в ряде стран не были приняты акты, положившие этому конец. Для США это были: Закон о приватности электронных коммуникаций (Electronic Communications Privacy Act, ЕСРА¹) в 1986 г., Закон о защите работников от применения полиграфа (Employee Polygraph Protection Act, ЕРРА²) 1988 г.

Дальнейшие изменения в правовом регулировании трудовых отношений в части защиты ПД работников и их прав на неприкосновенность частной жизни были обусловлены использованием Интернета, ростом его доступности с появлением мобильного интернета, технологий Wi-Fi и GPS, развитием биометрических технологий³. Всё это еще более упростило использование работодателем различных технологий контроля, сделав положение работников еще менее благоприятным.

Трудовое право США отреагировало на данную ситуацию как на федеральном уровне⁴, так и на уровне штатов⁵. Кроме того, на сегодняшний

¹ Electronic Communications Privacy Act of 1986. Government Publishing Office // gpo.gov URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-100/pdf/STATUTE-100-Pg1848.pdf> (дата обращения: 22.01.2018).

² Employee Polygraph Protection - EPP - 29 U.S. Code Chapter 22 // finduslaw.com URL: <https://finduslaw.com/employee-polygraph-protection-epp-29-us-code-chapter-22> (дата обращения: 22.01.2018).

³ Bischoff, Kate. An Overview of Employment Law in an Age of Technology. 2016 // americanbar.org URL: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2016/04/tech/papers/overview_bischoff.authcheckdam.pdf (дата обращения: 22.01.2018).

⁴ В форме решений Национального совета по трудовым отношениям (NLRB) и его официальных разъяснений Национального закона о [коллективных] трудовых отношениях (National Labor Relations Act, NLRA (НЗКТО)). Подробнее: Dau-Schmidt, Kenneth G. Labor Law 2.0: The Impact of New Information Technology on the Employment Relationship and the Relevance of the NLR. Emory Law Journal. 2015. P. 1599 – 1601.

⁵ Например, §705 Кодекса штата Делавэр – Delaware Code. Подробнее: Bischoff, Kate. An Overview of Employment Law in an Age of Technology. 2016 // americanbar.org URL: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2016/04/tech/papers/overview_bischoff.authcheckdam.pdf (дата обращения: 22.01.2018).

день на рассмотрении в Конгрессе США находится законопроект, получивший неофициальное название «Закон о защите приватности работников» (Employee Privacy Protection Act)¹. На международном же уровне, по вопросам защиты ПД работников в 1996 г. МОТ был принят соответствующий Кодекс практики². Что касается стран Европы, на уровне отдельных государств-членов были приняты подобные акты, вносящие изменения в правовое регулирование трудовых отношений. К примеру, в Финляндии – в виде нормативного акта (Закон о защите приватности в трудовой жизни – Act on Protection of Privacy in Working Life) 2000 г.³. В российское законодательство, в свою очередь, как известно, также были внесены соответствующие положения – в Трудовой кодекс РФ 2001 г.⁴ была включена специальная Глава 14, посвященная защите ПД работников.

Другой аспект правового регулирования трудовых отношений, претерпевающий изменения в результате развития технологий – социальные гарантии для работников как сторон трудовых отношений. Еще в 1950 – 1960-х гг. в США активно обсуждался вопрос о влиянии

¹ Предложения направлены на предоставление работникам более широкого контроля над раскрытием информации о частной жизни и своих ПД при выборах в профсоюз и на модернизацию устаревшего процесса избрания членов профсоюзов. Подробнее: H.R.2775 — 115th Congress (2017-2018) // congress.gov URL: <https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/2775/text> (дата обращения: 22.01.2018).

² An ILO code of practice. Protection of workers' personal data // ilo.org URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (дата обращения: 22.01.2018).

³ Hendrickx, Frank. Protection of workers' personal data in the European Union: Two Studies. 2002. P. 98.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017). СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 09.12.2018).

использования постоянно совершенствующихся технологий на уровень занятости и безработицы¹.

Что касается настоящего времени, проблема социальных гарантий для работников в условиях развития информационных технологий становится все более острой, тем самым притягивая к себе внимание законодателей. В основном, законодательные инициативы в указанной области связаны с массовой роботизацией, использованием искусственного интеллекта в трудовой деятельности и касаются непосредственно установления гарантированного минимального дохода. Так, в 2016 г. Швейцария вынесла на референдум предложение ввести безусловный гарантированный ежемесячный доход для каждого трудоспособного гражданина страны², однако оно было отвергнуто по ряду объективных причин. Тем не менее, не стоит исключать того, что в обозримом будущем данные предложения будут воплощены в жизнь и повлияют на правовое регулирование трудовых отношений.

Еще один важный аспект изменения правового регулирования трудовых отношений под влиянием развития информационных технологий связан с возникновением и распространением дистанционного труда. На начальном этапе формирования данной практики, ее популяризации, а впоследствии – необходимости установления ее особого правового регулирования³ способствовало распространение и массовое использование телефона, сотовой связи, телефакса.

¹ Подробнее: Akst, Daniel. What Can We Learn from Past Anxiety over Automation? The Wilson Quarterly, summer 2013 // wilsonquarterly.com URL: <https://wilsonquarterly.com/quarterly/summer-2014-where-have-all-the-jobs-gone/theres-much-learn-from-past-anxiety-over-automation/> (дата обращения: 26.01.2018).

² Schiller, Ben. "A Universal Basic Income is the Bipartisan Solution to Poverty We've Been Waiting For", Fast Coexist, March 16, 2015.

³ Например, в США был принят Закон об ассигнованиях казначейству, почтовой службе и общих ассигнованиях правительству 1991 г. – Treasury, Postal Service and General Government Appropriations Act и прочие.

Однако, определяющее, совершенно особое значение в этом процессе получил именно Интернет. Возможности Интернета, в условиях развития компьютерных технологий, расширивших возможности его использования, технологий, непосредственно основанных на его использовании, и распространение персональных компьютеров постепенно начали использоваться во множестве различных областей человеческой деятельности¹. В результате Интернет быстро пришел на смену своим предшественникам как технология, лежащая в основе коммуникации между работодателем и дистанционным работником, что, как и в случае с предыдущими технологиями, отразилось на правовом регулировании трудовых отношений (Закон США о совершенствовании телетруда 2010 г. – Telework Enhancement Act²).

Российским трудовым законодательством дистанционный труд был окончательно урегулирован сравнительно недавно – в 2013 г. в ТК РФ была введена глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников, в результате чего они были выделены в самостоятельную категорию, обладающую особым статусом, а правовое регулирование трудовых отношений с дистанционными работниками получило ряд существенных различий с правовым регулированием трудовых отношений в целом. Установление таких ограничений и различий с другими видами труда было обусловлено пониманием ключевой роли именно Интернета и связанных с ним технологий в трудовых отношениях с дистанционным работником³, а также осознанием того, что использование этих технологий

¹ Савельев А.И. Электронная коммерция в России и за рубежом: правовое регулирование. М.: Статут, 2014. С. 39 – 40. 543 с.

² Telework Enhancement Act of 2010 // gpo.gov URL: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf> (дата обращения: 24.01.2018).

³ Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2014. N 3. С. 88

придает современным трудовым отношениям совершенно особые параметры, требующие правовой регламентации.

Как известно, по общему правилу, за некоторыми исключениями, лишь отношение, соответствующее всем критериям и признакам, содержащимся в ст. 15 ТК РФ (а также сформулированным несколько более объемно в Рекомендации МОТ № 198), признается трудовым и подлежит правовому регулированию трудовым законодательством, порождая возникновение указанных, принципиально важных для трудового права, прав и обязанностей его сторон. Именно эти корреспондирующие права и обязанности сторон трудового отношения в своей совокупности и составляют его особенность, выделяющую его среди прочих общественных отношений.

Что касается отношений по дистанционной работе, то при анализе их содержания, закрепленного в ст. 312.1 ТК, становится очевидным «выпадение» (частичное «выпадение») из него некоторых признаков «классического» трудового отношения, таких как: непосредственный физический контроль работодателя за выполнением работником своих трудовых обязанностей, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и др. Данная картина служит яркой иллюстрацией того, насколько принципиальными могут быть изменения правового регулирования трудовых отношений, которые способно повлечь за собой развитие информационных технологий и их использование в трудовой деятельности.

Наконец, на сегодняшний день в трудовой деятельности начинают активно использоваться онлайн-платформы, выступающие в роли своего рода посредника между работодателем и работником, позволяющие им «находить друг друга» и вступать в соответствующие отношения несмотря на географическую удаленность друг от друга и даже нахождение в разных

юрисдикциях (e.g. Uber, Monster.com, SoukTel Jobmatch)¹. Ряд подобных сервисов подразумевает выполнение работником определенного задания или работы в режиме онлайн за плату от работодателя на основании соглашения между ними, также заключенного в режиме онлайн (e.g. oDesk-Elance, Amazon Mechanical Turk)². Данные сервисы, уже существенно поменявшие представление о дистанционном труде, способны также изменить и правовое регулирование трудовых отношений, основанных на его использовании.

Это же можно отнести и к технологии блокчейн, которая, вслед за платформами, в состоянии изменить не только существующий дистанционный труд, обеспечив беспрецедентный уровень доверия между работником и работодателем как участниками дистанционного взаимодействия, построенного на данной технологии, но и кардинальным образом повлиять на многие другие аспекты трудовых отношений: как фундаментальные (например, разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, форма и способ оплаты труда), так и гораздо менее значимые (например, ведение трудовых книжек). Так, в 2017 г. в Германии была представлена модель организации дистанционного труда с использованием блокчейна, основанная на самоисполнимых смарт-контрактах, связывающих (хотя и через посредника в виде агентства) работника и работодателя³⁴, реализация которой затрагивает также вышеупомянутые фундаментальные аспекты трудового отношения (подробнее данный пример будет рассмотрен в соответствующих разделах

¹ The Effects of Technology on Employment and Implications for Public Employment Services. The World Bank Group. Report prepared for the G20 Employment Working Group Meeting Istanbul, Turkey 6-8 May 2015. P. 4.

² Ibid. Pp. 4 – 5.

³ Steinmetz F. Blockchain Technology and the Future of Temporary Employment // blog.hacking.law URL: <https://blog.hacking.law/blockchain-technology-and-the-future-of-temporary-employment-51ff7062b6> (дата обращения: 28.01.2018).

настоящего исследования). Примеры, подобные этому, позволяют в очередной раз убедиться в справедливости высказывания о том, что технология блокчейн – наиболее прорывная и значительная после Интернета¹². По этой причине ее использование, как и в случае с Интернетом, способно вызвать необходимость в принципиальном изменении правового регулирования общественных отношений, в том числе трудовых.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017).
2. Electronic Communications Privacy Act of 1986. Government Publishing Office
3. Employee Polygraph Protection - EPP - 29 U.S. Code Chapter.
4. Закон об ассигнованиях казначейству, почтовой службе и общих ассигнованиях правительству 1991 г. – Treasury, Postal Service and General Government Appropriations Act.
5. Telework Enhancement Act of 2010 // gpo.gov
6. An ILO code of practice. Protection of workers' personal data // ilo.org
7. The Effects of Technology on Employment and Implications for Public Employment Services. The World Bank Group. Report prepared for the G20 Employment Working Group Meeting Istanbul, Turkey 6-8 May 2015.
8. H.R.2775 — 115th Congress (2017-2018) // congress.gov

¹ Hiesboeck M. Blockchain is the most disruptive invention since the Internet itself – not just in finance. April 6, 2016. digitaldoughnut.com URL: <https://www.digitaldoughnut.com/articles/2016/april/blockchain-is-the-most-disruptive-invention-since> (дата обращения: 28.01.2018).

9. Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2014. N 3.
10. Лебедев В.М. Основные направления развития науки трудового права // Вестник Томского государственного университета. 2011. N1.
11. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. 2014. N 384.
12. Савельев А.И. Электронная коммерция в России и за рубежом: правовое регулирование. М.: Статут, 2014. 543 с.
13. Шестерякова И.В. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. N 6 (95).
14. Akst, Daniel. What Can We Learn from Past Anxiety over Automation? The Wilson Quarterly, summer 2013 // wilsonquarterly.com
15. Bischoff, Kate. An Overview of Employment Law in an Age of Technology. 2016
16. 2.0: The Impact of New Information Technology on the Employment Relationship and the Relevance of the NLR. Emory Law Journal. 2015. P. 1599 – 1601.
17. Bischoff, Kate. An Overview of Employment Law in an Age of Technology. 2016 // americanbar.org
18. Hendrickx, Frank. Protection of workers' personal data in the European Union: Two Studies. 2002.
19. Hiesboeck M. Blockchain is the most disruptive invention since the Internet itself – not just in finance. April 6, 2016. digitaldoughnut.com
20. Schiller, Ben. "A Universal Basic Income is the Bipartisan Solution to Poverty We've Been Waiting For", Fast Coexist, March 16, 2015.

21. Steinmetz F. Blockchain Technology and the Future of Temporary Employment // blog.hacking.law

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА НА ОСНОВЕ ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМ: ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ ДЛЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

*Митрясова Ангелина Сергеевна,
Тюменский государственный университет*

*Научный руководитель: Зайцева Лариса Владимировна, доктор
юридических наук, доцент, Тюменский государственный университет*

В настоящее время развитие цифровой экономики выступает в качестве одного из приоритетных направлений внутренней политики нашего государства, что подтверждается принятием и утверждением 28 июля 2017 года федеральной государственной программы «Цифровая экономика РФ». В рейтинге Всемирного экономического форума Россия занимает 41-е место по готовности к цифровой экономике со значительным отрывом от десятки лидирующих стран. Такое значительное отставание в развитии цифровой экономики от мировых лидеров объясняется пробелами нормативной базы для цифровой экономики и недостаточно благоприятной средой для ведения бизнеса и инноваций.¹

Использование цифровых технологий является ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности и, безусловно, оказывает влияние на рынок труда, отражается на содержании трудовых отношений.² Так, во многих сферах применения труда современные технологии позволяют выполнять трудовую функцию

¹ Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р //Собрание законодательства РФ. 2017. № 32. Ст. 5138.

² Крекова М.М. Влияние формирования цифровой экономики на развитие человеческих ресурсов // Экономика и право. 2017. № 12. С. 41.

практически в любом месте и в любое время. Наёмный труд становится более гибким и в меньшей степени поддается традиционным способам правового воздействия, поскольку законодательство не успевает реагировать на изменения, вызванные бурной динамикой развития общественных отношений.

Цифровые технологии способствуют появлению новых отношений, связанных с использованием труда на основе применения онлайн интернет-платформ. Организация (агрегатор), используя интернет-платформу, предлагает неограниченному кругу субъектов выполнить определённое задание на основе открытого запроса. Данная технология использования трудовых ресурсов довольно распространена в зарубежной практике и получила название crowdsourcing (с англ. – использование ресурсов толпы).¹ Лица привлекаются для выполнения самых разнообразных работ: перевозка пассажиров; уборка; курьерская доставка; канцелярская работа и т.д. Что касается российского рынка, то наибольшим спросом среди населения пользуются услуги такси-агрегаторов (Яндекс.Такси, Gett, Uber, RuTaxi).

Отдельного внимания заслуживает проблема квалификации отношений, связанных с использованием труда посредством интернет-платформ: представляют ли они принципиально новые формы занятости или являются выражением тех тенденций, которые продолжают складываться в последние десятилетия, т.е. выступают в качестве уже сложившихся нетипичных форм занятости?

Применение труда на основе интернет-платформ можно рассматривать как самостоятельную форму нетипичных трудовых

¹ Булавкина Л. Краудсорсинг, или как набрать интеллектуальную толпу // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2012. № 9. С. 170.

отношений, поскольку данным отношениям присущи следующие признаки трудовых отношений:

1) лицо получает вознаграждение за проделанную работу (аналог заработной платы по трудовому договору);

2) некоторые компании, использующие интернет-платформы, вводят дополнительные системы материальных стимулов к труду – премиальные баллы, иные доплаты за качественно выполненное задание (такие «бонусы» сопоставимы с премиями);

3) лицо выполняет строго определённые действия, обусловленные запросом – к примеру, осуществляет перевозку пассажиров, т.е. фактически выполняет трудовую функцию;

4) кроме того, в данных отношениях присутствует элемент подчинённости лица компании, использующей интернет-платформу: агрегатор предъявляет определённые требования к лицу, исполняющему задание, назначает цену за оказываемые услуги, может применить санкции к исполнителю заданий, отключив его от интернет-платформы за нарушение тех или иных условий.

Вместе с тем, в рассматриваемых отношениях отсутствуют (либо видоизменены) некоторые признаки традиционных трудовых отношений¹:

1) лицо выполняет работу удалённо, с использованием информационно-телекоммуникационной сети интернет (что сближает с процессом выполнения трудовой функции дистанционными работниками);

2) труд применяется нерегулярно, не систематически, исключительно по волеизъявлению лица, которое при этом может состоять в трудовых правоотношениях и (или) осуществлять самостоятельную деятельность (подобный режим характерен для работников, работающих

¹ Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости БелГУ: философия, социология, право. 2014. № 16. С. 124.

по гибкому графику в СМИ, торговле недвижимостью, личного страхования и т.п.).

Применение труда на основе интернет-платформ имеет свои преимущества и недостатки. Что касается позитивных эффектов, то здесь следует отметить, прежде всего, гибкость и удобство выполнения работы, что является весьма существенным условием для некоторых категорий граждан: к примеру, лиц с семейными обязанностями, инвалидов.¹ Те же водители такси, использующие в своей деятельности интернет-платформы, могут самостоятельно оптимизировать своё рабочее время, получать неплохие дополнительные доходы от выполнения заказов. На сегодня огромное число пользователей при выборе услуги отдаёт своё предпочтение интернет-платформам, что объяснимо их очевидным преимуществом перед традиционными способами получения потребительских услуг: пользователь получает услугу в максимально короткий срок и за относительно небольшую плату (по сравнению со средней рыночной ценой за данную услугу).

Тем не менее, негативные аспекты применения труда на основе интернет-платформ преобладают. Так, применение цифровых технологий как таковых и в частности интернет-платформ неизбежно приводит к сокращению рабочих мест. Многие виды трудовой деятельности автоматизируются, и такие изменения могут оказать серьёзное влияние на страхование по безработице (в тех странах, где оно существует) и стабильность обязательного пенсионного страхования (сокращение числа лиц, состоящих в официальных трудовых или гражданско-правовых отношениях, объектом которых является выполнение работ или оказание услуг, приводит к уменьшению числа застрахованных в системе

¹ Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 1. С. 169.

обязательного пенсионного страхования и, как следствие, сокращаются суммы уплачиваемых страховых взносов).¹ При таких условиях государство может оказаться не в состоянии выполнять свои обязательства по социальному (в первую очередь, пенсионному) обеспечению граждан.

Применение труда на основе интернет-платформ негативным образом сказывается на социальной защищённости лиц, трудящихся за рамками трудовых отношений. Владельцы интернет-платформ или лица, предоставляющие задания посредством интернет-платформ, не уплачивают страховые взносы. Они не обязаны обеспечивать выплату вознаграждения не ниже МРОТ, обеспечивать безопасные условия труда, выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в случае болезни.² Одним словом, на агрегаторов не распространяются обязанности работодателя, установленные Трудовым кодексом, и лицо, трудящееся на основе интернет-платформы не имеет право на получение, предусмотренных Трудовым кодексом, гарантий и компенсаций.

Кроме того, одной из основных проблем, требующих разрешения является проблема ответственности участников рынка. Речь идёт об ответственности за некачественно оказываемые услуги, а также за вред, который может быть причинён жизни и здоровью пользователю услуги. Рассмотрим данную проблему на примере деятельности онлайн-сервисов заказа такси.

В настоящее время идет ряд судебных процессов, на которых рассматриваются случаи причинения вреда жизни и здоровью пассажиров при заказе такси через сервисы. Так в гражданском деле по иску

¹ Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 54.

² Харченко В.С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости / В.С. Харченко // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 495.

Гращенко к ООО «Яндекс.Такси» о возмещении вреда, причинённого здоровью и о компенсации морального вреда, ответчик пояснил, что «Яндекс.Такси» - это только программное обеспечение, которое связывает пользователей с таксопарками и диспетчерскими службами. Агрегатор занимается исключительно оказанием безвозмездных информационных услуг населению. Ответственность за качество и безопасность перевозки несёт то лицо, которое её осуществляет. Истец же полагает, что ООО «Яндекс.Такси» по факту является непосредственным организатором коммерческих пассажирских перевозок, и имеет часть прибыли с этого бизнеса.¹

Деятельность такси-агрегатора по своей природе носит потенциально опасный характер по той причине, что агрегатор не осуществляет контроль за соблюдением лимита отработанных таксистом часов, а также за исправность автомобиля, надлежащей профессиональной подготовкой водителя, его состоянием здоровья. Теоретически таксисты могут получать заказы непрерывно на протяжении неограниченного периода времени, что является грубым нарушением режима труда и может угрожать жизни и здоровью водителя и пассажиров. Эксперты считают, что агрегатор должен следить, чтобы водитель работал не больше 8 часов в день.² Потом его нужно просто отключать от получения заказов. Рассмотренный пример наглядно демонстрирует то, как новые формы труда необоснованно позволяют перенести риски и ответственность на исполнителя заданий.

Итак, можно констатировать, что в рассматриваемых отношениях по использованию труда на основе интернет-платформ содержатся некоторые

¹ На такси – опаснее: подан иск на миллион долларов к организатору сервиса перевозок [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2017/09/28/reg-cfo/protiv-odnogo-iz-krupnejshih-agregatorov-taksi-podali-isk-na-1-mln.html> (дата обращения: 04.04.18).

² Там же.

признаки трудовых отношений, а также отдельные признаки нетипичных трудовых отношений (труд надомников, труд дистанционных работников). Полагаем, что устранить или хотя бы нивелировать выявленные негативные аспекты в данных отношениях позволит полноценное законодательное регулирование. Здесь видится несколько возможных вариантов: частичное распространение трудо-правового регулирования на данные отношения (например, в части охраны труда) или принятие специального закона (отдельной главы в 4 части ТК РФ), подробно регламентирующего данные отношения. Второй вариант представляется более предпочтительным, поскольку рассмотренные отношения имеют довольно большую специфику.

Таким образом, процессы стремительного распространения цифровых технологий создают как перспективные возможности, так и порождают серьёзные вызовы для современного рынка труда и общества в целом. Российское законодательство пока не учитывает происходящие изменения и объективно нуждается в совершенствовании.

Библиографический список

1. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 32. – Ст. 5138.

2. Булавкина Л. Краудсорсинг, или как набрать интеллектуальную толпу / Л. Булавкина // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2012. – № 9. – С. 168 - 173.

3. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий / Р.А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 1. – С. 168 - 173.

4. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н.В. Закалюжная // Научные ведомости БелГУ: философия, социология, право. – 2014. – № 16. – С. 123 - 129.

5. Крекова М.М. Влияние формирования цифровой экономики на развитие человеческих ресурсов / М.М. Крекова // Экономика и право. – 2017. – № 12. – С. 41 - 43.

6. На такси – опаснее: подан иск на миллион долларов к организатору сервиса перевозок [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2017/09/28/reg-cfo/protiv-odnogo-iz-krupnejshih-agregatorov-taksi-podali-isk-na-1-mln.html> (дата обращения: 04.04.18).

7. Харченко В.С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, коворкинг – осваивая новый словарь занятости / В.С. Харченко // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 494 - 498.

8. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52 - 55.

ВИДЫ И ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

*Орешина Виктория Александровна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Герасимова Елена Сергеевна,
кандидат юридических наук, доцент,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Возможно, не все замечали, но в XXI в. новые формы занятости окружают нас повсюду: услуги такси, услуги по уборке квартир, реализация крупных проектов топ-менеджерами международных компаний, написание статей для журналов и многое другое. Казалось бы, стандартная работа, результаты которой каждый может наблюдать ежедневно. Что здесь может быть необычного и нового? Тем не менее, многие современные виды работ не вписываются в рамки стандартных трудовых отношений: они не рассматриваются в качестве работы в том смысле, в каком этим понятием оперирует трудовое право. Новые формы занятости предполагают предоставление трудящимся гибкости, самостоятельности в определении условий осуществления трудовой деятельности в обмен на лишение или ограничение трудовых гарантий и стабильности трудовых отношений.

Новые формы занятости складываются стихийно, под воздействием общественных запросов и тенденций развития либо в процессе ухода работодателей от исполнения обязательных требований законодательства

в отсутствие соответствующего нормативно-правового регулирования, появлению которого активно препятствуют лоббистские группы представителей работодателей на национальном и международном уровнях.

Новые формы занятости предполагают модификацию одного из ключевых признаков стандартного трудового отношения: организационного, личностного или имущественного¹. Так, например, заемный труд предполагает изменение личностного и организационного признаков трудового отношения: работник выполняет работу в интересах, под управлением и контролем не своего непосредственного работодателя, а третьего лица, состоящего в договорных отношениях не с работником, а с работодателем. Работа с использованием онлайн-платформ подразумевает модификацию имущественного признака: выплата вознаграждения трудящемуся не гарантирована, а зависит от усмотрения заказчика, а также от достигнутого самим трудящимся финансового результата.

В настоящее время невозможно перечислить все существующие новые формы занятости, поскольку они развиваются вместе с обществом, возникают непосредственно на практике и отвечают на запросы конкретной страны, сферы деятельности или иного критерия специализации. Наиболее распространенными на данный момент формами являются: заемный труд, трудовые договоры с «нулевым» минимумом рабочего времени, интерим-менеджмент, волонтерство, разделение работы, разделение работника, использование онлайн-платформ для организации труда (краудворк), работа с использованием ваучеров, работа по портфолио, совместная занятость.

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 722.

К сожалению, рамки данной статьи не позволяют провести подробный анализ каждой из указанных форм, в связи с чем ниже будет представлена только лишь краткая характеристика их отличительных черт.

Прежде всего, новые формы занятости предполагают изменение строго двустороннего характера трудовых правоотношений. Возможны ситуации, когда отношения в сфере труда складываются между одним работодателем и несколькими работниками (разделение работы), между несколькими работодателями и одним работником (разделение работника), между несколькими работодателями и несколькими трудящимися (работа по портфолио). Ряд новых форм занятости характеризуются тем, что вообще не позволяют определить характер отношений. Так, в научной среде ведется активная дискуссия о двустороннем или трехстороннем характере отношений по использованию онлайн-платформ для организации труда, в которых участвуют заказчик, исполнитель и связывающая их онлайн-платформа¹.

Изменение характера отношений в сфере использования труда влечет трансформацию типа договора, которым оформляются такие отношения². Для некоторых характерно заключение стандартных трудовых договоров (разделение работы, разделение работника, интерим-менеджмент,). В то же время отношения в сфере труда могут оформляться гражданско-правовыми договорами (краудворк, работа по портфолио, волонтерство), ваучером (работа с использованием ваучеров) или же

¹ Prassl J., Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdfwork // Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Oxford Legal Studies Research Paper № 8/2016. P. 5, 10, 12. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003/ (дата обращения: 06.03.2018).

² New Forms of Employment. Cornell University ILR School. International Publications. Key Workplace Documents. 2015. Eurofound. P. 107-112. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl> (дата обращения: 01.03.2018).

подкрепляться лишь устной договоренностью (краудворк, волонтерство). Совместная занятость подразумевает самозанятость трудящихся.

Способ оформления отношений между сторонами напрямую влияет на предоставляемые работнику права и гарантии. Так, краудворк, работа по портфолио, волонтерство не предполагают предоставления работнику какого-либо минимума трудовых прав и гарантий. Такие трудящиеся исключаются из сферы трудового права и предоставляемых им гарантий. Это обусловлено тем, что отношения сторон оформляются иными видами договоров, хотя по своей сути отношения носят трудовую характер с той лишь спецификой, что занятость является непостоянной, нестабильной.

Следует отметить, что не во всех странах существует государственное регулирование применения новых форм занятости. Иногда законодатель не успевает ответить на возникшую социальную потребность принятием нового закона. Многие формы занятости фактически попадают в сферу гражданского права, предполагающего свободу договора и позволяющего в связи с этим заключать любые договоры, прямо не противоречащие закону. Иногда сами стороны договорных отношений самостоятельно создают регулирование соответствующей сферы деятельности. Например, как в России, так и в европейских странах нет специального закона о краудворкинге. Однако сами онлайн-платформы очень жестко регламентируют правила поведения исполнителя, правила оказания услуг и пр., которые стороны обязаны исполнять, если они хотят получить конкретный результат (работу, услугу или денежное вознаграждение)¹.

В отсутствие законодательного регулирования некоторые категории трудящихся сталкиваются с непостоянной занятостью. Такие формы

¹ Wallace C. Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison. Reihe Soziologie / Sociological Series 60. 2003. P. 9. URL: <https://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs60.pdf>. (дата обращения: 07.03.2018).

занятости крайне опасны для работников: их социальное и экономическое положение неустойчиво, они вынуждены перерабатывать и получать в итоге низкое вознаграждение, не иметь выходных и отпуска и во всем подчиняться работодателю, чтобы иметь хоть небольшую уверенность в завтрашнем дне. Именно такие отношения между сторонами получили название прекариального труда, являющегося характеристикой нестабильных, ненадежных и даже опасных для работников новых форм занятости.

В Европе в 1980-1990-х гг. была предпринята попытка введения политики флексибилизации, предполагающей предоставление трудящимся одновременно и гибкости, и социальной защиты¹. Действуя таким образом, Европейский Союз надеется достичь цели обеспечения гармоничного общественного развития и недопущения снижения трудовых стандартов. Результатом данной политики стало включение ряда новых форм занятости, например, телеработников, в сферу трудового права и, следовательно, предоставление всех трудовых гарантий трудящимся. В ряде европейских стран была введена новая категория трудящихся - «экономически зависимые подрядчики», занимающая промежуточное положение между работниками и самостоятельно занятыми и предоставляющая трудящимся хоть и не все, но некоторые стандарты защиты, в частности, от дискриминации². Таким образом, данная политика имеет положительные результаты и заслуживает тщательного изучения для заимствования выработанного опыта.

Ни одна из новых форм занятости не используется для реализации долгосрочных проектов или для выполнения каких-либо обязанностей на

¹ Flexicurity. European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>. (дата обращения: 03.03.2018).

² Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управлению и трипартизма. – Женева, 2014. С. 42-48.

продолжительный период. Например, интерим-менеджмент предполагает приглашение высококвалифицированного специалиста для решения конкретной задачи, после чего договор с таким работником расторгается¹.

Обязательным признаком новых форм занятости является также использование онлайн-технологий, мобильных приложений заказчиками и исполнителями. Отсутствие таковых не позволит сторонам даже получить задание, не говоря уже о невозможности его выполнения (краудворк, работа с использованием Интернет-технологий и др.)².

Новые формы занятости предоставляют сторонам свободу выбора места и времени, а порой и объема выполняемой работы. Наиболее ярким примером этого выступает краудворк, позволяющий исполнителю самостоятельно выбирать наиболее подходящие для него условия осуществления трудовой деятельности³.

Новые формы занятости позволяют достичь ряд важных, социально значимых последствий⁴. К таковым относят предотвращение дискриминации в отношении социально не защищенных слоев населения, сохранение рабочих мест и создание новых, снижение производственных издержек работодателя, повышение конкурентоспособности создаваемых

¹ Deakin S. New forms of employment: Implications for EU - law – The law as it stands. Cambridge. 2014. URL: http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24419.pdf/ (дата обращения: 08.03.2018).

² Там же. URL: http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24419.pdf/ (дата обращения: 08.03.2018).

³ Berg J. Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers / International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 (Conditions of work and employment series; № 74). P. 11-18. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf (дата обращения: 07.03.2018).

⁴ Базылева М.Н. Нестандартные отношения занятости и развитие контрактной системы найма в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Экономика и управление. 2012. № 2. URL: http://media.miu.by/files/store/items/eiup/30/eiu_30_2012_15.pdf (дата обращения: 04.03.2018).

благ, возможность осознанного и самостоятельного выбора работником подходящего времени, места и объема работы.

Стоит отметить, что указанный подход не обращает внимание на недостатки новых форм занятости. Характерной чертой новых форм занятости является высокий уровень дискриминации, препятствующей входу на рынок труда, справедливому обращению или же получению справедливого вознаграждения, а не ее предотвращение: стереотипы о гендерных ролях, при оплате труда, при размещении объявлений о работе и т.д.¹ Помимо этого, новые формы занятости, скорее наоборот, переводят рабочие места в сферу неформальной занятости, освобождая работодателей от обязанности соблюдать требования трудового законодательства.

Таким образом, новые формы занятости явились прямым ответом на общественные запросы и изменения в социально-экономической сфере. Несмотря на отсутствие прямого регулирования такие формы занятости могут оставаться востребованными в силу удобства как для заказчиков (снижение издержек на производство), так и для исполнителей (простота входа на рынок труда и гибкость таких отношений). Развитие новых форм занятости в отсутствие правового регулирования и единообразной правоприменительной практики может привести к вытеснению больших групп лиц, работающих по трудовому договору, в сферу неформальной занятости, а, следовательно, и к лишению их трудовых прав и гарантий, ущемлению их законных прав и интересов. Представляется, что одной из главных задач современного трудового права является обеспечение оптимального баланса прав и интересов работников и работодателей,

¹ Berg J. Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers / International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 (Conditions of work and employment series; № 74). P. 11-18.

вступивших в нетипичные трудовые отношения, при соблюдении установленных законом и сложившейся практикой стандартов защиты трудящихся от социальных потрясений, недобросовестности и злоупотреблений со стороны работодателя.

Библиографический список

1. Базылева М.Н. Нестандартные отношения занятости и развитие контрактной системы найма в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. Экономика и управление. 2012. № 2. С. 111-117. URL: http://media.miu.by/files/store/items/eiup/30/eiu_30_2012_15.pdf.

2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 879 с.

3. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управлению и трипартизма. – Женева: МБТ, 2014. 126 с.

4. Berg J. Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers / International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 (Conditions of work and employment series; № 74). 41 pp.

5. Deakin S. New forms of employment: Implications for EU - law – The law as it stands. Cambridge. 2014. 10 pp. URL: http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24419.pdf/

6. Flexicurity. European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.

7. New Forms of Employment. Cornell University ILR School. International Publications. Key Workplace Documents. 2015. Eurofound. 170 pp.. URL:

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>

8. Prassl J., Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Oxford Legal Studies Research Paper No 8/2016. 30 pp. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003/

9. Wallace C. Work Flexibility in Eight European countries: A cross-national comparison. Reihe Soziologie / Sociological Series 60. 2003. 34 pp. URL: <https://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs60.pdf>.

**ПРЕКАРИАТ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Сангаджиев Мерген Дмитриевич,
Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова*

*Научный руководитель:
Зорина Ольга Олеговна, кандидат юридических наук, ассистент
кафедры трудового права юридического факультета,
Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова*

1. Понятие прекариата

Прекариат (от лат. *precarium* - ненадежный) - социальный класс работников, занятых на «теневом» рынке труда, как правило, скрывающих факт установления трудовых отношений.

В 2011 году известный британский экономист-социолог Гай Стэндинг выпустил книгу «*The Precariat – The new dangerous class*», в которой он дает название этому нестабильному классу, объясняет, за счет кого он пополняется, почему он растет, почему нас должен беспокоить его рост и к чему это может привести¹. Таким образом, Стэндинг анализирует все острые социальные проблемы, образовавшиеся с увеличением прекариата и усилением его идеологии. В данной же работе поставлена цель проследить прошлое, настоящее и будущее законодательства, так или иначе,

¹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // М. 2014. С. 238.

связанного с прекариатом, а также показать отличия прекариата от смежных групп населения.

2. Прекариат и тунеядство в СССР

Прекариат всё чаще смешивают с понятием «тунеядство» (от церк.-слав. туне - даром + церк.-слав. ясти - есть). На наш взгляд понятия далеки от тождественности, ведь прекариат, по сути, те же работники, хоть и без заключенных трудовых договоров с работодателем, а тунеядец - тот, кто живёт за счёт чужого труда, на чужой счёт; бездельник, дармоед¹.

Однако, во времена Советского Союза тунеядцами признавали не только неработающих людей, но и тех, кто своей работой не приносил общественной пользы. Конституция СССР от 5.12.1936 г. гласила, что труд является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест» (ст. 12). Незанятое на рынке труда население могли даже лишиться свободы на основании статьи 209 Уголовного кодекса РСФСР от 27.10.1960 г., в которой тунеядство попадало в категорию иного паразитического образа жизни. Ю.М. Слободкин отмечал, что под паразитическим образом жизни следует понимать «совокупность признаков, важнейшими из которых являются: 1) уклонение совершеннолетнего трудоспособного лица от общественно полезного труда в течение длительного времени без уважительных причин; 2) использование в качестве источника средств к существованию нетрудовых доходов, извлечение которых запрещено законом либо противоречит нормам социалистической морали»². До этого, согласно Указу Президиума ВС РСФСР от 4.05.1961 г. «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими

¹ Большой толковый словарь русского языка. Гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб., 2000. С. 1352.

²Слободкин Ю.М. Ответственность лиц, ведущих антиобщественный паразитический образ жизни // Правоведение. 1980. № 3. С. 78 – 81.

антиобщественный паразитический образ жизни», за тунеядство предусматривалась лишь административная ответственность¹.

Таким образом, законодательство СССР включает прекариат в понятие тунеядства, наравне с теми, кто занимается бродяжничеством и попрошайничеством лишь по тому критерию, что человек, работающий только ради себя, не приносящий общественной пользы, не нужен социалистическому государству.

3. Экономическое положение прекариата в России

Важным вопросом регулирования прекариата является разграничение понятий неформального сектора и «теневой» экономики. В первом случае существуют перечень (*numerus clausus*), в котором перечислены все лица, занятые в неформальном секторе². К ним относятся: индивидуальные предприниматели; лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц; помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников; работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена. Таких людей можно отследить, и их количество, по данным Росстата, на данный момент примерно 15 миллионов человек. Все они являются экономически активным населением страны.

Во втором случае мы говорим о населении, работа которых совершенно не видна государству, то есть, не приносящем ему никакой экономической выгоды. Методом исключения определить количество прекариата не представляется возможным, ведь частью «теневой»

¹ Ведомости ВС РСФСР. 1961. № 18. Ст. 273.

² Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. – М., 2016.

экономики может стать и занятое на рынке труда или официально безработное население, желающие «подработать на стороне». Однако, надо полагать, что счет идет на десятки миллионов, исходя хотя бы из сводки основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2017 год, предоставляемой Главным управлением по вопросам миграции МВД России. Здесь мы можем увидеть, что за данный период времени в России находилось 15,7 миллионов мигрантов, в то время как разрешений на работу было выдано 148 тысяч. А ведь это только часть потенциального прекариата, но, вероятно, самая наибольшая.

4. Как Россия собирается бороться с прекариатом?

Законодателем неоднократно поднимался вопрос о снижении нелегальной занятости населения. Федеральной службой по труду и занятости при поддержке Правительства РФ предлагается ввести некий «социальный платеж», который будут обязаны платить всё неработающее трудоспособное совершеннолетнее население, за исключением стоящих на учете в центре занятости, студентов, пенсионеров и других льготных населений. Получается, что государство преследует не социальные, а экономические цели. Помимо налогового регулирования, были высказаны идеи о возвращении уголовного наказания¹.

На наш взгляд, первый вариант является нелогичным способом «мотивировать» население к работе. Будет предоставлена диспозитивность норм: если хочешь – работай, не хочешь – плати деньги. В данном случае можно выделить, как минимум, три проблемы, которые следует решить законодателю перед принятием этого закона.

Во-первых, какую ответственность ввести за несоблюдение закона, учитывая, что многие люди действительно нигде не работают, хоть и не

¹ «Мы строим новое общество» Депутат Андрей Анохин о возвращении наказания за тунеядство // [Электронный ресурс]: URL: <https://lenta.ru/articles/2015/04/27/parasite/> (дата обращения: 09.04.2018).

состоят на учете, а живут на деньги других или довольствуются тем, что можно добыть на улице?

Во-вторых, в каком размере вводить социальный платеж, если государству неизвестны реальные доходы населения от «теневой» занятости, которые могут значительно разниться? Таким образом, сложно сказать, что данный закон возможно успешно реализовать. К тому же, как поступить с населением, которое помимо основной зарплаты на официальной работе имеет и заработок «на стороне», тоже далеко не легкий вопрос.

Второй случай представляется наиболее абсурдным вариантом. Уголовная ответственность за безработицу будет напрямую противоречить Конституции Российской Федерации. В статье 37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, а принудительный труд запрещен. Данное право гарантируют также статья 2 Трудового кодекса РФ и статья 1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения РФ».

Вспомним Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» от 02.04.2015 г. Республики Беларусь. Законом была установлена обязанность граждан Белоруссии, постоянно проживающих в республике иностранных граждан и лиц без гражданства, не участвовавших в финансировании государственных расходов или участвовавших в таком финансировании менее 183 календарных дней в истекшем году, по уплате сбора в размере 20 базовых величин (минимальный размер оплаты труда). Однако новый закон не был принят населением, которое начало массовые беспорядки. Президенту Лукашенко пришлось приостановить действие декрета. Возможно, принятый «в штыки» населением закон, помог России избежать тех же ошибок, что и Белоруссия.

5. Вынужденный прекариат и способы выхода из сложившейся ситуации

Многие работники преследуют корыстные цели, вступая в ряды прекариата. Самая очевидная причина – возможность не уплачивать налоги. С другой стороны, людям не хочется терять гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом РФ. Среди них и право на оплачиваемый отпуск, и возмещение расходов при командировках, и пособие по временной нетрудоспособности. Никто не гарантирует того, что работнику выплатят обещанную сумму денег. На самом деле, в таких отношениях больше всех выигрывает работодатель. Ему не нужно платить ни подоходный налог с зарплаты работника, ни обязательных страховых отчислений. Главное преимущество работодателя над работником в том, что ему легче найти замену. Несмотря на то, что работодатель является экономически более сильной стороной, и что работник не имеет гарантий труда, это вовсе не лишает его средств защиты. Фактическое допущение работника к работе является основанием возникновения трудового отношения (ч. 3 ст. 16 ТК РФ), работник может понудить работодателя заключить трудовой договор при помощи суда. Однако, в суде очень сложно доказать факт нахождения в трудовых отношениях, ведь даже длительный характер правоотношений бесспорно не свидетельствует о существовании трудовых отношений¹. Но даже в тех случаях, когда факт нахождения в трудовых отношениях невозможно доказать, можно восстановить нарушенные права, признав свою работу, например, подрядом (ст. 702 ГК РФ) или возмездным оказанием услуг (ст. 779 ГК РФ).

¹ См.: Постановление АС Северо-Западного округа от 16.03.2015 № Ф07-697/2015 по делу № А66-6005/2014, постановление АС Московского округа от 17 июля 2017 г. № Ф05-7309/17 по делу N А40-185629/2016, постановление АС Уральского округа от 17.02.15 № Ф09-213/15// СПС «КонсультантПлюс».

6. Выводы

К прекариату часто относят те категории людей, которые, на наш взгляд, не имеют к нему отношения. Среди них: тунеядцы, которые, в буквальном понимании, не обременены никакой работой вообще; работники неформального сектора, состоящие на учете у налоговой службы и платящие различные налоги.

Гонения тунеядцев в СССР, обусловленные идеологией государства и историческим положением, не показатель того, как нужно бороться с «теневой» занятостью.

Современное положение Белоруссии как раз показатель того, какими правовыми средствами не нужно бороться с прекариатом. Может быть, государству стоит искать решение проблемы в другом. Например, можно уменьшить налоги или повысить зарплаты государственным служащим, чтобы привлечь к официальной работе незанятое население.

Необходимо различать два абсолютно разных понятия «теневая» занятость и неформальный сектор занятости. Неформально занятые работники экономически ничем не грозят государству, в отличие от прекариата.

Отсутствие трудового договора вовсе не свидетельствует о полном бесправии человека, как работника. Всегда существуют механизмы привлечения к ответственности недобросовестного работодателя, а в определенных случаях, при фактическом установлении трудовых отношений, понуждение его к заключению трудового договора.

Библиографический список

1. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка. Спб.: Норинт, 2000. С. 1352.

2. «Мы строим новое общество» Депутат Андрей Анохин о возвращении наказания за тунеядство [Электронный ресурс] // Доступ с сайта: «lenta.ru» URL: <https://lenta.ru/articles/2015/04/27/parasite/> (дата обращения: 09.04.2018).

3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. – М., 2016.

4. Слободкин Ю.М. Ответственность лиц, ведущих антиобщественный паразитический образ жизни // Правоведение. 1980. № 3. С. 78 – 81.

5. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В РАЗВИТИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ
РЫНКА ТРУДА: СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ**

Карпушкина Ангелина Юрьевна,

Университет прокуратуры Российской Федерации

Научный руководитель: Чупрова Елена Викторовна,

кандидат юридических наук профессор

кафедры гражданско-правовых дисциплин,

Университет прокуратуры Российской Федерации

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ)¹ в ч. 1 ст. 37 закрепила основополагающий принцип свободы труда. Так, согласно указанной норме, каждый имеет право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии. Данное положение закреплено также и в ч. 1 ст. 23 Всеобщей Декларации прав человека 1948 г., согласно которой «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»². В ч. 1 ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах закреплено, что право на труд «включает право каждого человека на получение возможности

¹ «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // «Собрание законодательства РФ». 04.08.2014. № 31. ст. 4398.

² «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // «Российская газета». № 67. 05.04.1995. «Российская газета». 10.12.1998.

зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается»¹.

Несмотря на законодательное закрепление права каждого на труд, а также на свободный выбор рода деятельности и свободного распоряжения своими способностями, в настоящее время существует множество актуальных проблем, связанных с трудоустройством отдельных категорий граждан нашей страны. Одной из них является вопрос о трудоустройстве молодежи. Согласно распоряжению Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р, «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»² молодежью признается социально-демографическая группа, включающая лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации – до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

По представленным на официальном сайте данным Федерального агентства по делам молодежи³, общая численность молодых людей в России на 2016 год составила 31,4 млн. человек, что составляет 21,5% от общего количества населения. Причем, более половины из них обучаются по программам высшего профессионального образования, которые при переходе на европейскую общеизвестную «Болонскую систему высшего

¹ «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи // Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII с заявлением. // «Ведомости Верховного Совета СССР». 28.04.1976. № 17. ст. 291. «Бюллетень Верховного Суда РФ». № 12. 1994.

² Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 08.12.2014, «Собрание законодательства РФ». 15.12.2014. № 50. ст. 7185.

³ [Электронный ресурс]. – URL: <https://fadm.gov.ru/>

образования» стали включать в себя помимо программы специалитета, двухуровневую систему образования по программам бакалавриата и магистратуры (п.3 ст.12 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»¹, (далее ФЗ «Об образовании»).

Вместе с тем необходимо отметить, что по окончании обучения молодые специалисты, окончившие высшее учебное заведение по программе бакалавриата, принимаются на работу при прочих равных условиях менее охотно, нежели выпускники, окончившие подобные заведения по программам магистратуры или специалитета. Причиной этого является то, что работодатели считают бакалавриат незаконченным высшим образованием, а государство в лице законодателя по этому поводу не принимает номенклатуру юридических должностей, которые могли бы замещаться бакалаврами².

По окончании бакалавриата, выпускники не могут трудоустроиться и на ряд должностей в органы государственной власти, в образовательной сфере, также претендовать на должность судьи, поскольку здесь предполагается обязательное прохождение второй ступени – магистратуры. Так, в п. 1 ч. 1 ст. 4 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей»³ закреплено, что судьей может быть гражданин Российской Федерации, имеющий высшее юридическое образование по специальности «Юриспруденция» или высшее образование по направлению подготовки «Юриспруденция» квалификации (степени) «магистр» при наличии диплома бакалавра по направлению подготовки «Юриспруденция».

¹ «Собрание законодательства РФ», 31.12.2012, № 53 (ч. 1), ст. 7598, «Российская газета». № 303. 31.12.2012.

² С.А. Иванова, О.В. Петровская. Проблемы развития высшего юридического образования в условиях финансово-экономической модернизации // Юридическое образование и наука. - 2013. № 4. С. 22-24.

³ «Российская юстиция», № 11, 1995.

Из этого следует, что даже ввиду отсутствия законодательного закрепления магистратуры в качестве одного из условий устройства на ряд должностей, уровня бакалавра недостаточно.

В этой связи решение указанной проблемы мы видим в создании на законодательном уровне установленного Перечня должностей (далее – Перечень), при устройстве на которые необходим второй уровень высшего образования – магистратура. При этом ст. 64 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ)¹ следует дополнить частью 4.4 следующего содержания: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора лицам, не имеющим второго уровня высшего образования, если наличие такового прямо не указано в Перечне».

Немаловажной является проблема отсутствия опыта работы по специальности у молодых специалистов, только что окончивших вузы. Работодатель отказывает в приеме на работу, ссылаясь на ч. ст. 195.1 ТК РФ, согласно которой под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Вместе с тем, по данным Росстата² среди безработных в январе 2017 г. доля молодежи до 25 лет составила 19,8%, из них практически ¼ часть – не имеющих опыта трудовой деятельности.

Иными словами, не имея достаточного опыта работы по специальности, выпускник вуза не может подходить под определенный профессиональный стандарт, указанный в ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ, что вполне оправданно: обучаясь по очной форме обучения в вузе, студент получает на 80% теоретические знания, и лишь на 20% приобретает практический опыт.

Представляется, что в данном случае нарушается основополагающий принцип свободы труда, провозглашенный в ч. 1 ст. 37

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Российская газета». №256. 31.12.2001.

² [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/>

Конституции РФ. Молодой человек, выбравший определенную профессию и род деятельности, не может осуществлять трудовую деятельность в выбранной сфере по причине отсутствия опыта. Получается, что молодые специалисты обладают достаточным уровнем знаний, позволяющих эффективно осуществлять трудовую деятельность, однако работодатели неохотно принимают молодёжь без опыта работы и стажа¹.

Решение подобной проблемы мы видим в создании системы благоприятных условий для работодателей, для которых принятие на работу выпускников вузов могло бы стать более выгодным. Особое внимание стоит уделить введению системы налоговых льгот для таких работодателей. Реализацию данной идеи возможно осуществить на муниципальном уровне путем составления конкретных финансовых расчетов.

Подводя итог, следует отметить, что законодательство о трудоустройстве, а также в сфере образования нуждается в совершенствовании. Право человека на свободный труд по выбранной профессии и роду деятельности должно реализовываться в полной мере, ведь это наше будущее.

Библиографический список

1. А. Арбатова Проблема трудоустройства молодежи в России [Электронный ресурс] // Доступ с сайта: «FB.ru». – 2017. URL: <http://fb.ru/article/292967/problema-trudoustroystva-molodeji-v-rossii>
2. С.А. Иванова, О.В. Петровская. Проблемы развития высшего юридического образования в условиях финансово-экономической модернизации // Юридическое образование и наука. 2013. № 4. С. 22 – 24.

¹ Арбатова А. Проблема трудоустройства молодежи в России. –2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/292967/problema-trudoustroystva-molodeji-v-rossii>.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ОСУЖДЁННЫХ ЛИЦ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

*Алиев Магомед Магомедович,
Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации*

*Научный руководитель: Чупрова Елена Викторовна,
кандидат юридических наук, профессор
кафедры гражданско-правовых дисциплин,
Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации*

Труд осужденных имеет определённую специфику, играя при этом огромную роль в адаптации их к обществу после освобождения, и является побудительной причиной к приобретению необходимых навыков и профессий, которые могли бы пригодиться осуждённому к жизни на свободе.

Основными правовыми актами, регулирующими труд осужденных, является Уголовно-Исполнительный кодекс РФ¹(далее – УИК РФ) и Трудовой кодекс РФ²(далее – ТК РФ). Но поскольку ни УИК РФ, ни ТК РФ не содержат системной регламентации трудовой деятельности осужденных, то при его организации необходимо обращаться к Минимальным стандартным правилам обращения с заключёнными, которые были приняты в г. Женеве 30.08.1955³. В пунктах 71-75 этих правил предусмотрено, что труд

¹ «Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации» от 08.01.1997 N 1-ФЗ (ред. от 20.12.2017) // «Собрание законодательства РФ».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

³ Минимальные стандартные Правила обращения с заключёнными (приняты в г. Женеве 30.08.1955) // СПС КонсультантПлюс.

осужденных не должен приносить им психических и физических страданий, они должны иметь право выбора работы с учетом квалификации и администрации тюрем должны обеспечить охрану их труда и вознаграждение за труд.

Основным документом, подтверждающим трудовой стаж и трудовую деятельность работника согласно ст. 66 ТК РФ, является трудовая книжка. УИК РФ не содержит упоминаний о трудовых книжках заключенных, поэтому считаем, что в таком случае необходимо руководствоваться ТК РФ.

Согласно указанию Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У «О порядке учета времени работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж»¹ трудовая книжка является документом, который подтверждает время работы осужденного лица в местах лишения свободы, а при отсутствии трудовой книжки – справка, выдаваемая администрацией исправительного учреждения. Таким образом, подзаконный ведомственный акт противоречит в этой части ТК РФ. При этом при освобождении осужденного необходимые сведения заносятся в трудовую книжку установленного образца, а не в справку, которая выдается администрацией исправительного учреждения. На основании вышеизложенного считаем целесообразным при учете рабочего времени осужденных лиц отдавать предпочтение трудовому законодательству.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых правоотношений, является заключение письменного трудового договора. Исходя из этого, трудовые правоотношения возникают между осужденным и исправительным учреждением с момента фактического

¹Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У «О порядке учета времени работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж»// «Социальная защита», № 8, 1997.

допуска осужденного лица к работе по поручению или с ведома начальника исправительного учреждения (ч. 7 ст.16 ТК РФ). Вместе с тем, как отмечают некоторые специалисты, трудовые договоры в нарушение ТК РФ с осужденными не заключаются¹, а возникают на основе внутренних распорядительных документов исправительных учреждений. Однако на основании ч. 2 ст. 67 ТК РФ в течение 3 рабочих дней с момента фактического осуществления своих трудовых полномочий работником, работодатель обязан заключить с ним трудовой договор в письменной форме, чего на практике в исправительных учреждениях, как было указано выше, не происходит. Поэтому считаем необходимым в ст. 103 УИК РФ закрепить отсылочную норму к ч. 2 ст. 67 ТК РФ, которая обязывала бы заключать трудовые договоры с осужденными, изъявившими желание осуществлять трудовую деятельность в исправительных учреждениях.

Приоритетными направлениями деятельности предприятий в уголовно-исполнительной системе являются деревообработка, лесозаготовка, обработка металла, швейное производство². Поэтому осужденные вынуждены осуществлять трудовую деятельность только в вышеперечисленных сферах. В соответствии с приказом Минюста России от 16.12.2016 № 295 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений³» осужденным лицам недопустимо занимать должности бухгалтеров-операционистов, заведующих складами и некоторые другие должности. Эти ограничения, мы считаем, объективны и необходимы в целях безопасности. Но конституционные начала закрепляют правило о том, что права человека могут быть ограничены только путем

¹Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы // Законность. 2008. № 19. С. 64.

²http://www.54.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=60392

³http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210064/

принятия федерального закона (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ¹). Однако трудовые права осужденных в настоящее время ограничиваются чаще всего ведомственными актами Минюста². Например, ч. 4 ст. 103 УИК РФ предусматривает, что перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных, устанавливается Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. Но на основании ст. 82 УИК РФ можно сделать вывод, что основная цель Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений - это организация порядка исполнения и отбывания наказания, а не трудовой деятельности осужденных. Поэтому считаем необходимым при направлении осужденных в исправительные учреждения учитывать профессиональные и трудовые навыки и наклонности осужденных, а также возможности их использования в учреждении, в которое направляется осужденный, в связи с чем предусмотреть в УИК РФ перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных.

Таким образом, трудовая деятельность осужденных в исправительных учреждениях обладает значительной спецификой³. Считаем, что непосредственно федеральные законы, а не ведомственные акты должны регулировать существующие особенности труда осужденных лиц. Кроме того, в нормативных актах необходимо учитывать профессиональные и трудовые навыки осуждённых и возможности использования их в исправительных учреждениях. Это позволит ускорить процесс ресоциализации осужденных лиц при их освобождении.

¹Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (в ред. от 30.12.2014 г.) // Российская газета. 1993.25 декабря.

²http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210064/

³Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требования международных стандартов // право, экономика, управление. 2009. № 5. С. 55.

Библиографический список

1. Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы // Законность. 2008. № 19.
2. Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требования международных стандартов // право, экономика, управление. 2009. № 5.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ, ОСВОБОДИВШИХСЯ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ, И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Демкина Кристина Евгеньевна,

Университет прокуратуры Российской Федерации

*Научный руководитель: Чупрова Елена Викторовна, профессор
кафедры гражданско-правовых дисциплин, кандидат юридических наук,*

Университет прокуратуры Российской Федерации

Право на труд является всеобщим и неотъемлемым правом человека, которое закреплено как в национальном, так и в международном праве. Это связано с тем, что человеку для удовлетворения самых простых и естественных потребностей необходимы финансовые (денежные) средства. Соответственно, для получения данных финансовых средств легальным способом необходимо наличие трудовой занятости. Ст. 37 Конституции Российской Федерации устанавливает свободу труда¹. Это свидетельствует о гарантированности государства в обеспечении реализации данного права каждым человеком (гражданином РФ) без исключения и недопущения любого вида дискриминации. Несмотря на это, на практике мы сталкиваемся с проблемой дискриминации отдельных категорий граждан при приеме на работу (трудоустройстве), в частности это лица, освободившиеся из мест лишения свободы².

¹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014. № 31. ст. 4398.

²Кобылинская С. В., Петросян М. М. Проблема трудоустройства лиц, имеющих (имевших) судимость // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). — М.: Буки-Веди, 2015. — С. 190 – 193.

Важно отметить, что трудовые права осужденных и права осужденных, освободившихся от отбывания наказания закреплены в Уголовно - исполнительном кодексе РФ (далее - УИК РФ)¹.

Согласно ч. 2 ст. 86 Уголовного кодекса Российской Федерации, лицо, освобожденное от наказания, считается несудимым². Таким образом, с точки зрения законодательства, человек, который в прошлом был привлечен к уголовной ответственности и понес наказание за совершенное им преступление, после освобождения от наказания считается несудимым. Но с точки зрения общественности, наличие в прошлом судимости, хотя и погашенной, автоматически изменяет социальный облик лиц, освободившихся из мест лишения свободы на негативный, что резко осложняет их социальную адаптацию.

Правовое регулирование трудового и бытового устройства лиц, освободившихся из мест лишения свободы, регламентируется в первую очередь УИК РФ, а также Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ)³, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»⁴, и законами некоторых субъектов РФ.

Лица, освободившиеся из мест лишения свободы, в процессе своей социальной и бытовой адаптации могут быть подвергнуты ограничениям в реализации своих прав, в частности, права на труд. Такие граждане не могут быть приняты на определенные должности. Данный запрет закреплен законодательством РФ и распространяется лишь на отдельные виды трудовой деятельности, во всех остальных же случаях, отказ в приеме на

¹Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». 13.01.1997. № 2. ст. 198.

²Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». 17.06.1996. № 25. ст. 2954.

³Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Российская газета». № 256. 31.12.2001.

⁴Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». № 17. 22.04.1996. ст. 1915.

работу лица, имевшего ранее судимость, является незаконным. Так, например, в соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, имевшие судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

Согласно постановлению Верховного Суда РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», гражданин Российской Федерации не может быть принят на службу в органы внутренних дел, если он имеет или имел судимость¹.

Такие же ограничения содержатся в нормативно-правовых актах, регулирующих следующие виды трудовой деятельности: службу в ФСБ², службу в таможенных органах³, службу в органах прокуратуры⁴, адвокатскую деятельность⁵, аудиторскую деятельность⁶, осуществление

¹«Ведомости СНД и ВС РФ». 14.01.1993. № 2. ст. 70.

²Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О Федеральной службе безопасности» // «Собрание законодательства РФ». 10.04.1995. № 15. ст. 1269.

³Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». 28.07.1997. № 30. ст. 3586.

⁴Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». 20.11.1995. № 47. ст. 4472.

⁵Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». 10.06.2002. № 23. ст. 2102.

⁶Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» // «Собрание законодательства РФ». 05.01.2009. № 1. ст. 15.

трудовой функции в судебных органах¹, а также иные виды трудовой деятельности. Данные ограничения обуславливаются повышенными требованиями к кандидатам, в связи с ответственностью службы.

Важную роль в социальной адаптации лиц, освободившихся из мест лишения свободы, играют трудовое и бытовое устройство, отсутствие которых, как правило, приводит к совершению ими новых преступлений. Таким образом, можно говорить о том, что рост рецидивной преступности находится в прямой зависимости от занятости и бытового устройства лиц, освободившихся из мест лишения свободы.

Согласно проведенному исследованию, доля лиц, освобожденных из исправительных учреждений, подведомственных Управлению Федеральной службы исполнения наказания по Московской области, нуждающихся в трудовом и бытовом устройстве составляет в среднем 50%².

Необходимость содействия данной категории граждан в трудовом и бытовом устройстве бесспорна и закреплена в международных правовых актах. Так, в ст. 64 Минимальных стандартных правил обращения с заключенными отмечается, что обязанности общества не прекращаются с освобождением заключенного, в связи с чем, необходимо иметь государственные или частные органы, способные проявлять действенную заботу об освобождаемых заключенных, борясь с предрассудками, жертвами которых они являются, и, помогая им полноправно включиться в жизнь общества³.

¹Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // «Российская газета». № 170. 29.07.1992.

²Шиян В.И. Основные социально-экономические факторы рецидивной преступности в Московской области // Российский следователь Изд.гр. «Юрист» №(15), 2016. – С. 23 – 26.

³Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (приняты на первом Конгрессе ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями 30 августа 1955 г., одобрены Экономическим и Социальным Советом на 994-ом пленарном заседании 31 июля 1957 г.) // «Советской юстиции». 1992 г. № 2. С. 19.

В целях недопущения необоснованного отказа в трудоустройстве лиц, освободившихся из мест лишения свободы, представляется целесообразным дополнить ст. 64 ТК РФ абзацем следующего содержания: «Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам по мотивам наличия у них судимости, если иное не установлено федеральным законодательством». Данное положение отвечает требованиям Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и закрепляет дополнительные гарантии при заключении трудового договора.

Изменения следующего содержания необходимо также внести в абз.1 ст.10.1 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»¹: «В целях создания условий для функционирования учреждений и органов уголовно-исполнительной системы органы государственной власти субъекта Российской Федерации за счет средств бюджетных ассигнований собственных бюджетов (за исключением финансовых средств, передаваемых из федерального бюджета бюджету субъекта Российской Федерации на осуществление целевых расходов) обязаны (ранее-вправе) оказывать содействие в обеспечении трудовой занятости осужденных, а также лиц, освободившихся из мест лишения свободы (дополнение), реализации федеральных и региональных программ стабилизации и развития уголовно-исполнительной системы ...». Данное изменение обязало бы субъекты Российской Федерации осуществлять и оказывать помощь в трудоустройстве, как осужденным, так и лицам, освобожденным из мест лишения свободы.

¹ Закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // «Ведомости СНД и ВС РФ». 19.08.1993. № 33. ст. 1316.

Содействию в трудоустройстве лиц, освободившихся из мест лишения свободы, несомненно, поспособствовало бы введение обязательного квотирования рабочих мест на предприятиях. По мнению ученых¹, данным предприятиям можно предоставить определенные привилегии в виде компенсаций за прием на работу лиц, освободившихся из мест лишения свободы, таких, например, как уменьшение ставки по налогам и сборам или же принятие иных поощрительных мер экономического характера.

В некоторых субъектах РФ до настоящего времени действовали долгосрочные целевые программы по содействию занятости лиц, освободившихся из мест лишения свободы и осужденных к наказаниям и мерам уголовно-правового характера без изоляции². В связи с этим, представляется необходимость остальным регионам нашей страны преемства такого опыта, а также продолжения положительного опыта реализации федеральных целевых программ по усовершенствованию уголовно-исполнительной системы.

Содействием трудоустройству лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в рамках реализации государственной программы «Содействие занятости населения»³, стало бы привлечение данных лиц к общественным работам. Задействование в общественных работах, обеспечило бы не только трудоустройство лиц, освободившихся из мест

¹ Гарифуллина Э.Р. Некоторые вопросы о трудоустройстве лиц, освободившихся из мест лишения свободы // Научное сообщество студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(20) 06.05.2014 г.

² См. например: постановление Администрации Псковской области от 30.11.2009 № 498 «Об утверждении областной долгосрочной целевой программы «Содействие занятости лиц, освободившихся из мест лишения свободы и осужденных к наказаниям и мерам уголовно-правового характера без изоляции от общества» на 2009 - 2011 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» // «Собрание законодательства РФ». 05.05.2014. № 18 (часть I), ст. 2147.

лишения свободы, но и получение ими хотя и временного, но стабильного заработка, а также разрешило бы проблему подбора персонала работодателем для трудоустройства на постоянной основе из числа ищущих работу граждан, положительно зарекомендовавших себя в период задействия в общественных работах.

Помимо этого, в рамках реализации «Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года»¹, повышение внимания со стороны органов и учреждений Уголовно-исполнительной системы Российской Федерации к обучению осужденных профессиям, востребованным на рынке труда, и совершенствованию их профессиональных навыков значительно поспособствовало бы трудоустройству осужденных после их освобождения.

Наряду с этим, очевидна необходимость осуществления особого надзора сотрудниками прокуратуры за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание.

Все эти новеллы, несомненно, содействовали бы лицам, освободившимся из мест лишения свободы, в скорейшем трудовом и бытовом устройстве, а также облегчали процесс возвращения к нормальным условиям жизнедеятельности и законопослушному поведению.

Библиографический список

1. Гарифуллина Э.Р. Некоторые вопросы о трудоустройстве лиц, освободившихся из мест лишения свободы // Научное сообщество

¹ Распоряжение Правительства РФ от 14.10.2010 № 1772-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» // «Собрание законодательства РФ». 25.10.2010. № 43. ст. 5544.

студентов XXI столетия. ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(20) 06.05.2014 г.

2. Кобылинская С. В., Петросян М. М. Проблема трудоустройства лиц, имеющих (имевших) судимость // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). — М.: Буки-Веди, 2015. — С. 190 –193.

3. Шиян В.И. Основные социально-экономические факторы рецидивной преступности в Московской области // Российский следователь. Изд.гр. «Юрист» №(15), 2016. – С. 23 – 26.

**ПРАВО НА УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ
В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В ЕС**

*Моргачева Анна Олеговна,
Марийский государственный университет»*

*Научный руководитель:
Избиенова Татьяна Александровна,
кандидат юридических наук, доцент
кафедры частного права России и зарубежных стран,
Марийский государственный университет»*

В странах европейского союза детально урегулирован механизм участия работников в управлении организацией. Данный инструмент предназначен для защиты интересов работников и способствует поддержанию стабильности на современном рынке труда, где важным условием развития организации выступает демократия в отношениях между работниками и работодателями.

Управление производственной системой эффективно лишь тогда, когда все ее субъекты заинтересованы в успехе дела. Участие работников в принятии решений, непосредственно их затрагивающих, может привести к росту производительности труда и к уменьшению противостояния между руководством организации и ее персоналом.

Участие работников в управлении организацией является характерной чертой для всех стран Евросоюза, которые, как показывает практика, развивают системы участия примерно в одинаковом направлении. Тем не менее, решение вопроса о том, какова мера влияния

работников или их представителей на принятие каких-либо решений собственником, наглядно показывает различия между сложившимися правовыми системами. Постепенно процессы интеграции, происходящие в Европе, привели к необходимости в определенной мере унифицировать формы, системы и методы участия работников в управлении производством[1].

Тем не менее, структура профессиональных союзов и система заключения коллективных договоров в странах-членах ЕС все еще не являются одинаковыми. Поэтому деятельность ЕС для создания равных условий конкуренции и мобильности в этом направлении основывается на том, что модели участия работников, создаваемые на европейском уровне, должны отличаться от схем участия работников на уровне отдельного государства-члена ЕС и должны быть независимыми от них.

Так, отсутствие четкого правового определения и регулирования участия работников привело к функционированию в рамках ЕС двухуровневой системы регулирования участия работников в управлении предприятием: на уровне отдельного государства-члена ЕС и на уровне ЕС в целом.

На данный момент нас интересует регулирование участия работников на европейском уровне.

В настоящее время, ЕС разработал несколько вариантов решения вопросов о регулировании участия работников в управлении организацией, одним из которых является введения унифицированных процедур предоставления информации и проведения консультаций по определенным вопросам, например, массовые увольнения, переводы внутри предприятия, охрана труда и техника безопасности в организации.

Первые шаги в направлении создания европейского законодательства, которое бы регулировало участие работников в

управлении организациями, были сделаны в Программе социальных действий 1974 г., которая была принята по результатам Парижского совещания 1972 года.

Важным шагом в истории создания европейской модели участия работников стала Директива 1989 г. известная также, как «рамочная директива», которая касалась совершенствования охраны труда работников. Согласно данной Директиве работодатели должны проводить консультации с работниками и/или их представителями, а также предоставлять им право принимать участие в обсуждении всех вопросов, относящихся к вопросам охраны труда и технике безопасности.

В процессе усиления интеграции стран, входящих в ЕС, значительно повысился интерес к социальному направлению политики Евросоюза, как в целом, так и к деятельности транснациональных корпораций отдельно. Так, Единый Европейский акт, принятый в 1986 г., Хартия Сообщества о фундаментальных социальных правах трудящихся, 1989 г., и Договор о Европейском союзе 1992 г. включают специальные разделы, касающиеся социальных направлений деятельности ЕС.

После того, как были приняты вышеупомянутые документы, стало возможным создание унифицированной европейской системы участия работников в управлении организациями. Важную роль в формировании европейской системы участия работников в управлении организациями сыграла Директива по созданию Европейского рабочего совета 1994 г.

Данная Директива содержит аналогичные нормы, что и в статье 17 Социальной хартии, в соответствии с которой, информация, консультации и участие трудящихся должны развиваться в правильном направлении с учетом практики, действующей в различных государствах – членах. Это относится, прежде всего, к компаниям или группам компаний, имеющим

свои предприятия и компании в двух или более государствах – членах Европейского сообщества[2].

Главной целью Директивы 1994 года явилось учреждение единого законодательства стран – участниц ЕС в сфере участия работников в управлении организациями.

Директива предусматривает возможность создания Европейских рабочих советов и вводит процедуры получения информации и проведения консультаций с работниками на каждом предприятии или группе предприятий европейского масштаба, путем соглашения между центральной администрацией и «специальным органом для переговоров».

Говоря о современной Европейской социальной политике, то она регулирует только некоторые трудовые отношения, которым также адресованы специальные директивы. Участие работников в управлении организацией является частью коллективного трудового права, которое имеет дело с отношениями, возникающими между работодателями и коллективом работников представленных их представителями.

Так, европейским правом предусмотрены следующие представители работников: профсоюзы, совет рабочих, Европейский рабочий совет и некоторые другие.

Евросоюз не регулирует профсоюзы, но поддерживает их деятельность европейским правом.

Конвенцией МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» от 9 июля 1948 года, как следует из наименования данной конвенции, закреплено право на объединения работников.

Первым уровнем участия работников в управлении организацией является локальный, то есть уровень компании, где специальным органом представительства интересов работников выступает профсоюз. Далее

возможно объединение нескольких профсоюзов разных организаций, которые создают профсоюзную федерацию. Также представляется возможным объединение нескольких профсоюзных федераций и тогда представительство работников осуществляется уже на национальном уровне и именуется конфедерацией. И уже последним этапом представительства работников и защиты их интересов осуществляется Европейским советом профсоюзов.

Правами, которыми обладают вышеупомянутые представители работников, осуществляющие управление организацией, относятся:

- Право на информацию;
- Право на консультацию;
- Право на ведение переговоров;
- Право на участие.

Именно с помощью данных прав, представители работников могут реализовывать свое влияние на принимаемые внутри компании решения.

Формами участия представителей работников в управлении организацией являются:

- Информирование;
- Консультирование;
- Совместные принятия решений (кодeterminация);
- Коллективные переговоры.

Из перечисленных, только первые две формы регулируются Европейским правом.

Информированием, в свою очередь, признается передача работодателем представителям работников информации с целью предоставления им возможности ознакомиться с предметом вопроса и изучить его. Консультирование же предполагает обмен мнениями, диалог между работодателем и работниками или их представителями.

В Европейском праве, как было уже отмечено, основным регулятором отношений, возникающих в ходе представительства работников в управлении организацией, выступают директивы, основными из которых являются: Директива 2009/38/ЕС «Об учреждении Европейского Рабочего Совета и о процедуре информирования работников и проведения с ними консультаций», Директива 2002/14/ЕС «Об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Сообществе», Директива 2001/86/ЕС «О дополнении статуса европейского акционерного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению».

Так, Директива 2002/14/ЕС закрепляет минимальный стандарт порядка информирования, и проведения консультаций на предприятиях. Статья 3 данной Директивы устанавливает, что ее положения распространяются на предприятия, на которых работают менее 50 работников, и в учреждениях, предоставляющие работу минимум 20 работникам.

Кроме того, статья 6 этой же Директивы разрешает в рамках ограничений, установленных национальным законодательством и практикой, не распространять информацию или не проводить консультации, если характер информации может нанести серьезный ущерб предприятию.

Непосредственная защита представителей работников закреплена в статье 7 Директивы 2002/14/ЕС, где сказано, что государства – члены должны обеспечить представителям работников, осуществляющим свои обязанности, необходимую защиту и гарантировать возможность осуществлять должным образом предписанные им обязанности.

Директива 2009/38/ЕС устанавливает право на информирование и консультирование в так называемой «community-scale undertaking» или

«group of undertakings», под которыми стоит понимать предприятие в масштабе сообщества, которое подразумевает любое предприятие с не менее чем 1000 работников в государствах–членах ЕС и не менее 150 работников в каждом из не менее чем двух государств–членов ЕС. Например, допустим, что в организации, которая расположена в Испании работает 2000 рабочих, а в Чехии и Польше, в этой же самой организации, по 500 рабочих.

Возможны четыре шага к обеспечению информации и консультации:

- Запрос о начале переговоров;
- Учреждение органа для ведения переговоров;
- Переговорные встречи;
- Завершение.

Основными вариантами обеспечения транснациональной информации и консультации выступают:

- Создание Европейского рабочего совета;
- Иная процедура, которая заключается между сторонами и, соответственно, имеет приоритет.

Директива 2001/86/ЕС регулирует порядок привлечения работников к управлению делами европейских акционерных обществ (Societas Europaea (SE)). В этой связи, в рамках каждого SE должны быть установлены конкретные механизмы привлечения работников к управлению: либо на основе переговоров, либо иными способами, предусмотренными приложением к данной Директиве[3].

Таким образом, проведя анализ директивного регулирования отношений, возникающих в сфере управления работниками организацией, можно сделать вывод, что, несмотря на все различие в регулировании данной сфере на национальном уровне, Европейское сообщество стремится унифицировать на наднациональном уровне правила

регулирования данных вопросов, посредством установления минимальных стандартов по отношению к информированию и консультированию работников и их представителей. Считаем, что опыт ЕС должен стать примером для российского законодателя в урегулировании вопросов возможности участия работников в управлении организацией, поскольку данный вопрос в российском законодательстве урегулирован в неполной мере.

Библиографический список

1. Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 09.12.1989 г. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2018г.).
2. Директива Совета Европейского Союза 2001/86/ЕС от 8 октября 2001 г. о дополнении статуса европейского акционерного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2018г.).
3. Коршунова Т.Ю. О Концепции Федерального закона «Об участии работников в управлении организацией» - М.: Журнал «Управление персоналом», 2004. С. 26 – 33.

**ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ И ЭЛЕКТРОННЫЕ ДОКУМЕНТЫ
ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Ардаганьян Ирина Николаевна,
Кубанский государственный университет*

*Научный руководитель: Соколенко Наталья Николаевна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
гражданского процесса и международного права,
Кубанский государственный университет*

Одним из основных направлений развития трудового законодательства в настоящее время является формирование нормативно-правовой платформы для создания возможности работодателям перевести кадровый документооборот в электронный вид. Влияние развития информационных технологий на организацию рабочего процесса обуславливает необходимость и социальную потребность в развитии электронного документооборота. Как отмечается в «Генеральном Соглашении между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ на 2018-2020 года»¹, развитие электронного кадрового документооборота будет способствовать совершенствованию системы информации о рынке

¹ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы // Российская газета. 2018. № 24.

труда и «формированию эффективно функционирующего гибкого рынка труда, способного оперативно реагировать на экономические вызовы»¹.

Как отмечалось ранее, формирование нормативно-правовой базы является важным шагом к введению электронного документооборота в сферу трудовых правоотношений. Анализ отдельных положений, содержащих нормы трудового права, позволяет разобраться с существованием возможности заключать электронные трудовые договоры. Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) не закрепляет понятия электронный трудовой договор или трудовой договор, заключенный в электронной форме – статья 67 ТК РФ² прямо определяет форму трудового договора без каких-либо исключений – трудовой договор заключается в письменной форме. Статья 312.2 ТК РФ закрепляет возможность заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами. Указанные положения позволяют определить обмен электронными документами как средство заключения трудового договора о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе. Законодатель закрепляет возможность обмена электронными документами с целью облегчить процесс заключения трудового договора о дистанционной работе, но в случае заключения трудового договора на работодателя возлагается обязанность направить дистанционному работнику по почте оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе (ст. 312.2 ТК РФ). Таким образом, возможность использования электронной формы

¹ Пояснительная записка "К проекту Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "Об электронной подписи" [Электронный ресурс] // Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. (ч. 1). ст. 3.

трудового договора требует в первую очередь законодательного закрепления в ТК РФ электронной формы трудового договора наряду с письменной, путем внесения изменений в статью 67 ТК РФ.

Анализ судебной практики по трудовым спорам между работниками и работодателями, заключившими трудовой договор о дистанционной работе, позволяет выявить определенные проблемы в реализации положений ТК РФ, предусматривающих обмен электронными документами. Наиболее спорным является вопрос относительно момента получения электронного документа от другой стороны. При разрешении данной проблемы необходимо учитывать не только положения общих норм трудового права и положения локального нормативного акта, но также и особенности среды – информационно-телекоммуникационной сети – через которую осуществляется обмен электронными документами¹.

В то же время, функционирование системы электронного документооборота неотделимо связано с необходимостью использования электронной подписи. Необходимо отметить, электронная подпись должна быть как у работодателя, так и у работника, что в свою очередь порождает ряд проблем. Федеральный закон «Об электронной подписи»² закрепляет, что создание и выдача сертификата ключа проверки электронной подписи осуществляется удостоверяющим центром на основании соглашения между удостоверяющим центром и заявителем (в данном случае работодателем), в связи с чем у работодателя появляется необходимость заключить соответствующий договор с удостоверяющим центром (ст. 14). В то же время, указанный федеральный закон в качестве одного из оснований прекращения действия сертификата ключа проверки электронной подписи

¹ Решение Советского районного суда г. Нижний Новгород от 02.03.2017 по делу №2-322/2017 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <http://www.sudact.ru> (дата обращения – 21.02.2018)

² Об электронной подписи: федер. закон Рос. Федерации от 06.04.2011 № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 15. ст. 2036.

предусматривает прекращение деятельности удостоверяющего центра без перехода его функций другим лицам (ст. 14). Данное положение имеет большое значение для разрешения трудовых споров относительно действительности электронных документов, подписанных указанной электронной подписью в случае, если работник добросовестно заблуждался в ее действительности. В связи с чем, возникает необходимость законодательного закрепления обязанности надлежащего уведомления работника о прекращении деятельности удостоверяющего центра, и как следствия, электронной подписи.

Помимо наличия электронной подписи, Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (в части использования документов в электронной форме)»¹ предусматривает и иные условия использования электронной подписи при взаимодействии сторон трудовых отношений. Во-первых, работодателем должен быть принят локальный нормативный акт, предусматривающий возможность и порядок использования электронной подписи, случаи признания электронных документов, подписанных электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях и порядок отказа работника от использования электронной подписи. Вместе с тем, важно отметить, что такой акт должен быть принят с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с целью недопущения нарушения прав работников, предусмотренных Конституцией РФ и ТК РФ. Во-вторых, работник должен быть ознакомлен с данным локальным нормативным актом под роспись, что в свою очередь делает невозможным абсолютный переход на электронный документооборот, поскольку

¹ Проект Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)" (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

остается необходимость использования письменных документов, оформленных на бумажном носителе. В-третьих, работодателем должны быть приняты необходимые организационно-технические меры для использования электронной подписи. Однако необходимо учитывать материальную сторону данной проблемы – неспособность работодателей приобрести необходимое оборудование для обеспечения технического механизма. Именно поэтому заключение электронного трудового договора необходимо определять как право работодателя, а не обязанность. Вместе с тем, право на заключение электронного трудового договора необходимо отнести и к правам работника, который в случае отсутствия волеизъявления на заключение трудового договора в электронной форме (даже при наличии такового со стороны работодателя) имеет право заключить его в письменной форме. Для реализации указанного положения ст. 64 ТК РФ, закрепляющая гарантии при заключении трудового договора, должна быть дополнена такой гарантией, как запрет отказывать в заключение трудового договора в письменной форме в случае отсутствия волеизъявления лица на заключение электронного трудового договора или несогласия лица с порядком использования электронной подписи, установленной локальным нормативным актом.

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что введение электронного документооборота в рамках трудовых правоотношений, а также возможности заключения электронного трудового договора будет способствовать не только развитию трудовых правоотношений, но и выполнять важнейшие социальные и экономические цели. Однако при создании эффективной нормативно-правовой базы и функционирующего организационно-технического механизма необходимо учитывать специфику данных правоотношений, среду их существования, а также возможные проблемы на пути реализации намеченных задач.

Библиографический список

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы // Российская газета. 2018. № 24.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. (ч. 1). ст. 3.

3. Об электронной подписи: федер. закон Рос. Федерации от 06.04.2011 № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 15. ст. 2036.

4. Пояснительная записка "К проекту Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "Об электронной подписи" [Электронный ресурс] // Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Проект Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)" (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Решение Советского районного суда г. Нижний Новгород от 02.03.2017 по делу №2-322/2017 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <http://www.sudact.ru>

К ВОПРОСУ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ПРОЦЕДУРЕ БАНКРОТСТВА

Сибилев Дмитрий Валерьевич,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Благодир Алла Леонтьевна,

доктор юридических наук,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

В условиях нестабильной экономической ситуации анализ правовых норм института несостоятельности (банкротства) не утрачивает своей актуальность, а требует переосмысления с учетом возникающих проблем, в том числе связанных с трудовыми отношениями.

Общеизвестно, компания, находящаяся в банкротстве, испытывает экономические трудности и неспособна осуществлять свою хозяйственную деятельность. В большинстве случаев, трудовые договоры с работниками расторгаются по инициативе последних или по соглашению сторон еще до вступления организации в процедуру банкротства. Очевидно, что главная причина состоит в нежелании работодателя соблюдать обременительные процедуры по выплате выходных пособий, гарантированных работникам трудовым законодательством¹. Как правило, работники не согласны с

¹ Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. // Рос. газ. 24.12.2008.

«добровольно-принудительном» расторжением трудового договора по их инициативе, поэтому споры зачастую находят свое разрешение в суде.

Ключевой проблемой является то, что в действующем трудовом законодательстве среди оснований увольнения работников по инициативе работодателя не предусмотрено основания увольнения, связанного с несостоятельностью (банкротством) организации.

С одной стороны, отсутствие подобного основания защищает права работников и позволяет избежать произвола со стороны работодателей. С другой же стороны, усматривается нарушение положения работодателя, права и интересы которого наравне с работниками должны защищаться нормами трудового законодательства в соответствии с ч.1 ст.1 ТК РФ.

Усугубляет данную ситуацию и тот факт, что в Законе о банкротстве присутствуют бланкетные нормы, касающиеся увольнения работников в связи с банкротством организации. В частности, согласно абз.7 ч.2 ст.129 Закона о банкротстве на конкурсного управляющего (как руководителя работодателя) возложена обязанность в течение месяца со дня введения конкурсного производства уведомить работников должника о предстоящем увольнении. При этом, увольнение должно осуществляться по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством. В этой связи уместна постановка вопроса о том, какое основание для увольнения работников банкротной организации, предусмотренное в ст. 81 ТК РФ должен применить конкурсный управляющий, чтобы избежать юридической ответственности?

Рассматривая с практической точки зрения данный вопрос, следует отметить, что увольнение работников банкротной организации осуществляется в связи с ликвидацией организации на основании п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ. Прежде всего, потому, что в соответствии со ст.65 ГК РФ и ст.149 Закона о банкротстве, банкротство организации является основанием для

внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц записи об ее ликвидации и прекращения деятельности.

Важно отметить, что признание организации несостоятельной (банкротом) достаточно длительный по времени процесс, состоящий из ряда процедур. При этом в рамках наблюдения, финансового оздоровления и внешнего управления расторгать трудовые договоры с работниками неправомерно, поскольку организация продолжает осуществлять всю хозяйственную деятельность, может восстановить свое финансовое состояние и, соответственно, не будет признана банкротом и ликвидирована.

Однако возможно отступление от указанного запрета. Речь идет об увольнении работников, когда процедура ликвидации организации была инициирована еще до вынесения решения о введении процедуры банкротства. Тем не менее, необходимо избегать ошибок. В качестве примера следует привести решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 01.08.2017 г. по делу № 2-3751/2017, согласно которому работник был восстановлен на работе на стадии нахождения организации в процедуре наблюдения, поскольку принятое до ее банкротства решение учредителя о ликвидации было ненадлежащим. Именно поэтому процедура ликвидации судом была признана несостоявшейся¹.

На стадии конкурсного производства работодатель расторгает трудовые договоры именно по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ. В то же время в судебной практике сложилось два противоположенных мнения в отношении подобного увольнения работников.

¹Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 01 августа 2017 г. по делу № 2-3751/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL:www.sudact.ru (дата обращения 30.03.2018 г.)

С одной стороны, сложилась судебная практика, признающая неправомерным увольнение работников организации-банкрота на стадии конкурсного производства по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Признание судом юридического лица банкротом согласно ч.1 ст.65 ГК РФ влечет его ликвидацию. Однако данная норма несовершенная, прежде всего, потому, что в соответствии с ч.1 ст.124 Закона о банкротстве, принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечет за собой открытие конкурсного производства. Однако открытие конкурсного производства не означает, что оно будет завершено, так как в ч.1 ст.149 Закона о банкротстве закреплено, что результатом конкурсного производства может стать вынесение определения суда о прекращении конкурсного производства. Соответственно, это делает не подлежащим дальнейшему исполнению решение арбитражного суда. Основанием для вынесения подобного определения могут быть различные обстоятельства: погашение требований кредиторов в соответствии с реестром; утверждение мирового соглашения; переход к внешнему управлению, если в отношении должника не вводилось финансовое оздоровление и (или) внешнее управление, а в ходе конкурсного производства появились достаточные основания полагать, что платежеспособность должника может быть восстановлена.

Конкурсное производство не всегда заканчивается ликвидацией организации. Полагаем, что норма ст.65 ГК РФ является неточной и нуждается в совершенствовании со стороны законодателя. Соответственно, увольнение работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до завершения конкурсного производства является неправомерным, поскольку арбитражный суд может не признать организацию несостоятельной (банкротом).

Данной позиции придерживается Верховный Суд Российской Федерации, отмечая в своем Определении от 11.07.2008 г. № 10-В08-2, что

«признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации, и, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию на момент признания организации банкротом в данном случае следует рассматривать как неправомерное, поскольку в итоге предприятие не было ликвидировано»¹. Аналогичные выводы содержат и нижестоящие суды общей юрисдикции².

В судебной практике, существует и иная позиция, согласно которой увольнение в такой ситуации признается правомерным. Суды отмечают, что конкурсный управляющий может в течение всего периода конкурсного производства увольнять работников, в том числе и на основании п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ, если есть доказанность действительности проведения мероприятий по ликвидации, фактического прекращения ее деятельности и невозможности больше сохранять трудовые отношения с работниками³.

При анализе указанных подходов следует отметить позицию Верховного суда РФ, закрепленную в п.28 Постановления Пленума от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т. е. решение о прекращении его деятельности без

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 11 июля 2008 г. о делу № 10-В08-2 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 01.04.2018 г.).

² См. напр.: Апелляционное определение Московского городского суда от 18 января 2016 г. по делу № 33-956/2016 // СПС Консультант Плюс. (дата обращения 02.04.2018 г.); Апелляционное определение Московского областного суда от 15 июня 2015 г. по делу № 33-13830/2015 // СПС Консультант Плюс. (дата обращения 01.04.2018 г.); и др.

³ См. напр.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 мая 2017 г. по делу № 33-6200/2017 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 01.04.2018 г.); Апелляционное определение Московского городского суда от 06 декабря 2017 г. по делу № 33-44900/2017 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 03.04.2018 г.); и др.

перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке. Кроме того, важно доказать факт прекращения деятельности организации в действительности.

Поэтому можно лишь в части согласиться с теми судами, которые признают правомерным увольнение работников организации в рамках конкурсного производства по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ. Это связано, в первую очередь, с защитой интересов конкурсного управляющего. Так, последний вынужден расторгнуть трудовые договора с работниками организации, поскольку, если они не будут уволены, то на конкурсного управляющего будет возложена обязанность по выплате им заработной платы. При невыполнении указанной обязанности арбитражный управляющий может быть привлечен Государственной инспекцией труда к ответственности. Именно поэтому конкурсный управляющий вынужден расторгать трудовые договоры с работниками именно по указанному основанию.

Однако, несмотря на это, процесс банкротства и ликвидации существенным образом отличается друг от друга. При ликвидации организации цель – прекращение деятельности организации. В рамках конкурсного производства существует вероятность восстановления платежеспособности организации и ликвидация возможна только после непосредственного его завершения.

Таким образом, в настоящее время правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя-банкрота является несовершенным и требует самостоятельной регламентации. Решением данной проблемы должно стать изменение ст.81 ТК РФ и закрепление в ней дополнительного основания увольнения работников по инициативе работодателя, связанным с несостоятельностью (банкротством) организации в рамках конкурсного производства.

Библиографический список

1. Заявление Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. // Рос. газ. 24.12.2008.
2. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 01 августа 2017 г. по делу № 2-3751/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL:www.sudact.ru (дата обращения 30.03.2018 г.)
3. Определение Судебной коллегии по гражданским дела Верховного суда РФ от 11 июля 2008 г. о делу № 10-В08-2 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 01.04.2018 г.).
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 января 2016 г. по делу № 33-956/2016 // СПС Консультант Плюс. (дата обращения 02.04.2018 г.)
5. Апелляционное определение Московского областного суда от 15 июня 2015 г. по делу № 33-13830/2015 // СПС Консультант Плюс. (дата обращения 01.04.2018 г.)
6. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 мая 2017 г. по делу № 33-6200/2017 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 01.04.2018 г.)
7. Апелляционное определение Московского городского суда от 06 декабря 2017 г. по делу № 33-44900/2017 // СПС Консультант Плюс (дата обращения 03.04.2018 г.)

**ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

*Кукса Павел Александрович,
Брянский государственный
университет имени академика И.Г. Петровского*

*Научный руководитель: Закалюжная Наталья Валерьевна,
кандидат юридических наук, доцент,
Брянский государственный
университет имени академика И.Г. Петровского*

В начале XXI в. трудовое право столкнулось с такими вызовами, как развитие нетипичных форм труда, развитие новых информационных технологий и форм организации труда, глобализация, международная конкуренция и невозможность экстерриториального применения национального трудового законодательства, реализация концепции цифровой экономики. Все это требует новых взглядов как на трансформацию типичных институтов трудового права, так и на применение норм права при использовании нетипичных форм занятости на рынке труда. Одним из таких институтов является рабочее время.

Исследование вопросов времени в трудовых правоотношениях имеет особое значение, так как сроки определяют существование во времени прав и обязанностей сторон трудового договора. Поэтому их регулирование является средством юридического воздействия на

поведение участников общественных отношений, то есть срок ограничивает действие субъективных прав и обязанностей во времени¹.

Модификацию организационного критерия можно просмотреть и на примере используемых сторонами нетипичных режимов рабочего времени и предусмотренного ими условия о месте выполнения работы. В обозначенную группу модификации относится и трудовой договор, предусматривающий работу в режиме гибкого рабочего времени, основанный на неравномерном распределении труда в течение дня, недели, месяца, иного учетного периода. В настоящее время данный режим получает все большее распространение в связи «с потребностью современных способов производства, применением высоких технологий, ростом стоимости основных производственных фондов и рабочей силы, необходимостью учета интересов сторон трудового договора»².

Согласно ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель при этом должен обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов³. Предусматривается как фиксированное рабочее время обязательного присутствия (основная часть рабочего дня), так и примененное (в начале и в конце рабочей смены, в рамках которого работник может начинать и оканчивать работу по своему усмотрению). Главное чтобы в итоге учетного периода была выработана норма времени.

¹ См.: например, Луць В.В. Сроки в гражданских правоотношениях // Правоведение. 1989. №1. С. 39.

² Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2. С. 214.

³ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, ИНФРА-М, 2004. С. 211-213.

Типоизменением обычных признаков трудового правоотношения является и применение на практике трудового договора, включающего работу в форме «уплотненной (сжатой) рабочей недели»¹, что означает, что вся нормативная продолжительность времени работы конкретного сотрудника делится на меньшее число рабочих дней в неделю при большей продолжительности рабочего дня до 10-12 часов. В остальные дни недели работает другой работник, причем продолжительность его рабочего дня (смены) также увеличивается с одновременным сокращением количества рабочих дней в неделю. Применение подобного режима дает работнику достаточно продолжительный отдых в течение недели, а работодателю – возможность организовать непрерывную работу организации в течение всей недели.

Спецификой также обладает трудовой договор с условием о работе в режиме «уплотненного рабочего дня» - работа с максимально непродолжительным обеденным перерывом. С некоторой осмотрительностью их можно рассматривать как разновидности гибкого режима рабочего времени. Появление таких режимов объясняется стремительной мировой тенденцией индивидуализации, персонализации режимов труда, модернизации производства. Это важно с позиции потребностей работодателя и необходимости учета специфики личности каждого конкретного работника.

На сегодняшний день, система неполного рабочего дня в трудовых взаимоотношениях становится часто применяемой, что делает этот аспект с каждым годом все более актуальным. Выгода неполного рабочего дня обеих сторон трудовых правоотношений состоит в том, что данный режим

¹ Следует отметить, что данный режим в нашем законодательстве не применяется.

имеет ряд бесспорных преимуществ по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего дня.

Часто в ходе трудовой практики возникают вопросы по определению нормы длительности рабочего периода для работников, которые привлекаются к трудовым обязанностям на условиях неполного рабочего времени. К проблеме правового регулирования рабочего времени можно отнести отсутствие в законодательстве минимальных и максимальных временных отрезков в определении пределов труда. Как правило, разрешением данной проблемы является установление в два раза уменьшенной нормы продолжительности рабочего времени. Представляется, что такая норма учитывает интересы и работника, и работодателя.

Кроме того, на наш взгляд, является актуальной проблема, с которой на практике сталкиваются стороны трудовых отношений - это содержащиеся в законе категории «эпизодически» и «при имеющейся необходимости». Эти понятия являются неопределенными на законодательном уровне, и вследствие этого пробела работодатель может привлекать работника к выполнению трудовых функций практически в любых случаях и в любое время.¹ Если режим рабочего времени, введенный на производстве, полностью ничем не отличается от остальных работников, то нет необходимости указывать этот пункт в договоре. В соответствии со ст.57 ТК РФ в отношении отдельных категорий работников на предприятиях установлен режим, по которому определяются условия рабочего времени, объективно отличающиеся от общепринятых правил, это условие является обязательным для включения в трудовое соглашение. Немаловажным остается утверждение, что привлекать работников к

¹ Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. — М.: «Центр социально-трудовых прав», 2012.

условиям ненормированного рабочего дня необходимо в ситуациях, не требующих отлагательств либо с письменного согласия самого работника, но только на конкретное время, «эпизодически», чтобы не создало угрозу самому трудящемуся. В Трудовом кодексе Российской Федерации указывается, что если у работников одинаковый для всех режим работы, то нет необходимости указывать на то в трудовом или коллективном договоре.¹ Однако если для некоторых работников установлен индивидуальный рабочий график с ненормированным рабочим днем, то данное условие является обязательным для внесения его в трудовой договор. Необходимо учесть, что привлечение к работам в ненормированных условиях труда должно осуществляться с применением понятия «эпизодически» и «в исключительных случаях». Но ни в Трудовом кодексе, ни в каком-либо другом нормативном акте не регулируется максимальное количество эпизодов привлечения работников к труду.

Следовательно, в качестве решения данной проблемы предлагается закрепить данную норму законодательно и провести ряд мероприятий по ограничению продолжительности работы на условиях ненормированного рабочего дня.

В условиях применения нетипичных видов занятости, например, при предоставленном труде, определенность трудовой функции, как качественной характеристики рабочего времени, становится менее очевидной.

Законодатель может предусмотреть временной лимит для каждого отдельного случая использования привлеченного труда в зависимости от причин его использования. Эта практика распространена в Бельгии и Португалии. В Испании срок не может превышать 6 месяцев в случае

¹См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009.

пикового увеличения производства и 3 месяцев для заполнения временно открытых вакансий. В других случаях срок, как правило, совпадает со сроком, в течение которого имеется в наличии причина, побудившая заключить такой договор (временная замена работника, реализация срочной задачи и т. д.). Коллективные договоры могут предусматривать и более длительные сроки.

Одной из основных форм нетипичных трудовых отношений на современном этапе является дистанционная работа. Появление в Трудовом кодексе Российской Федерации главы о дистанционной занятости стало положительным моментом. Однако важно и далее развивать нормы о правовом статусе участников дистанционных отношений и устранять существующие пробелы в правовом регулировании, приспособив законодательство к новым формам труда.

При дистанционной работе организационный критерий трудового правоотношения претерпевает существенные изменения. В частности, работник может самостоятельно определять способы, место и время выполнения работы. В таких условиях работодатель может быть лишен возможности обеспечить безопасные условия труда работника, или, по крайней мере, существенно ограничен в такой возможности. Так, работодатель во многих случаях не в состоянии проконтролировать соблюдение дистанционным работником режима рабочего времени и использование безопасного оборудования, инструментов и материалов в процессе работы, равно как и самостоятельно обеспечить соответствие помещения, в котором выполняется работа, требованиям производственной безопасности.

Ограничение продолжительности рабочего времени должно применяться и к «атипичным» работникам, в том числе дистанционным работникам. В случае с последними особый характер труда диктует

необходимость принятия специальных норм, которые с учетом специфики дистанционной работы позволяли бы работникам защищать свое право на разумное ограничение рабочего времени и предоставляли им адекватные правовые средства для защиты от злоупотреблений со стороны работодателей.

В настоящее время широкое использование достижений научно – технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Если работник выполняет работу дистанционно, то важнее по электронным носителям отправить результат работы, проделанной на электронном носителе дома, нежели распределение трудовой функции во времени. То есть институт рабочего времени приобретает иное содержание, чем ранее.

Содержание указанных и иных аспектов правового регулирования отношений дистанционной работы на сегодняшний момент можно дополнить посредством принятия Федерального закона «О внесении изменений в Главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников»». В обозначенном проекте необходимо скорректировать ряд статей, в частности, первую часть статьи 312.4 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника» следует дополнить положениями, следующего содержания:

Если режим рабочего времени или порядок его определения согласован сторонами при заключении трудового договора, то при установлении дистанционному работнику конкретного режима рабочего времени, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником рабочие вопросы, привлечь его к видеоконференции. Для решения проблем с сотрудниками, которые не умеют планировать и управлять своим рабочим временем, рекомендуется использовать

специальные программы для просмотра, анализа и предоставления данных на удаленных сотрудников в реальном времени, например, IQ Timecard.

Предусмотренные трудовым договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать права, либо снижать уровень гарантий дистанционного работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации). В трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю).

Одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства может стать установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. Поэтому в перспективе целесообразно принять хотя бы статью 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда работников, совмещающих дистанционную и стационарную работу», содержание которой подскажет будущая практика.

Библиографический список

1. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: — "Деловой двор", 2011.

2. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2.
3. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. — М.: «Юстицинформ», 2010.
4. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие. — М.: «Юстицинформ», 2009.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009.
6. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. — М.: «Центр социально-трудовых прав», 2012.
7. Тихомирова, Л. В. Юридический справочник по работе с кадрами / [Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров. - Москва: издание Тихомирова М. Ю., 2012.
8. Тихомиров, М. Ю. Образцы трудовых договоров / [М. Ю. Тихомиров]. - Москва: Издание Тихомирова М. Ю., 2013.

**ПРАВО РАБОТНИКА НА ПОСЛЕОБЕДЕННЫЙ СОН:
PRO ET CONTRA**

*Борха Сергей Сергеевич,
Богданова Карина Олеговна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Черняева Дарья Владимировна, доцент кафедры трудового права
и права социального обеспечения, кандидат юридических наук,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*«¡[S]iestas para todos, y todo el mundo en casa a las cinco! Créeme: si lo
haces se te recordará como el mejor presidente de la historia»¹.*

M. Moore.

В 2014 г. Российская Ассоциация дневного сна и отдыха трудящихся выступила с инициативой по внесению поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающих право работника на послеобеденный сон на рабочем месте². Инициатива не получила широкой

¹ «Сиеста для всех, и каждому быть дома в пять. Поверь мне: если ты это сделаешь, то тебя запомнят как лучшего президента в истории» (обращение к Дж. Бушу). См.: Moore M., Ramón M.I. Estúpidos hombres blancos. Ediciones B, 2004. PP. 128–129.

² См.: За дневной короткий сон на рабочем месте («русская сиеста») // URL: <https://www.roi.ru/7531/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

поддержки, однако спровоцировала обсуждение необходимости появления такого права у работника¹.

Эмпирические исследования показывают, что послеобеденный сон положительно воздействует на здоровье человека (снижает риск инфаркта и сердечного приступа², болезни Альцгеймера³), а также увеличивает производительность труда работника⁴, что, в свою очередь, улучшает макроэкономические показатели экономики страны. Так, аналитическая служба АО «АльфаСтрахование» пришла к выводу, что недосып российских граждан стоит страховщикам около 18 млрд руб. в год, а ликвидация последствий, вызванных им, требует еще до 80 млрд в течение пяти лет⁵.

Вопрос о непосредственном влиянии послеобеденного сна на здоровье человека или его производительности не входит в предмет настоящего исследования. Данное обстоятельство лишь указывает на

¹ Так, портал SuperJob провел опрос среди российских менеджеров по персоналу и других представителей кадровых служб на предмет их отношения к данной идее. Согласно результатам опроса руководство 72% российских организаций не восприняли данную инициативу, лишь 14% высказались положительно (см.: Спать на работе готова разрешить каждая 7 компания // URL: <https://superjob.ru/research/articles/111466/spat-na-rabote-gotova-razreshit-kazhdaya-7-kompaniya/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

² См., напр.: *Blackburn H.* The low risk coronary male // *American Journal of Cardiology*. Vol. 58. Issue 1. P. 161; *Naska A, Oikonomou E, Trichopoulos A.* et al. Siesta in Healthy Adults and Coronary Mortality in the General Population // *Arch Intern Med*. 2007. Vol. 167. Issue 3. P. 300. Хотя другие исследователи отмечают, что рабочий день с большим перерывом может спровоцировать лишний вес у работника (см.: *Marqueta de Salas M.* et al. Relacion entre la jornada laboral y las horas de sueño con el sobrepeso y la obesidad en la población adulta española según los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2012 // *Revista Española de Salud Pública*. 2017. Vol. 91. P. 1).

³ См.: *Asada T, Motonaga T, Yamagata Z.* et al. Associations between retrospectively recalled napping behavior and later development of Alzheimer's disease: association with APOE genotypes // *Sleep*. 2000. Vol. 23. Issue 5. PP. 629–634.

⁴ См.: *Hayashi M., Watanabe M., Hori T.* The effects of a 20 min nap in the mid-afternoon on mood, performance and EEG activity // *Clinical Neurophysiology*. 1999. Vol. 110. Issue. 2. PP. 272–279.

⁵ См.: Недосып россиян стоит страховщикам минимум 18 млрд руб. в год, а ликвидация его последствий потребуует еще до 80 млрд в течение пяти лет // URL: <https://www.alfastrah.ru/news/6766634/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

важность полемики, связанной с возможностью предоставления российским работникам права на послеобеденный сон.

Послеобеденный сон работников давно практикуется за рубежом. Одной из стран, в которых данное явление получило широкое распространение среди населения, является Испания. Данный феномен получил своё название – сиеста (*siesta*).

В других развитых странах также обсуждалась необходимость введения послеобеденного сна как права работника по образцу Испании, применяя к нему термин сиеста¹. При этом речь шла о внесении поправок в действующее трудовое законодательство. Стоит обратить внимание, что подобный подход к имплементации данного института идет вразрез с тем, каким образом он регулируется в самой Испании.

Испанское законодательство не знает понятия сиесты, даже не регулирует его косвенно. Рабочее время в Испании регламентировано Статутом трудящихся, принятым в 2015 г.² Согласно ст. 34.1 данного нормативного правового акта продолжительность рабочего времени устанавливается коллективными соглашениями (*los convenios colectivos*) или трудовыми договорами (*los contratos de trabajo*).

Таким образом, по общему правилу, испанский работник не имеет гарантированного права на сиесту, а у работодателя нет коррелирующей обязанности.

Однако в 2015 г. мэр г. Адор (Валенсия), Joan Faus Vitoria, постановила, чтобы летом в городе устанавливалась полная тишина с двух

¹ См. напр.: *Russel R.* German unions call for healthy lunchtime siestas // URL: <https://www.theguardian.com/world/2011/jul/17/german-unions-lunchtime-siestas-naps> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.); *Moore M., Ramón M.I.* Op. cit. PP. 128–129.

² См.: La Ley del Estatuto de los Trabajadores (se aprueba por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) // Boletín Oficial del Estado. 24.10.2015. № 255. PP. 100224–100308.

до пяти часов вечера¹. Несмотря на то, что некоторые СМИ восприняли данный акт как первый закон о сиесте², он является лишь рекомендацией, не имеющей обязательной силы.

Традиция спать в обеденные часы появилась во время испанской гражданской войны (La Guerra Civil Española) 1936–1939 гг., когда граждане трудились на двух работах, чтобы прокормить свои семьи. Перерыв с двух часов до четырех предназначался для отдыха, либо его использовали, чтобы добраться до второй работы³.

Кроме того, сиеста в Испании носит вынужденный характер, поскольку в эти часы устанавливается преимущественно жаркая погода, затрудняющая нормальное осуществление трудовой функции.

Названные обстоятельства могут поставить под сомнение необходимость появления российской сиесты. Не стоит также забывать, что из-за сиесты работники будут покидать рабочее место в более позднее время.

Имплементация данного института в отечественное трудовое законодательство может породить определенные проблемы: каким образом работник будет осуществлять своё право на послеобеденный сон?

Известно, что испанские работники отправляются в это время домой. Однако, если учесть, что многие москвичи проводят в пути на работу более часа, то они не только не успеют вздремнуть, увеличенного перерыва им

¹ См.: Sergio. El derecho a la siesta // URL: <https://www.derechoenzapatillas.org/2015/el-derecho-a-la-siesta/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.); последний аналогичный акт см.: Migdiada // URL: <http://www.ador.es/es/informacio/notification-report/migdiada> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

² См., напр.: Jones J. Spanish town brings in compulsory siesta law // URL: <https://www.thelocal.es/20150716/siesta-made-compulsory-by-law-in-spain> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

³ См.: Jones J. It's time to put the tired Spanish siesta stereotype to bed // URL: <http://www.bbc.com/capital/story/20170609-its-time-to-put-the-tired-spanish-siesta-stereotype-to-bed> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

может не хватить даже на дорогу. По этой причине работникам, проживающим в небольших городах или живущих в непосредственной близости от рабочего места, наиболее рационально разрешить уходить для сна домой; в остальных случаях создать специальные условия для реализации данного права должен работодатель.

Многие компании уже сейчас создают комнаты для отдыха своих работников, в которых помещают кровати или диваны.

Не исключено появление специальных организаций, которые будут предоставлять помещения для сна работников. Поскольку договор будет заключен именно с организацией, в которой работник осуществляет трудовую функцию, то у последнего будет стимул использовать данное благо, доставшееся ему бесплатно. Замена сна денежной компенсацией не может рассматриваться в качестве альтернативы.

Возможно использование так называемых капсул для сна. В 1979 г. в Японии был открыт первый капсульный отель, сейчас такие отели встречаются даже в Москве, а капсулы для сна находятся в свободной продаже.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы.

Появление права работников на послеобеденный сон может оказать положительное воздействие на состояние здоровья граждан, улучшить показатели производительности труда работников, что поспособствует росту отечественной экономики. К отрицательным последствиям можно отнести более позднее окончания рабочего дня.

Если данное право появится у работника, то он сможет реализовывать его различными способами: уходить для этого домой либо оставаться на рабочем месте при наличии соответствующих условий.

Библиографический список

1. La Ley del Estatuto de los Trabajadores (se aprueba por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) // Boletín Oficial del Estado. 24.10.2015. № 255. PP. 100224–100308.
2. *Asada T, Motonaga T, Yamagata Z.* et al. Associations between retrospectively recalled napping behavior and later development of Alzheimer's disease: association with APOE genotypes // *Sleep*. 2000. Vol. 23. Issue 5. PP. 629–634.
3. *Blackburn H.* The low risk coronary male // *American Journal of Cardiology*. Vol. 58. Issue 1. P. 161.
4. *Hayashi M., Watanabe M., Hori T.* The effects of a 20 min nap in the mid-afternoon on mood, performance and EEG activity // *Clinical Neurophysiology*. 1999. Vol. 110. Issue. 2. PP. 272–279.
5. *Jones J.* It's time to put the tired Spanish siesta stereotype to bed // URL: <http://www.bbc.com/capital/story/20170609-its-time-to-put-the-tired-spanish-siesta-stereotype-to-bed> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
6. *Jones J.* Spanish town brings in compulsory siesta law // URL: <https://www.thelocal.es/20150716/siesta-made-compulsory-by-law-in-spain> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
7. *Marqueta de Salas M.* et al. Relacion entre la jornada laboral y las horas de sueño con el sobrepeso y la obesidad en la población adulta española según los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2012 // *Revista Española de Salud Pública*. 2017. Vol. 91. PP. 1–10.
8. Migdiada // URL: <http://www.ador.es/es/informacio/notification-report/migdiada> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).

9. *Moore M., Ramón M.I.* Estúpidos hombres blancos. Ediciones B, 2004.
10. *Naska A, Oikonomou E, Trichopoulou A.* et al. Siesta in Healthy Adults and Coronary Mortality in the General Population // *Arch Intern Med.* 2007. Vol. 167. Issue 3. PP. 296–301.
11. *Russet R.* German unions call for healthy lunchtime siestas // URL: <https://www.theguardian.com/world/2011/jul/17/german-unions-lunchtime-siestas-naps> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
12. *Sergio.* El derecho a la siesta // URL: <https://www.derechoenzapatillas.org/2015/el-derecho-a-la-siesta/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
13. За дневной короткий сон на рабочем месте («русская сиеста») // URL: <https://www.roi.ru/7531/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
14. Недосып россиян стоит страховщикам минимум 18 млрд руб. в год, а ликвидация его последствий потребует еще до 80 млрд в течение пяти лет // URL: <https://www.alfastrah.ru/news/6766634/> (дата обращения: 7 апреля 2018 г.).
15. Спать на работе готова разрешить каждая 7 компания // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111466/spat-na-rabote-gotova-razreshit-kazhdaya-7-kompaniya/> (дата обращения: 7 апреля 2018г.).

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ РАБОТНИКУ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

*Хлыстова Полина Николаевна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Сулейманова Фатима Олеговна, кандидат
юридических наук, доцент кафедры трудового права и права
социального обеспечения,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

При анализе занятости населения и состояния рынка труда, как правило, труд работников, занятых на условиях полного рабочего времени, и труд работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, можно рассматривать как два различных вида труда.

Некоторые исследователи в своих работах отмечают, что неполный рабочий день является способом увеличения занятости населения. И хотя данное утверждение не является однозначным, так как на практике при оценке качественной составляющей – это является частичной безработицей, но количественная оценка данного вопроса показывает однозначную эффективность данного способа [1].

При этом, следует отметить, что в современных реалиях люди, работающие в режиме неполного рабочего времени, не всегда относятся к категории работников, не имеющих возможность работать полный рабочий день или же работников, чьи работодатели не могут обеспечить работникам полный рабочий день. Эти случаи связаны со

злоупотреблением правом при установлении режима неполного рабочего времени на период отпуска по уходу за ребенком.

Согласно ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по заявлению женщины либо отца ребенка, бабушки, дедушки, другого родственника или опекуна фактически осуществляющего уход за ребенком. По заявлению женщины или кого-либо из вышеперечисленных лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию [2].

При оформлении отпуска и назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком работником помимо заявления и прочих документов представляется справка с места работы (либо органов социальной защиты населения) отца (матери, обоих родителей) ребенка о том, что он (она, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия [3].

Данная справка необходима лишь для того, чтобы подтвердить неполучение пособия другим членом семьи, в то время как сам факт его трудоустройства не берется во внимание. Судебная практика подчеркивает, что право одного из родителей на предоставление ему отпуска по уходу за ребенком зависит от неиспользования этого отпуска другим родителем [4]. Таким образом, то обстоятельство, что мать ребенка не работает, не влияет на право отца использовать отпуск по уходу за ребенком и получать соответствующее пособие [5]. Более того, суды отмечают, что Трудовым кодексом Российской Федерации, на лицо изъявившее желание осуществлять уход за ребенком, не возложена обязанность предоставлять работодателю доказательства, подтверждающие фактическое осуществление такого ухода [6].

В связи с этим складывается следующая ситуация: работник может взять отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, за которым фактически осуществляет уход его жена, которая не является трудоустроенной. В период отпуска работник может написать заявление на установления режима неполного рабочего времени, уменьшив его на несколько минут, таким образом у него сохранится право и на пособие по уходу за ребенком и на заработную плату почти в полном объеме.

Возможность возникновения такой ситуации связана с тем, что Трудовой Кодекс не устанавливает пределы сокращения рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели. Также ТК РФ не содержит определения неполного рабочего времени, что отмечает Роструд в своем письме от 8 июня 2007 г. № 1619-6 [7]. В связи с этим при определении неполного рабочего времени мы обращаемся к положениям Конвенции МОТ от 24.06.1994 № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», где отмечается, что неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю согласно ч. 2 ст. 91 ТК РФ) [8].

Конкретного ответа на вопрос насколько можно уменьшить продолжительность рабочего дня (смены), нет. В связи с этим судебная практика в решении споров такого характера неоднозначна. Пособие по уходу за ребенком работающим выплачивается за счет средств ФСС [9]. В судах неоднократно рассматриваются споры между работодателями и региональными отделениями ФСС по вопросу правомерности выплаты работнику страхового обеспечения в виде пособия по уходу за ребенком, в случаях, когда работнику устанавливается неполное рабочее время при незначительном сокращении продолжительности рабочего времени.

Представители ФСС считают такое сокращение продолжительности рабочего времени злоупотреблением правом, с целью формального соблюдения условий для сохранения права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком дополнительно к заработной плате.

Однако анализ судебной практики по данному вопросу позволяет сделать выводы, что суды все чаще встают на сторону работодателя.

К примеру, ФАС Уральского округа не усмотрел нарушения в сохранении за работником права на получение пособия при сокращении ежедневной продолжительности работы на 12 минут [10], ФАС Северо-Западного округа в 2016 году признал законным установление режима неполного рабочего времени, при котором его продолжительность была сокращена всего на 1% [11], а ВАС РФ, отменив решение органа ФСС, принял такое же решение в условиях сокращения продолжительности лишь одного дня в неделю на 1 час [12].

В то же время Арбитражный суд Восточно-Сибирского округа, вынося решение в пользу ФСС отметил, что формальное снижение рабочего времени на 5 минут в день не может расцениваться как работа на условиях неполного рабочего дня и свидетельствовать об осуществлении работающим родителем фактического ежедневного ухода за ребенком.

Точку в этом вопросе попытался поставить Верховный Суд РФ в 2017 году. Рассмотрев спор между организацией и региональным отделением ФСС об оспаривании решения в части непринятия к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, суд пришел к выводу, что сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. В рассматриваемой ситуации пособие по

уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника. В связи с этим суд признал отказ ФСС в принятии к зачету соответствующих расходов работодателя правомерным [14]. Позиция суда согласуется с презумпцией того, что работник, получающий пособие по уходу за ребенком в период отпуска, должен осуществлять фактический уход за малолетним. Сокращение продолжительности рабочего дня (смены) на несколько минут едва ли направлено на обеспечение работнику такой возможности.

Верховный суд установил факт злоупотребления правом, после чего вектор судебной практики изменился и суды стали отмечать, что чтобы сохранить пособие по уходу за ребенком при выходе на работу, формального снижения продолжительности рабочего времени недостаточно [15]. Однако точка в этом вопросе не была поставлена, поскольку до сих пор нет ясности относительно того, насколько можно уменьшить продолжительность рабочего времени работника, чтобы у работодателя не было риска убытков в связи с непринятием ФСС к вычету расходов на выплату данного пособия. Некую определенность вносит в своё письмо Фонд социального страхования, не давая тем не менее ответа на вопрос о максимальной продолжительности неполного рабочего времени в отпуске по уходу за ребенком. В письме отмечено, что сокращение рабочего времени на 5, 10, 30, 60 минут в день не может расцениваться как мера, позволяющая продолжать осуществлять уход за ребенком, повлекшая утрату заработка [16].

Согласно информации, предоставленной Удмуртским региональным отделением ФСС, неполное рабочее время работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не может превышать 60%

нормы [17]. Однако на основании чего делается такой вывод не вполне понятно.

В то же время в 2017 году Конституционный Суд рассмотрел дело работника, которому рабочий день изначально был сокращён на 30 минут и суды поддержали отказ ФСС в выплате пособия по уходу за ребенком, а спустя несколько месяцев неполный рабочий день работника был снова сокращен до 6 часов и названное пособие ему было назначено и выплачивалось [18]. При сокращении ежедневной работы до 6 часов, по расчетному графику пятидневной рабочей недели продолжительность рабочей недели работника составляет 30 часов. Учитывая, что нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, можно сделать вывод, что рабочее время работнику было сохранено на 75%. Такой предел представляется вполне логичным и основанном на сформировавшейся позиции ФСС по данному вопросу и выработанной судами практике. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют работники, которые фактически осуществляют уход за ним, сохранение за работником права на пособие по уходу за ребенком в случае его выхода на работу на условиях неполного рабочего времени в период отпуска предполагает, что у него остается достаточно свободного времени для осуществления такого ухода, а также то, что другой родитель или иной родственник фактически не осуществляет уход за ребенком. Зачастую на практике работники выходят на работу на условиях неполного рабочего времени именно тогда, когда другое лицо (родитель, родственник) осуществляет уход за их ребенком. В связи с затруднительностью установления лица, осуществляющего фактический уход за ребенком, а также отсутствием обязанности работника доказывать осуществление фактического ухода самостоятельно, предлагается нормативно закрепить оптимальную максимальную продолжительность рабочего дня (смены) работника в режиме неполного

рабочего времени, при которой он сохраняет право на получение пособия по уходу за ребенком, которая будет составлять 75%.

Библиографический список

1. Холодова О. А. Неполный рабочий день как способ увеличения занятости населения // «Экономика труда» № 4. 2016 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
4. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 30.03.2012 № 33-9247 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
5. Ильюхина Т. М. Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере, № 6, ноябрь—декабрь 2013 г. [Электронный ресурс] // СПС «Гарант».
6. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2013 N 11-41164/13 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
7. Письмо Роструда от 8.06.2007 № 1619-6 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
8. Конвенция МОТ от 24.06.1994 № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

9. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
10. Постановление ФАС Уральского округа от 10.12.2008 № Ф09-9217/08-С2 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
11. Определение ФАС Северо-Западного округа от 28 ноября 2016 г. № Ф07-10823/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
12. Определение ВАС РФ от 11.04.2013 № ВАС-4041/13 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
13. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 02 мая 2017 г. по делу № А33-17616/2015 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
14. Определение Верховного Суда РФ от 18.07.2017 № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
15. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 14.08.2017 № Ф09-2710/17 по делу № А50П-505/2016 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
16. Письмо ФСС от 19.01.2018 № 02-08-01/17-04-13832л [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
17. Информация Удмуртского регионального отделения ФСС России от 27.10.2017 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
18. Определение Конституционного Суда РФ от 28.02.2017 № 329-О [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА: МОЖНО ЛИ ВОЗДЕЙСТВОВАТЬ НА РАБОТНИКА ИНЫМИ СПОСОБАМИ?

Марышева Анна Сергеевна,

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель: Забрамная Елена Юрьевна,

кандидат юридических наук, доцент,

Московский государственный университет

имени М.В. Ломоносова

Основной задачей дисциплины труда является повышение эффективности и качества труда как отдельного работника, так и всего коллектива работников в целом. В теории трудового права выделяют следующие методы обеспечения дисциплины труда: убеждение, поощрение и принуждение. Убеждение является неправовым методом и заключается в психологическом воздействии на работников¹. Метод поощрения применяется при условии добросовестного выполнения работниками своих трудовых обязанностей в целях стимулирования дальнейшей трудовой активности. Метод принуждения же применяется к работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины.

С позиции общей теории права, метод принуждения является способом неблагоприятного воздействия на лицо, совершившего

¹ Филиппова М. Ю. Трудовые отношения на железнодорожном транспорте. М.: Юридический институт МИИТа, 2010.

правонарушение¹. Данный метод является одним из самых значимых и находит свое отражение в наложении дисциплинарных взысканий на работников, виновно не исполнивших или ненадлежащим образом исполнивших возложенные на них должностные обязанности².

Ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, применяемых ко всем категориям работников. К ним относятся: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. Эти меры ответственности относятся к мерам общей дисциплинарной ответственности. Однако в части второй вышеназванной статьи законодатель делает оговорку о том, что для отдельных категорий работников данный перечень взысканий может быть расширен. В этом случае речь идет о специальной дисциплинарной ответственности. Так, к примеру, Устав о дисциплине работников морского транспорта в качестве дополнительных мер дисциплинарных взысканий устанавливает строгий выговор, а также предупреждение о неполном служебном соответствии³.

К работникам, не являющимся специальными субъектами, применяются лишь меры общей дисциплинарной ответственности. По мнению некоторых исследователей, меры общей дисциплинарной ответственности, такие как замечание и выговор, зачастую являются малоэффективными, поэтому современный работодатель «изобретает»

¹ Теория государства и права: учебник для юридических вузов / под ред. А.Б. Венгерова, 2000.

² Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Издательство Юрайт, 2014.

³ Устав о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

различные виды иных воздействий на работников. Такого рода «рычаги воздействия» в юридической науке называют дисциплинарными воздействиями или организационной ответственностью¹. Нельзя не согласиться с Л.А. Сыроватской, которая относит такого рода меры воздействия к мерам, дополняющим дисциплинарную ответственность.

Примечателен тот факт, что даже в ныне действующих нормативно-правовых актах встречается термин «дисциплинарное воздействие». Речь идет о Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. Так, норма п. 2 вышеназванного акта гласит о том, что Положение определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта и *меры дисциплинарного воздействия* в случае нарушения таких условий². На наш взгляд, законодателем была допущена ошибка в применении терминологии, так как речь идет не о чем ином как о мерах дисциплинарных взысканий.

В обязательном порядке следует разграничивать термины «взыскание» и «воздействие». Так, согласно Большому юридическому словарю, взыскание – это мера наказания за нарушение юридических норм, должностных инструкций, правил, распорядка и других³. В соответствии же с толковым словарем Д.Н. Ушакова, воздействие – это система действий,

¹ Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т.2 / под ред. Лушников А.М., Лушниковой М.В. М.: Статут, 2009.

² Положение о дисциплине труда работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (в ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 9. Ст. 608.

³ Большой юридический словарь / под ред. А.В. Малько. - М.: Проспект, 2010.

имеющих целью повлиять на кого-нибудь или что-нибудь¹. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что термин «воздействие» шире термина «взыскание».

В советское время широко были распространены так называемые меры дисциплинарных воздействий. В частности, к ним относились: не предоставление льготных путевок в санатории и дома отдыха, перенос очереди на получение жилой площади, изменение времени или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, уменьшение дней отпуска на число дней прогула, понижение квалификационного разряда. Примечателен тот факт, что данные меры были установлены на государственном уровне постановлениями Центрального комитета КПСС, Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов. По мнению профессора Г.В. Хныкина, по своей правовой природе такого рода воздействия являлись мерами юридической ответственности и могли применяться как наряду с непосредственными дисциплинарными взысканиями, так и отдельно от них².

На наш взгляд, на практике меры дополнительных воздействий на практике имеют место быть. Но применяться они должны с учетом некоторых ограничений и оговорок. Во-первых, данные нормы в обязательном порядке должны быть установлены путем локального нормотворчества с учетом особенностей и характера производства работодателя. Во-вторых, меры воздействия, заключающиеся в лишении работника определенных прав, должны касаться лишь тех дополнительных прав, устанавливаемых в локальных актах работодателя, коллективных

¹ Толковый словарь под ред. Д.Н. Ушакова // URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=6071> (дата обращения 30.03.2018 г.)

² Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: теория и практика применения. Диссертация доктора юридических наук. М. 2005.

договорах и трудовых договорах. То есть, работники не могут лишаться минимального уровня прав и гарантий, устанавливаемых трудовым законодательством.

Важно отметить тот факт, что меры дополнительных воздействий на работников не должны учитываться при увольнении работника за неоднократное нарушение трудовой дисциплины в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как при этом должно учитываться исключительно наличие дисциплинарных взысканий. Ввиду того, что меры воздействия не являются дисциплинарными взысканиями, то они могут применяться одновременно с ними. Но они и не должны учитываться при применении мер взыскания.

Что касается реальных мер воздействия, то при правильном оформлении к ним, к примеру, могут относиться: лишение премии, лишение дополнительных льгот (например, путевок в санатории), лишение права на дополнительный отпуск, установленный локальными актами организации, порицание.

По мнению А.М. Лушникова, перечень таких видов воздействий должен быть установлен на законодательном уровне. Такой позиции придерживаются и законодатели некоторых зарубежных стран. Например, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, к работникам, которые совершили дисциплинарный проступок, вне зависимости от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры¹.

На практике также распространены так называемые трудовые штрафы к нарушителям трудовой дисциплины. Согласно опросу, проведенному интернет-порталом SPb.hh.ru, штрафные санкции на рабочих

¹ См. ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.09.1999 // URL: <http://трудовай-кодекс.бел/статья-198> (дата обращения 05.04.2018).

местах когда-либо вынуждены были уплатить 87% опрошенных работников, причем 21% опрошенных уплатили штраф в связи с явными нарушениями трудовой дисциплины (например, в случае опоздания на работу)¹. Штрафные санкции в рамках трудовых отношений противоречат российскому законодательству². Однако в теории, в иных правовых порядках такие штрафные санкции могут быть предусмотрены ввиду того, что в соответствии с ст. 8 Конвенции Международной организации труда № 95 "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949 г.) предусмотрено, что удержания из заработной платы можно производить в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективном договоре или в решении арбитражного органа³.

Считаем, что меры воздействия должны устанавливаться каждым работодателем самостоятельно, то есть с учетом его возможностей и специфики самого предприятия. На законодательном уровне нужно усмотреть самую непосредственную возможность установления таких мер на локальном уровне правового регулирования (путем создания специальных локальных нормативных актов или внесения соответствующих положений в текст коллективного договора).

¹ Данные портала SPb.hh.ru // URL: <https://spb.hh.ru/article/1139> (дата обращения 05.04.2018).

² См. ст. 130, 137 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ): Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018 №8-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. №1. Ст. 3.

³ Конвенция № 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. №5.

На наш взгляд, возможность применения такого рода воздействий, может стимулировать работодателей создавать локальную систему поощрений, а работников соблюдать трудовую дисциплину.

Библиографический список

I. Нормативные правовые акты

1. Конвенция № 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. №5.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ): Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018 №8-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

3. Устав о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

4. Положение о дисциплине труда работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (в ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 9. Ст. 608.

II. Монографии, учебники, учебная литература

1. Большой юридический словарь / под ред. А.В. Малько. - М.: Проспект, 2010.

2. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т.2 / под ред. Лушниковой А.М., Лушниковой М.В. М.: Статут, 2009.

3. Теория государства и права: учебник для юридических вузов / под ред. А.Б. Венгерова, 2000.

4. Толковый словарь под ред. Д.Н. Ушакова // URL: <http://ushakovdictionary.ru>.

5. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Издательство Юрайт, 2014.

6. Филиппова М. Ю. Трудовые отношения на железнодорожном транспорте. М.: Юридический институт МИИТа, 2010.

7. Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: теория и практика применения. Диссертация доктора юридических наук. М. 2005.

III. Интернет ресурсы

1. <http://трудовай-кодекс.бел>

2. <https://spb.hh.ru>

**ПРЕСЕЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАСИЛИЯ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК СПОСОБ ПОДДЕРЖАНИЯ
СТАБИЛЬНОСТИ РЫНКА ТРУДА**

*Басова Ксения Сергеевна,
Марийский государственный университет*

Научный руководитель:

*Избиенова Татьяна Александровна, кандидат юридических наук, доцент
кафедры частного права России и зарубежных стран,
Марийский государственный университет»*

Работники – составляющий элемент рынка труда, и их производительность зависит от множества факторов, одним из которых является психологическое здоровье. Поэтому обеспечение достойных и безопасных условий труда – актуальное направление развития трудового законодательства. В современных условиях на отечественном рынке труда не редко такое явление, как психологическое преследование на рабочем месте, или моббинг.

Под моббингом понимаются регулярные случаи травли, домогательства, унижения лица, находящегося в трудовом коллективе. Актуальность выбранной темы заключается в том, что в трудовом законодательстве РФ понятие моббинга не закреплено, так же отсутствуют и правовые механизмы защиты от данного явления.

Стоит заметить, что в странах-участницах Европейского союза активно занимаются изучением проблем моббинга. Данное явление подвергается огласке, как со стороны общественности, так и со стороны

властей, и поэтому у них имеется развитое антимоббинговое законодательство, защищающее работника от психологической травли.

Интересен опыт Франции и Германии по обеспечению защиты работника от психологического насилия. В рассматриваемых странах существуют различные методы защиты от данного проявления негативного отношения в коллективе.

Так как, и Франция, и Германия входит в состав Евросоюза, то на их территории действует Директива 2000/78/ЕС, устанавливающая общую систему равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности. В данной директиве поведение, имеющее целью создать враждебную, унижающую достоинство человека или оскорбительную обстановку, определено как преследование работника и рассматривается с позиции дискриминации трудовых прав.

Во Франции моббинг понимается как домогательство или преследование на рабочем месте. В целом, национальное законодательство Франции возлагает как на работодателя, так и на работника ряд обязанностей, направленных на обеспечение защиты работников от психологической травмы¹.

В частности, в Трудовом кодексе Франции (далее – ТК Франции) содержится целая глава, регулирующая вопросы, связанные с моббингом. Так, статья L1152-1 ТК Франции закрепляет, что ни один сотрудник не должен подвергаться систематическим притеснениям, которые имеют целью ухудшений условий труда и могут нанести ущерб его правам и достоинству, ухудшить его физическое или психическое здоровье и подвергнуть опасности его профессиональную карьеру. Кроме того, ст. L1152-4 фиксирует обязанность работодателя принимать меры,

¹ Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 79.

направленные на предотвращение действий, которые могут составлять психологическое насилие. Так же ТК Франции определяет и обязанности работника по защите от моббинга. В силу ст. L4122-1 работники обязаны заботиться о своей безопасности и здоровье, а также здоровье и безопасности других людей, на которых влияют их действия или бездействие¹. ТК Франции предполагает санкции в отношении лиц, допустивших психологическое насилие в отношении лиц, применяющих моббинг – лишение свободы (до одного года) и/или денежный штраф в размере 3750 евро. Кодекс обязывает работодателя применять дисциплинарные наказания к работнику, который морально унижает другого работника.

Кодекс также предусматривает возможность для жертвы моббинга обратиться к процедуре медиации. Кроме того, в отношении сотрудника, подвергшегося моральной травле, запрещено использовать какие-либо санкции, расторгать трудовые отношения, а также подвергать дискриминации по вопросам, связанным с условиями трудового договора. Кодекс дает рекомендации в отношении бремени доказательства при рассмотрении случаев моббинга. Вначале работнику необходимо констатировать признаки моббинга, в дальнейшем работодателю, отвечая на констатированное работником, необходимо объективно доказать, что обозначенные действия не являются моббингом.

Но если во Франции вопросы моббинга, урегулированы, непосредственно, Трудовым кодексом, то в Германии, где нет кодифицированного закона о труде, основные нормы, регламентирующие трудовые отношения, содержатся в Гражданском кодексе Германии. В свою очередь, проблемы моббинга в Германии решаются при помощи законодательства о запрете дискриминации. Среди немецких судов

¹ Там же. – С. 80.

бесспорен тот факт, что "моббинг" не является юридическим термином, служащим основанием для иска. Этот термин, описывает серию событий, которые при наличии определенных условий могут стать поводом для судебной защиты. Так, чтобы установить наличие моббинга необходимо определить наличие следующих элементов:

1) факт наличия отдельных действий, происходящих в течение длительного периода времени и имеющих целью моральное унижение жертвы;

2) это поведение должно иметь целью нарушение прав или законных интересов жертвы;

3) данное поведение должно выступать в качестве одностороннего процесса, т.е. поведение жертвы не должно провоцировать применение к ней моббинга.

Только при наличии указанных обстоятельств, Федеральный суд по трудовым спорам (The German Federal Labor Court) поведение, имеющее целью психологическую травлю, может признать моббингом¹.

Первоначально в рамках международного трудового права антимоббинговая юридическая конструкция рассматривалась как элемент правовой защиты достоинства работника во время трудовой деятельности. Не случайно, Е. Сыченко, одна из исследователей аспектов морального насилия в трудовых отношениях отмечала, что «защита работника от стресса и обеспечение его психического здоровья – это прямая обязанность работодателя. Именно поэтому, главным посылом к защите от домогательств на рабочем месте является признание права работника на защиту достоинства»².

¹ Philipp S. Fishingert, 'Mobbing: The German Law of Bullying' // Comparative Labor Law & Policy Journal 1. 2010. P. 154.

² Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 77.

Как известно, право на достоинство личности закреплено в ст. 21 Конституции РФ. В частности, обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время участия в трудовых отношениях определено в качестве принципа трудового права. В свою очередь, что следует понимать под достоинством личности применительно к трудовым правоотношениям, законодатель не разъясняет. Но если обратиться к международному законодательству, а именно, к Европейской социальной хартии, статья 26 которой устанавливает, что право работников на защиту своего достоинства в период работы включает в себя защиту работника от сексуальных домогательств на рабочем месте, от издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий. Несмотря на то, что Российская Федерация ратифицировала данную хартию в отношении отдельных положений, статья 26 не вошла в число тех норм, по которым РФ приняла на себя обязательства. Полагаем, что данное обстоятельство следует объяснить тем, что не утверждение данной нормы стало следствием того, что пришлось бы проводить масштабные реформы трудового законодательства и вносить в него множество изменений, связанных в первую очередь с тем, что статья 26 Европейской социальной хартии содержит термины, не существующие в российском законодательстве. Это, в частности, требует больших финансовых затрат со стороны государства, которые в свете экономических реалий не представляются возможными.

В России проблематика моббинга также рассматривается в рамках концепции охраны труда. В Трудовом кодексе РФ под охраной труда понимается система сохранения и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Как мы видим, в понятие охраны труда не включены мероприятия,

направленные на поддержание психологического здоровья работника. Еще в 1970-е гг. А. И. Цепин писал о необходимости расширить права работника на безопасные и здоровые условия труда, включив в нормы по охране труда положения о создании благоприятных эстетических и психофизиологических условий на рабочих местах¹. В свою очередь, в законодательстве об охране труда государств – участников СНГ имеются нормы, позволяющие говорить о необходимости учета психологических факторов, оказывающих влияние на здоровье работников. Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 221) и Законе Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (ст. 1) понятием охраны труда как системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности охватываются психофизиологические и иные мероприятия и средства².

Кроме того, меры по обеспечению защиты работника от психологического давления на рабочем месте не включены в число основных направлений государственной политики в сфере охраны труда. Статья 212 Трудового кодекса РФ также не включает в обязанность работодателя обеспечить условия труда, не оказывающие психологическое давление на работника.

Если говорить о правовых механизмах защиты от моббинга, то Трудовой кодекс РФ не предусматривает специальных норм, позволяющих обеспечить восстановление нарушенных прав лица, подвергшегося моббингу. Полагаем, что правовой институт возмещения морального вреда, закрепленный в ст. 237, Трудового кодекса РФ плохо адаптирован для целей защиты от моббинга. По смыслу данной статьи моральный вред

¹ Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванов. М.: Наука, 1974. С. 329.

² Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 99.

возмещается работнику за неправомерные действия и бездействие работодателя, т.е. за те действия, которые входят в число обязанностей работодателя. В свою очередь, ни ст. 22, ни ст. 212 Трудового кодекса РФ не содержат в себе такую обязанность работодателя как создание условий труда, не нарушающих психологическое здоровье работника.

Итак, мы видим, что в трудовом праве многих стран содержатся нормы, прямо или косвенно, защищающие работника от моббинга. В отечественном же законодательстве существует правовой пробел, связанный с отсутствием правовых механизмов, защищающих работников от психологического террора на рабочем месте.

Полагаем, что если трудовое законодательство России не предусматривает механизма защиты для случаев психологического насилия, то они могут быть включены в коллективный договор, который должен содержать в себе нормы для рассмотрения и устранения моббинга. Но для того, чтобы реализовать данный механизм, необходимо ознакомить общественность с данным явлением, ведь большинство работников и работодателей, в виду низкой правовой культуры, не имеют представления о том, что такое моббинг. Кроме того, по-нашему мнению, в коллективном договоре необходимо предусмотреть процедуру медиации, направленную на разрешение именно психологических конфликтов в той или иной организации.

Применительно к трудовому законодательству считаем, что следует внести следующие изменения:

- 1) в ст. 21 Трудового кодекса РФ закрепить права работника на справедливые условия труда, запрещающие издевательские, оскорбительные действия как со стороны работодателя, так и со стороны других работников;

2) в ст. 209 Трудового кодекса РФ в число мер по охране труда необходимо внести психико-физиологические мероприятия, направленные на охрану психического здоровья работника;

3) в ст. 212 Трудового кодекса РФ важно предусмотреть обязанность работодателя по созданию условий труда, не нарушающих психологическое здоровье работника.

Библиографический список

1. Philipp S. Fishingert, 'Mobbing: The German Law of Bullying' // Comparative Labor Law & Policy Journal 1. 2010. P. 153–184.

2. Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 95–106.

3. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 75–85.

4. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванов. М.: Наука, 1974. 563 с.

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РОССИИ,
ГЕРМАНИИ И ТАИЛАНДЕ**

*Семенова Дарья Васильевна,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова*

*Научный руководитель: Зорина Ольга Олеговна,
кандидат юридических наук, ассистент
кафедры трудового права
юридического факультета
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова*

В настоящее время все чаще на рынке труда можно столкнуться с такой категорией работников как несовершеннолетние. Данная ситуация обусловлена множеством факторов; в некоторых странах, чаще всего развивающихся, это экономическая необходимость или нехватка работников в целом; в развитых странах подростки устраиваются на работу из личных соображений (получение собственных денег, независимость от родителей, низкие доходы семьи); а также во многом из-за законодательного регулирования труда, которое требует, чтобы работа не наносила ущерба физиологическому и психологическому развитию несовершеннолетних.

Фундаментальные основы регулирования труда детей и подростков закреплены в международных правовых актах. В первую очередь это

Конвенция о правах ребенка, принятая ООН 20 ноября 1989г¹. Данная Конвенция закрепляет, что ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее (статья 1). А также отмечает, что государства-участники признают право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию (ст.32).

Более того, международные нормы об охране труда детей и подростков содержатся в многочисленных конвенциях, разработанных и принятых Международной организацией труда (далее — МОТ). Прежде всего, это конвенции о минимальном возрасте для принятия детей на различные виды работ, конвенции о минимальном возрасте приема на работу (№138, 1973 г.), о минимальном возрасте найма детей на работу в сельском хозяйстве (№10, 1921 г.), на море (№58), на непромышленных работах (№33, 1932 г., №60, 1937 г.), в промышленности (№59, 1937 г.), в качестве грузчиков угля или кочегаров на флоте (№15), в качестве рыбаков (№112)². Во исполнение Конвенции о правах ребенка и вышеперечисленных иных международных актов государства уже самостоятельно принимают национальные законодательные нормы.

Так, в Российской Федерации регулирование труда несовершеннолетних определяется главой 42 Трудового кодекса

¹ принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года//Официальный сайт ООН: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml (дата обращения: 11 апреля 2018г.)

² Резюме международных трудовых норм. Международное бюро труда. Женева, 1994. С. 97-105.

Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.¹ В нормах ТК РФ устанавливается общий возраст, с которого можно осуществлять трудовую деятельность — 16 лет. При этом оставляя для работодателя возможность принять на работу несовершеннолетних, достигших возраста 15 лет, получивших или получающих общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. А с согласия одного из родителей (опекунов) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 14 лет. До достижения 14 лет несовершеннолетний может осуществлять трудовую деятельность в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Законодатель устанавливает некоторые запреты для работодателей при приеме на работу и охране труда несовершеннолетних: нельзя устанавливать испытательный срок, заключать договор о полной материальной ответственности, привлекать к работе ночью, в праздничные и выходные дни, а также к сверхурочной работе, направлять в служебные командировки².

Отдельно в ТК РФ закреплены предельные нормы рабочего времени в течение недели, ежедневной смены, которые значительно сокращены по сравнению с нормами обычных работников, а также нормы о заработной плате несовершеннолетних работников, о ежегодном оплачиваемом

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. 05.02.2018)// Российская газета №256. 31.12.2011

² Исключение: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»// СПС КонсультантПлюс

отпуске, об увольнении, которое допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

На наш взгляд, здесь необходимо отметить правый опыт Германии в регулировании рассматриваемой группы отношений, так как права несовершеннолетних и виды работ, к которым могут быть привлечены подростки, максимально упорядочены в немецком законодательстве, несмотря на отсутствие единого кодифицированного акта в сфере трудовых отношений. Базовые положения содержатся в Основном законе ФРГ и законе «Об охране труда». Так, Конституция Германии запрещает использовать в качестве работников детей моложе 13 лет. Основным закон относит лиц от 13 до 15 лет к категории «детей», к подросткам - молодых людей от 15 до 18 лет. Для подростков, которые еще обязаны посещать школу в течение полного учебного дня, действуют те же положения, что и для детей в начальной и неполной средней школе. Положения закона «Об охране труда молодежи» от 12 апреля 1976 г. направлены на защиту молодых людей от завышенных требований и опасностей на рабочем месте, обязывают работодателя заботиться о медицинском наблюдении за их здоровьем в процессе работы и обеспечить им достаточно свободного времени для отдыха и развития личности¹. В соответствии с законом регулярная, постоянная и каждодневная работа в течение полной рабочей смены детей и подростков, обязанных посещать школу в течение полного учебного дня, запрещена. За исключением случаев, когда детям в возрасте от 13 до 15 лет и подросткам, обязанным посещать школу в течение полного учебного дня, разрешается периодически выполнять следующие виды работ:

¹ См.: Мельникова В.Г. Система трудового права Германии // Российский ежегодник трудового права. 2007. N 3. С. 472 – 478.

- разносить газеты, журналы, информационные материалы и рекламные листовки;
- трудиться на сельскохозяйственных работах и в частном секторе по дому и саду;
- исполнять поручения, ухаживать за детьми и домашними животными;
- оказывать помощь при закупке продуктов и других товаров (кроме алкогольных напитков и табачных изделий);
- участвовать в работе, связанной с проведением спортивных занятий и мероприятий, проведением мероприятий церквей, религиозных объединений, а также обществ, союзов и партий.

Продолжительность рабочей недели для несовершеннолетней молодежи ограничивается 40 часами, а рабочий день не может продолжаться более 8 часов. При этом допускается исключение: пятница может быть «коротким» днем за счет одновременного увеличения продолжительности работы с понедельника по четверг до 8,5 часов. Рабочий день граждан, не достигших 18 лет, не должен начинаться ранее 6 утра и заканчиваться после 8 вечера. Тем не менее на некоторых предприятиях, в силу специфики деятельности, возможны исключения. Так, в хлебопекарном производстве разрешено начинать работу в 4 утра, если работнику исполнилось 17 лет. Аналогичные исключения применяются для юных тружеников сельского хозяйства и тех, кто работает в организациях со сменным режимом труда. Также несовершеннолетние работающие молодые люди имеют право на годовой трудовой отпуск, продолжительность которого зависит от возраста работника. Так, 15-летние работники имеют право на отпуск продолжительностью 30 рабочих дней, 16-летние - 27, 17-летние - 25. Увольнение несовершеннолетнего работника должно быть обосновано и иметь конкретные причины, заключающиеся в

личных качествах и поведении работника, либо в острой производственной необходимости, что делает процедуру увольнения довольно трудной. А при наличии в организации Совета предприятия, для увольнения обязательно мнение его членов.

При сравнении очевидно, что в Германии у несовершеннолетних работников больше преимуществ, а также гарантий, которые комплексно защищают их от начала работы в раннем возрасте, слишком продолжительного рабочего дня или в целом неподходящей для их возраста работы. Более того, в Германии 18 августа 2006 вступил в силу Общий закон об Одинаковом Обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). На основании проведенных социальных исследований было установлено, что от эйджизма¹ в основном страдали молодые люди, поэтому цель AGG состоит в том, чтобы предотвратить и отменить дискриминацию на различных основаниях, включая возраст. В том числе снизить занятость молодежи в неформальном секторе экономики, в связи со сложностью трудоустройства и увольнения несовершеннолетних официально.

Также представляется интересным опыт развивающихся стран, который может быть рассмотрен на примере Таиланда, где в 1992 году начала осуществляться международная Программа по искоренению детского труда (ИПЕК). В странах, присоединившихся к ИПЕК, создаются и осуществляются национальные программы, определяющие сферу детского труда. Перед этими национальными программами стоит задача оказывать содействие странам, готовым принять на себя определенные обязательства, разрабатывать политику, выделять соответствующие

¹ Эйджизм —возрастная дискриминация в общественно-политической жизни: оценка молодых людей как ещё неспособных к восприятию и пониманию серьёзных проблем, а пожилых как уже неспособных, больных и немощных// Ефремова Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка. 2006г.

бюджетные средства и создавать инфраструктуры с тем, чтобы они могли собственными силами решать проблему детского труда. Сроки реализации этих программ зависят от ситуации в каждой стране, однако общий подход, используемый в рамках ИПЕК, состоит из двух элементов – поэтапного внедрения этих мер и постепенной передачи всей ответственности самими государствами, - имеющих целью добиться устойчивости действий со стороны правительств и их партнеров на национальном уровне как основополагающей политической задачи.

В Таиланде использование детского труда регулируется законом BE 2441 от 1998 года, а также подзаконными актами Министерства труда. Закон BE 2441 запрещает работодателю нанимать ребенка в возрасте до 15 лет (статья 44). Нарушение данного положения карается тюремным сроком до одного года и/или штрафом в 200 тыс. бат за каждого несовершеннолетнего работника, более того, данная норма постоянно ужесточается, так как полностью искоренить проблему использования детского труда так и не удалось.

Но при этом работодатель может спокойно нанять ребенка в 16 и 17 лет, выполнив лишь небольшой перечень предписаний. Но тем не менее предоставив дополнительные гарантии, например, право на двойной перерыв. Через четыре часа непрерывной работы ребенок должен отдыхать не менее одного часа. Работодатель не имеет права привлекать ребенка к работе сверхурочно, по выходным дням или во время официальных праздников. Закон также запрещает использовать детский труд с 22:00 до 06:00 без специального разрешения. Этот документ должен быть лично подписан начальником департамента по охране труда. Заработная плата должна быть вручена ребенку лично. Родители или опекуны не имеют права получать заработанные деньги вместо ребенка,

что таким образом защищает несовершеннолетнего от эксплуатации его труда близкими.

Одновременно с этим, в таких ключевых отраслях экономики Таиланда, как сельскохозяйственная и рыбная промышленность законодательная система позволяет использовать труд детей в возрасте до 15 лет. Дети старше 13 лет могут быть наняты на работу, если предоставят работодателю письменное разрешение от родителей и будут появляться на рабочем месте только в свободное от учебы время. Все же тайское законодательство защищает несовершеннолетних от трудовой занятости, которая может нанести ущерб их здоровью или оказать негативное влияние на развитие ребенка.

Активно развиваются программы внешкольного обучения для работающих несовершеннолетних, не посещавших школу, в возрасте до 15 лет. Более того, Правительство Таиланда активно поощряет продолжение образования работающих несовершеннолетних. Согласно закону работодатель обязан предоставлять детям до 18 лет оплачиваемые отгулы для посещения образовательных учреждений и сдачи экзаменов, а также ежегодный оплачиваемый отпуск на 30 дней.

Подводя итог всему вышесказанному, регулирование труда несовершеннолетних осуществляется весьма активно в странах с совершенно различными экономическими показателями. В особенности в странах, в которых существовала проблема эксплуатации детского труда, законодательство развивается наиболее быстро и комплексно в целях полного искоренения данной проблемы. Представляется, сегодня сектор несовершеннолетних работников на рынке труда занимает, несомненно, одну из передовых позиций по развитию.

Библиографический список

1. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2016.
2. Буянова М.О. Понятие охраны труда в России и Германии: сравнительный аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4.
3. Заказникова Е.П. Общее и особенное в в положении рабочей силы стран Юго-Восточной Азии// Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития. 2007. №10.
4. 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.
5. Мельникова В.Г. Система трудового права Германии // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3.
6. Сосов А.И., Тищенко Т.А. К вопросу об оценке эффективности нормативно-правового регулирования отношений между работодателями и работниками Германии // Правозащитник. 2015. № 2.
7. Харин К.С. Трудовое право Германии СПб., 2013.

**НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

*Голошивец Вероника Александровна,
аспирант факультета права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»*

С появлением рыночной экономики со всеми вытекающими последствиями, прежде всего имущественным и социальным расслоением, начал возрождаться целый сегмент услуг самого разного профиля, оказываемых на дому¹. Правовое регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, закреплено в главе 48 Трудового кодекса РФ, которая имеет одноименное название. В международном праве, данная категория работников называется «домашние работники».

По мнению Европейского Союза и стран Организации договора о коллективной безопасности², домашние работники относятся к наиболее уязвимым категориям работающих лиц на сегодняшний день. В 2015 году Парламентская Ассамблея Организации договора о коллективной безопасности указывала³, что: «...первыми, кто испытывает на себе

¹ Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда // Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – № 3(11). – С. 94.

² В данную организацию на сегодняшний день входят Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Россия и Таджикистан.

³ Постановление № 8-11 Парламентской Ассамблеи Организации Договора о коллективной безопасности «О проекте Рекомендаций по созданию положительного имиджа трудовых мигрантов в государствах - членах ОДКБ» (принято в г. Санкт-Петербурге 26.11.2015 г.).

притеснения на почве ксенофобии (мигрантофобии), являются наиболее уязвимые категории мигрантов - женщины, домашние работники, дети мигрантов». Аналогичным образом в 2016 г. Европейский парламент и Совет Европейского союза отметил¹, что «...Незадекларированные трудовые отношения по-разному влияют на различные социальные группы, в том числе женщин, мигрантов и домашних работников. Некоторые из незадекларированных работников находятся в особенно уязвимом положении».

Признавая особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает желательным дополнение общих норм нормами, специально ориентированными на домашних работников, чтобы позволить им в полной мере реализовать свои права, в 2011 г. Международная организация труда приняла Конвенцию № 189 «О достойном труде домашних работников»² (далее – Конвенция № 189) и Рекомендацию № 201 с аналогичным названием. Конвенция № 189 в ст. 1 признает «домашними работниками» любых лиц, занимающихся работой, выполняемой в домашнем хозяйстве, для домашнего хозяйства или домашних хозяйств, регулярно, на профессиональной основе, в рамках трудового правоотношения³. Конвенция № 189 закрепляет, чтобы домашние работники осуществляли свою деятельность в рамках трудового законодательства, со всеми вытекающими из этого правами и гарантиями. Тем не менее, не смотря на принятие Конвенции, легализация трудовой

¹ Решение № 2016/344 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О создании Европейской Платформы для расширения сотрудничества в целях борьбы с незадекларированными трудовыми отношениями» (принято в г. Страсбурге 09.03.2016 г.).

² Конвенция № 189 не была ратифицирована Российской Федерацией.

³ Конвенция N 189 Международной организации труда "О достойном труде домашних работников" (Заключена в г. Женеве 16.06.2011) // URL:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativinstrument/wcms_c189_ru.htm (дата обращения 03.05.2018).

деятельности домашних работников и предоставление им трудовых прав и гарантий остается важнейшей проблемой на сегодняшний день не только в отдельных странах, а в мире в целом¹. Одним из примеров эксплуатации домашних работников можно привести судебное дело, которое дошло до Верховного суда Великобритании между домашними работниками и саудовским дипломатом². Значимость и сложность этого судебного дела проявляется в том, что у работодателя имелся дипломатический иммунитет. Однако Верховный суд Великобритании отметил, что трудовые отношения с домашними работниками не являются основными дипломатическими функциями, а потому на них не может распространяться дипломатический иммунитет работодателя, поэтому суд признал эксплуатацию домашних работников. Согласно материалам дела, домашние работники были вынуждены работать по 18 часов каждый день, им были запрещены любые контакты с семьей, их паспорт был в распоряжении работодателя. Данные домашние работники работали по так называемой Системе Кафала (the Kafala Sponsorship System), которая широко распространена в регионе Персидского залива. Данную систему в 1971 году ввело Правительство ОАЭ для мониторинга иностранных рабочих. Система Кафала позволяет отечественным и иностранным компаниям нанимать рабочих-мигрантов³. При этом данная система юридически связывает рабочих-мигрантов с их работодателями, чтобы работникам не разрешалось покидать свои рабочие места или страну без разрешения их работодателя. Эта практика подвергается критике со стороны

¹ Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда // Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – № 3(11). – С. 107.

² UK Supreme Court // URL: <https://www.theguardian.com/law/2017/oct/18/former-saudi-diplomat-does-not-have-immunity-supreme-court-rules> (дата обращения 07.05.2018).

³ Барыкин С.А., Огрызко К.В., Хайдаров Х.А. Миграция трудовых ресурсов В ОАЭ: причины, проблемы и пути их решения // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – №56. – С. 216.

правозащитных организаций за создание легких возможностей для эксплуатации рабочих, поскольку многие работодатели злоупотребляют своими работниками, у которых мало шансов на юридическую защиту.

Что касается российского правового регулирования, то в российском трудовом законодательстве отсутствует понятие «домашний работник». Как уже говорилось ранее, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) содержит главу 48 ТК РФ о правовом регулировании труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Правовое регулирование называемых в международном праве домашних работников, согласно ТК РФ, относится к регулированию труда работников, которые работают у работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в целях их личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (ст. 20 ТК РФ). Глава 48 ТК РФ закрепляет требование к заключению с домашними работниками письменных трудовых договоров, где будут содержаться все существенные для работника и работодателя условия (ч. 2 ст. 303 ТК РФ); обязывает работодателя уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами (п. 2 ч. 3 ст. 303 ТК РФ), оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые (п. 3 ч. 3 ст. 303 ТК РФ)¹.

Помимо заключенного письменного трудового договора, работодатель, который принимает на работу работника для выполнения домашних нужд, должен зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией) (ч. 4 ст. 303 ТК РФ). Данное требование было закреплено законодателем для защиты и предоставления гарантий прежде

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. – 07 января 2002 г. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

всего работнику, однако на практике со стороны работодателя-физического лица встречается сопротивление и нежелание регистрировать подобный договор, поскольку за регистрацией трудового договора следует обязанность работодателя по отчислению страховых взносов за работника и иные возможные правовые последствия.

В 2013 году Центром миграционных исследований была проведена оценка положения и потребностей домашних работников России (гг. Москва, Санкт-Петербург) и Казахстане (гг. Астана, Алматы), на примере трудящихся-мигрантов из стран СНГ, а также внутренних, в контексте продвижения Конвенции Международной организации труда № 189¹. В соответствии с опросом у 15,6 % домашних работников в России были заключены письменные договоры с работодателем, остальные 84,4 % его не имеют. Однако само наличие письменного договора еще не делает его полностью официальным документом и не избавляет от рисков как работника, так и работодателя. При этом зарегистрирован трудовой договор был лишь у 6% респондентов из тех, у кого были заключены письменные договоры.

Таким образом, рынок труда домашних работников в России основывается лишь на устных договоренностях с работодателем. Наличие имеющихся закрепленных норм не гарантирует домашнему работнику его трудовых прав и гарантий. Решение данной проблемы видится в повышении правовой культуры населения, а также в введении патентной системы для всех домашних работников (на примере патентной системы для иностранных домашних работников). Патент для иностранных работников был введен в 2010 году. Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от

¹ Домашние работники в России и Казахстане. URL: http://migrocenter.ru/publications-p_migr/2014-domashnie-rabotniki-v-rossii-i-kazahstane.

25.07.2002 г. был дополнен¹ статьей 13.3 об особенностях трудовой деятельности иностранных граждан у работодателей-физических лиц. Суть данной статьи заключалась в установлении для иностранных граждан и лиц без гражданства, достигших возраста восемнадцати лет и прибывших в Россию в безвизовом порядке, требования о получении патента на работу по трудовому или гражданско-правовому договору у физических лиц для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, а также процедуру получения такого патента (включая перечень необходимых документов, сроки действия патента, основания для отказа в его выдаче и др.).

Однако, благодаря позитивному опыту с введением патента в конце 2014г. упрощенный порядок получения права работать в Российской Федерации был распространен на всех иностранных граждан и лиц без гражданства, въезжающих в Россию в безвизовом режиме, независимо от юридического статуса их потенциального работодателя. Статья 13.3 Федерального закона № 115-ФЗ была переименована, упоминание о работодателях-физических лицах из нее было удалено. Эта новация не только упростила порядок легализации труда данной категории иностранцев, но и позволила сделать еще один шаг в направлении отказа

¹ Федеральный закон от 19.05.2010 г. №86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

от системы квотирования¹, вызывающая определенные нарекания² ввиду своей неэффективности и значительной административной нагрузки.

Введение патентной системы не только для иностранных домашних работников, но и для граждан Российской Федерации, позволит домашнему работнику самому предоставлять трудовой договор на регистрацию, упростит процедуру удержания обязательных платежей, будет способствовать предоставлению необходимых гарантий домашним работникам, их защите и выведению из теневой экономики.

Библиографический список

1. Конвенция N 189 Международной организации труда "О достойном труде домашних работников" (Заключена в г. Женеве 16.06.2011) // URL:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (дата обращения 03.05.2018).
2. Постановление № 8-11 Парламентской Ассамблеи Организации Договора о коллективной безопасности «О проекте Рекомендаций по созданию положительного имиджа трудовых мигрантов в государствах - членах ОДКБ» (принято в г. Санкт-Петербурге 26.11.2015 г.).
3. Решение № 2016/344 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О создании Европейской Платформы для расширения

¹ Паспорт проекта Федерального закона № 535567-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в целях замены механизма квотирования при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на разрешительный порядок осуществления ими трудовой деятельности по патенту)».

² См. например: Красинский В.В. Несовершенство миграционного законодательства и угрозы национальной безопасности Российской Федерации // Современное право. 2013. № 2. С. 25-32.

сотрудничества в целях борьбы с незадекларированными трудовыми отношениями» (принято в г. Страсбурге 09.03.2016 г.).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. – 07 января 2002 г. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

5. Федеральный закон от 19.05.2010 г. №86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

6. 20. Паспорт проекта Федерального закона № 535567-6 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в целях замены механизма квотирования при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на разрешительный порядок осуществления ими трудовой деятельности по патенту)» // СПС «Консультант Плюс».

7. Барыкин С.А., Огрызко К.В., Хайдаров Х.А. Миграция трудовых ресурсов В ОАЭ: причины, проблемы и пути их решения // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – №56. – С. 213-218.

8. Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда // Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – № 3(11). – С. 94-114.

9. UK Supreme Court // URL:
<https://www.theguardian.com/law/2017/oct/18/former-saudi-diplomat-does-not-have-immunity-supreme-court-rules> (дата обращения: 07.05.2018).

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СПОРТСМЕНОВ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*Ерыгин Денис Алексеевич,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Батусова Екатерина Сергеевна, кандидат юридических наук,
старший преподаватель,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

На сегодняшний день спортсмены являются отдельной категорией работников, нуждающихся в дополнительных мерах социальной поддержки, помимо установленных в Трудовом кодексе РФ¹, в Федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»² и иных федеральных законах, а также в нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права. Многие бывшие спортсмены сталкиваются с целым комплексом психологических, социально-экономических, физиологических и иных преград в освоении новой

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 30.12.2001 № 197-ФЗ : ред. от 05.02.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва, 1997-2018. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения 11.04.2018).

² О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ : ред. от 05.12.2017 № 373-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва, 1997-2018. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902169994> (дата обращения 11.04.2018).

профессии. Существующие правовые гарантии, а также меры материальной поддержки не обеспечивают должную защиту спортсменов после завершения ими своей профессиональной деятельности. Несмотря на то, что представители некоторых видов спорта, преимущественно командных, обеспечены высоким уровнем заработной платы, тысячи спортсменов ввиду отсутствия высоких спортивных результатов, недостаточной популярности своих спортивных дисциплин или иных причин, не имеют финансовой возможности обеспечить себе надежное продолжение трудовой деятельности после ухода из спорта. Поэтому органам государственной власти в сотрудничестве с органами местного самоуправления, спортивными федерациями и лигами, иными спортивными организациями необходимо разработать ряд нормативно-правовых актов, предоставляющих бывшим спортсменам социальные гарантии, способствующие их полноценной реализации на рынке труда.

Наиболее естественным поводом окончания карьеры является достижение определенного возраста, при котором спортсмен ввиду чрезмерного износа организма не способен более эффективно и результативно принимать участие в соревнованиях на профессиональном уровне. Спецификой спорта также обусловлено получение физических травм, зачастую несовместимых с продолжением спортивной деятельности. Однако спортсмен может и вне зависимости от своей физической формы принять решение о смене профессии. Все вышеперечисленные основания завершения спортивной карьеры могут настичь человека как в юном, так и в довольно зрелом возрасте. Отсутствие эффективных правовых гарантий для бывших спортсменов приводит к повышению уровня безработицы среди лиц с весьма высоким уровнем трудоспособности, коими в своей основной массе являются покинувшие профессиональный спорт спортсмены.

Заключительные этапы карьеры и период жизни спортсмена после ее завершения являются темой пристального изучения экспертов в сфере спортивной психологии¹. Зачастую спортсмены испытывают огромные психологические проблемы в связи с уходом из спорта, которому они посвятили большую часть своей жизни. Психологи-практики, знакомые с данной проблематикой, могут избавить спортсменов от ощущения невостребованности, укрепить их самооценку, повысить мотивацию поскорее найти себя в новой профессии, помочь осознать и выявить жизненные цели, интересы и навыки, ориентируясь на которые спортсмены смогут выбрать дальнейшую профессию². Для создания и развития широкой и доступной сети профессиональных спортивных психологов, несомненно, потребуются усилия государства.

Поскольку спорт требует всестороннего вовлечения в тренировочный и соревновательный процесс, спортсмены испытывают вынужденные проблемы с получением не только среднего профессионального и высшего, но и должного основного общего и среднего общего образования. Далек не каждый спортсмен после окончания школы поступает в ВУЗ, однако и в таком случае атлетам в силу постоянной необходимости отлучаться на тренировки, сборы и соревнования приходится выбирать программы очно-заочного, заочного и дистанционного обучения, эффективность которых ставится под сомнение педагогической общественностью. При этом полученные знания атлеты имеют возможность применить лишь после ухода из спорта, то есть спустя

¹ Иванов И.Б. Психологическое консультирование как средство помощи спортсменам, завершающим и завершившим спортивную карьеру: дис. ... канд. псих. наук. Санкт-Петербург, 2009. 196 с.

² Ваннер В.П. Социальная адаптация спортсменов, покидающих большой спорт: проблемы и пути их решения [Текст] // Четвертая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / под ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева; сост. Д.И. Рогачев, О.А. Шевченко. М., 2010. С. 110.

определённый период времени после окончания обучения. Представляется важным установить образовательные квоты для спортсменов, уже получивших высшее или среднее профессиональное образование, в образовательных организациях, осуществляющих профессиональную переподготовку и повышение квалификации по соответствующим специальностям.

Статья 71 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает право на прием без вступительных испытаний на обучение по имеющим государственную аккредитацию и (или) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата и программам специалитета по специальностям и (или) направлениям подготовки в области физической культуры и спорта для чемпионов и призеров Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионов мира, чемпионов Европы по видам спорта, включенным в программы перечисленных игр¹. Представляется необходимым добавить в данный перечень призеров перечисленных соревнований, лиц, получивших почетное звание «Заслуженный мастер спорта» за выдающийся вклад в повышение авторитета Российской Федерации и российского спорта на международном уровне и проявленные при этом исключительное мужество и мастерство, членов национальных сборных команд России, которые провели определенное количество матчей или турниров в их составе. Также, по предложению С.В. Алексеева, следует расширить список специальностей и (или) направлений, по которым может

¹ Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ : ред. от 07.03.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва, 1997-2018. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req> (дата обращения 11.04.2018).

вестись подготовка спортсменов¹. Целесообразно законодательно установить бессрочный характер права перечисленных лиц на получение образования без вступительных испытаний.

Представляется интересным опыт Волгоградской области, законодательно установившей возможность обеспечения чемпионов и призеров Олимпийских игр, чемпионатов мира и Европы, постоянно проживающих на территории данного субъекта РФ, жильем из средств регионального бюджета, медицинским и санаторно-курортным обслуживанием. Закон Волгоградской области от 10 июля 2007 года № 1495-ОД «О физической культуре и спорте в Волгоградской области» предусматривает также возможность получения вышеперечисленными спортсменами бесплатного обучения в образовательных организациях высшего образования с ежемесячной выплатой повышенных стипендий².

Мы разделяем точку зрения В.П. Ваннера о том, что получение образования, прохождение профессиональной переподготовки и повышения квалификации не гарантирует спортсменам дальнейшее трудоустройство³. Для увеличения шансов их трудоустройства представляется возможным предложить установить квоты при поступлении на работу для бывших атлетов, желающих стать спортивными тренерами, инструкторами, судьями, менеджерами и имеющих соответствующую квалификацию, в государственных и муниципальных спортивных школах,

¹ Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» [Текст] / С.В. Алексеев; под ред. П.В. Крашенинникова. – 2-е изд.; перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. С. 461.

² О физической культуре и спорте в Волгоградской области [Электронный ресурс] : закон Волгоградской области от 10.07.2007 № 1495-ОД : ред. от 25.12.2017 // Справочная правовая система «Гарант» / ООО НПП «Гарант-Сервис-Университет». Москва, 1990-2018. URL: <http://base.garant.ru/20131952/> (дата обращения 11.04.2018).

³ Ваннер В.П. Социальная адаптация спортсменов, покидающих большой спорт: проблемы и пути их решения [Текст] // Четвертая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / под ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева; сост. Д.И. Рогачев, О.А. Шевченко. М., 2010. С. 111.

образовательных организациях, спортивных клубах. Если это будет признано успешной мерой на практике, впоследствии можно будет рассмотреть предложения по расширению данного перечня. В этой связи заслуживает особого внимания позиция С.В. Алексеева, считающего перспективным дальнейшее совершенствование и реализацию принципа сочетания государственного регулирования отношений в области физкультуры и спорта с саморегулированием таких отношений субъектами физической культуры и спорта¹.

Многие спортсмены стремятся создать собственные спортивные школы и центры, например, на сегодняшний день функционируют Детско-юношеская спортивная школа фигурного катания И. Слуцкой, Международная Академия спорта И. Винер, Футбольная школа имени Л. Слуцкого и многие другие. Формирование таких организаций способствует не только развитию в обществе здорового образа жизни, но и созданию новых рабочих мест для бывших спортсменов и других категорий работников. Помощь в образовании и развитии подобных школ и центров может осуществляться путем предоставления субсидий из федерального, регионального или местного бюджетов, привлечения органами государственной власти или местного самоуправления инвесторов, а также установления для них и самих спортивных школ налоговых и иных льгот.

Профессиональная спортивная деятельность сопряжена с многочисленными кризисными ситуациями, которые требуют от атлетов проявления высоких моральных и нравственных качеств. Любой профессиональный спортсмен обладает специфическим опытом, которым он может поделиться с представителями подрастающего поколения. Привлечение завершивших карьеру атлетов к участию в благотворительных

¹ Алексеев С.В. Понятие и источники социальных гарантий лицам, завершившим профессиональную спортивную деятельность [Текст] // Юридический мир. 2016. № 10. С. 62.

матчах, лекционных выступлениях, мастер-классах способствует их социальной адаптации, поддержанию благоприятного психологического состояния. Постоянное вовлечение бывших спортсменов в перечисленные формы активности, демонстрация уважения к их заслугам и достижениям несомненно повышает шанс их постоянного трудоустройства по новой для них профессии в сфере спорта.

Таким образом, повышению возможности трудоустройства спортсменов, завершивших профессиональную карьеру, будет способствовать принятие следующих мер: развитие сети квалифицированных спортивных психологов-практиков; установление достаточного количества образовательных квот для бывших спортсменов, желающих пройти курсы переподготовки или повышения квалификации; расширение перечня спортсменов, имеющих право на получение высшего образования в области спорта без вступительных испытаний; создание квот для бывших спортсменов при поступлении на работу в спортивные организации; содействие со стороны государства и муниципальных образований в создании спортивных школ и центров; привлечение спортсменов к участию в благотворительных, образовательных и иных публичных мероприятиях.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] от 30.12.2001 № 197-ФЗ : ред. от 05.02.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва, 1997-2018. Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.

2. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ : ред. от 07.03.2018 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва,

1997-2018. Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&cacheid>

3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ : ред. от 05.12.2017 № 373-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» / ЗАО «Консультант Плюс». Москва, 1997-2018. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902169994>.

4. О физической культуре и спорте в Волгоградской области [Электронный ресурс]: закон Волгоградской области от 10.07.2007 № 1495-ОД : ред. от 25.12.2017 // Справочная правовая система «Гарант» / ООО НПП «Гарант-Сервис-Университет». Москва, 1990-2018. Режим доступа: <http://base.garant.ru/20131952/>

5. Алексеев С.В. Понятие и источники социальных гарантий лицам, завершившим профессиональную спортивную деятельность [Текст] // Юридический мир. 2016. № 10. С. 58-62.

6. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» [Текст] / С.В. Алексеев; под ред. П.В. Крашенинникова. – 2-е изд.; перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2018. 647 с.

7. Ваннер В.П. Социальная адаптация спортсменов, покидающих большой спорт: проблемы и пути их решения [Текст] // Четвертая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / под ред. К.Н. Гусова, А.А. Соловьева; сост. Д.И. Рогачев, О.А. Шевченко. М., 2010. С. 110-113.

8. Иванов И.Б. Психологическое консультирование как средство помощи спортсменам, завершающим и завершившим спортивную карьеру: дис. ... канд. псих. наук. Санкт-Петербург, 2009. 196 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ

Максимов Петр Александрович,

Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова

Научный руководитель: Зорина Ольга Олеговна, кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права юридического факультета, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Проблема трудоустройства и регулирования трудовой деятельности отдельных, наименее защищенных категорий граждан является одним из ключевых векторов развития в трудовом законодательстве наиболее развитых стран. Несмотря на эволюцию законодательства, регулирующего защиту занятости инвалидов и распространения мер, способствующих интеграции инвалидов в жизнь общества, данная группа населения остается не защищенной, отличающейся от других групп и слоев населения более низким уровнем жизни, образования и занятости.

В России, по данным Росстата на 2017 год, приходится всего 16,9% работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе ПФР¹. К сравнению, данный показатель в Китае составляет 80%.

¹ Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации (по состоянию на 1 января). Таблица 4.1. Росстат.

Россия всячески участвует в международно-правовом сотрудничестве, которое имеет непосредственное отношение к указанной проблеме. Одной из последних мер можно считать Конвенция о правах инвалидов, которая была ратифицирована Государственной Думой 25 апреля 2012 года. Одним из ключевых положений данной конвенции провозглашается обязанность государства - участника предпринимать все надлежащие меры в том числе для установлений благоприятных условий на рынке труда. В статье 27 указанной конвенции прямо закреплен запрет дискриминации по признаку инвалидности; равенство возможности осуществлять трудовые и профсоюзные права наравне с другими и др.¹

Таким образом, актуальность данной проблемы становится объективно ясной.

В Российской правовой доктрине трудового права выделяются некоторые препятствия для трудоустройства инвалидов²:

- Средовые барьеры (неподходящая инфраструктура населенных пунктов, непригодность транспорта, несоблюдение универсального дизайна помещений и путей передвижения);
- Низкий профессионально-квалифицированный статус инвалидов;
- Несовершенство инструментов трудоустройства инвалидов;
- Отсутствие внешних (экономических) стимулов для трудоустройства (заработная плата инвалидов, которая зачастую ниже чем у других работников);

¹Конвенция о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13.12. 2006). /<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=37511#0318951133522803>

² Храпылина Л.П. Социально-экономические аспекты эффективности трудоустройства и результативности труда инвалидов / Л.П. Храпылина // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. - 2013. - №4. - С. 6-10.

- Отсутствие внутренних (психологических) стимулов для трудоустройства;

- Дискриминация со стороны работодателей.

В.Н. Козлова в своей работе «Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект» отмечает, что первые попытки решения вопроса трудоустройства инвалидов были предприняты в 90-е гг. прошлого века в рамках перехода от медицинской модели инвалидности к более прогрессивной - социальной, при которой действия по повышению качества жизни инвалидов направляются на устранение барьеров, мешающих включению их в жизнь общества. Однако в начале XXI в. намеченные изменения стали невозможными.

На сегодняшний день одним из центральных нормативно-правовых актов в данной области является ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹. В данном акте закрепляется ряд мероприятий, способствующих обеспечению занятости инвалидов :

- Установление в организациях квот для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов, вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности

- Резервирование рабочих мест по наиболее подходящим для инвалидов профессиям

- Стимулирование создания предприятиями дополнительных рабочих мест для инвалидов

- Создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами их реабилитации, абилитации (в ред. ФЗ от 01.01. 2014 № 419-ФЗ)

¹ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» /<https://rg.ru/1995/11/24/invalidy-dok.html>

- Создание условий для благоприятного ведения предпринимательской деятельности инвалидов
- Организация образовательных и иных учебных программ по профессиям

Однако меры, предусмотренные данным законом, на деле оказываются не совсем эффективными. Беря в пример механизм применения в виде квотирования отдельных рабочих мест, необходимо отметить, что законодатель установил рамки, которые предусматривают обязательность квотирования для всех организаций с численностью работников более 100 человек¹. При этом, по сути, не затрагивается большая часть малого бизнеса, численность которого, зачастую, не превышает указанной величины. На период 2010-2016 гг. наблюдается неблагоприятная тенденция: численность инвалидов, трудоустроенных на квотируемые места снизилась в 2.6 раза².

Кроме того, проблемы регулирования труда и трудоустройства отнесены к ведению субъектов. При анализе системы регионального законодательства в данной тематике так же можно выделить ряд недостатков³:

- Отсутствие как таковых законов, устанавливающих квоту для трудоустройства инвалидов
- Отсутствие в некоторых регионах единого порядка установления квоты и прописанного порядке предоставления

¹ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ (последняя редакция)/ ст. 21 / <https://rg.ru/1995/11/24/invalidy-dok.html>

²Трудоустройство граждан на квотируемые рабочие места (по данным на 1 января 2016г). Таблица 4.3. Росстат.

³ Шатунова А.А., Фахрадова Л.Н., Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз.- 2016-№6.- С. 126-142

специализированных рабочих мест (установлен только в Мурманской и Архангельской областях¹)

- Отсутствие контроля и надзора за соблюдением установленных правил регистрации инвалидов в качестве безработных
- Отсутствие закрепленных мер экономического стимулирования работодателей к созданию и сохранению специализированных рабочих мест

Таким образом, как в системе федерального, так и регионального законодательства, имеются существенные недостатки в области регулирования трудовых отношений, связанных с инвалидами.

Представляется, что законодателю необходимо, с целью устранения представленных недостатков, урегулировать вопрос квотирования специализированных мест, ориентируясь не только на средний и крупный бизнес, но и на малый.

Кроме того, необходимо ввести дополнительные меры контроля и надзора в сфере установления законодательной базы трудовых отношений инвалидов.

Ввести дополнительные экономические и социальные стимулы для работодателей, имеющих в штате работников- инвалидов: возможные налоговые и иные преференции, дополнительное финансирование с целью улучшения рабочих мест и помещений, предназначенных для работы инвалидов и др.

Таким образом, недостатки регулирования данной проблемы представляется весьма существенными. Большое количество споров в доктрине, неоднозначный подход законодателя - все это показывает

¹ Постановление Правительства Мурманской области от 6 октября 2005 года № 375-ПП «О квотировании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов на территории Мурманской области»
Закон Архангельской области от 27.05.1998 № 74-16-ОЗ

необходимость всестороннего и объективного исследования данного вопроса.

Библиографический список

1. Конвенция о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13.12. 2006).
2. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
3. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ (последняя редакция)/ ст. 21 / <https://rg.ru/1995/11/24/invalidy-dok.html>
4. Закон Архангельской области от 27.05.1998 № 74-16-ОЗ
5. Постановление Правительства Мурманской области от 6 октября 2005 года № 375-ПП «О квотировании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов на территории Мурманской области»
6. Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации (по состоянию на 1 января). Таблица 4.1. Росстат.
7. Трудоустройство граждан на котируемые рабочие места (по данным на 1 января 2016г).Таблица 4.3. Росстат.
8. Храпылина Л.П. Социально-экономические аспекты эффективности трудоустройства и результативности труда инвалидов / Л.П. Храпылина // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. - 2013. - №4. - С. 6-10.

9. Шатунова А.А., Фахрадова Л.Н., Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз.-2016-№6.- С. 126-142

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

*Новикова Ольга Николаевна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Благодир Алла Леонтьевна,
доктор юридических наук,
кафедра трудового права и права социального обеспечения,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Труд имеет для инвалида экономическое и социально-психологическое значение, поскольку является средством улучшения его материального положения и интеграции в общество. Как свидетельствует практика, инвалиды не только III группы, но и II и I групп, составляющие 70% общего числа инвалидов, в большинстве случаев могут привлекаться к трудовой деятельности. Это дает основание констатировать существование рынка труда инвалидов. Спецификой этого рынка труда является то, что инвалиды, за редким исключением, не могут выдержать конкуренцию с остальными людьми. Именно поэтому государство берет на себя обязательство по обеспечению занятости инвалидов. Индикатором состояния рынка труда инвалидов является уровень занятости. В настоящее время основной чертой рынка труда инвалидов в России является несоответствие спроса и предложения рабочей силы инвалидов, поэтому наличие инвалидности делает процесс трудоустройства крайне затруднительным. Объективно обусловленная пониженная

конкурентоспособность инвалидов и присущий рынку труда инвалидов дисбаланс спроса и предложения рабочей силы требуют принятия государством мер по содействию инвалидам в реализации их права на труд.

Низкую конкурентоспособность инвалидов обуславливают следующие факторы: ограниченная по состоянию здоровья трудоспособность; как правило, низкий квалификационный, профессиональный, образовательный уровень; ограниченные возможности повышения профессионально-квалификационного уровня или переобучения с целью смены специальности, профессии; низкая территориальная мобильность, вызывающая необходимость близости места работы к месту жительства; социальная пассивность и морально-психологическая неадаптированность к работе в условиях рыночных отношений.

В России со стороны государства и общества в целом отсутствует адекватная реакция на потребность инвалидов в трудоустройстве. Низкая занятость инвалидов характеризуется их использованием, как правило, на неквалифицированных работах и, следовательно, низкой оплатой их труда. При этом многие инвалиды, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, выполняют работы, не соответствующие их профессиональной подготовке.

В ряде научных работ высказывается мнение о том, что конкурентоспособность инвалидов снижается из-за установления законодательством для них дополнительных льгот и гарантий, финансирование которых осуществляется за счет работодателя. Из этого делается вывод о том, что в условиях рыночной экономики решение социальных проблем инвалидов не должно перекладываться на плечи работодателей, и государству необходимо компенсировать им убытки, вызванные предоставлением установленных законом льгот, поскольку

именно государство заинтересовано в пополнении трудовых ресурсов из числа инвалидов.

Предоставление льгот лицам, находящимся в объективно не равном по сравнению с другими лицами положении, необходимо для выравнивания их возможностей в сфере трудовых и иных социально-значимых отношений. Работодатель обязан нести расходы, связанные с обеспечением социальных потребностей его работников, включая предусмотренные для них льготы. Эту обязанность следует рассматривать наравне с такими обязанностями, как выплата заработной платы, уплата налогов, создание безопасных условий труда и т.д.

Вместе с тем обязанность работодателя по созданию специальных условий для инвалидов не может быть безграничной. Наравне с работодателем она должна возлагаться на государство. Для этого можно выделить два основания. Во-первых, в соответствии с международными нормами (ст. 27 Конвенции о правах инвалидов) и российским законодательством (ст. 20 Закона о социальной защите инвалидов) государство выступает гарантом реализации права инвалидов на труд. Во-вторых, трудоустройство инвалидов выгодно государству. При эффективном трудоустройстве отчисления с заработной платы инвалидов могут компенсировать затраты государства на осуществление предусмотренных законодательством выплат инвалидам. Например, в 2011г. с заработной платы в 20 000 руб. государству ежемесячно должно было поступать 6640 руб. (13% НДФЛ и 20,2% взносов во внебюджетные фонды). В том же году были предусмотрены расходы на ежемесячную денежную выплату в среднем на одного инвалида около 1549,55 руб. в месяц. Таким образом, при трудоустройстве хотя бы 20% от общего числа инвалидов и фонде получаемой ими зарплаты в среднем 20 000 руб. на каждого человека можно практически покрыть статью расходов

государственного бюджета, направленную на выплату ежемесячной денежной выплаты.

Итак, созданием специальных условий труда инвалидов должны заниматься и работодатель, и государство. В связи с этим следует решить вопрос о распределении между этими двумя субъектами соответствующего финансового бремени. Необходимо исходить из того, что работодатель должен нести затраты не ниже расходов на обеспечение льготных условий и охраны труда других работников (женщин, молодежи, работников, выполняющих работу с вредными или опасными условиями труда).¹ Величину капитальных вложений, превышающую указанный размер, работодателю должно компенсировать государство. Этот подход необходимо закрепить в Законе о социальной защите инвалидов.

На базе Концепции государственной политики в области профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов должны разрабатываться целевые программы, которые являются наиболее эффективным средством управления профессиональной реабилитацией и трудоустройством инвалидов.

Специальные целевые программы содействия занятости инвалидов на федеральном уровне в настоящее время не существуют. В Государственной программе «Доступная среда» на 2011-2015 гг., утвержденной Постановлением Правительства РФ от 17 марта 2011 г. № 175, на обеспечение занятости инвалидов закреплялись меры по созданию новых рабочих мест и обеспечению доступности рабочих мест в общероссийских общественных организациях инвалидов. Этих мер для решения проблем занятости инвалидов явно недостаточно.

¹ См. ст. 92, 94, 117, 124, 125, 126, 146, 147, 212, 213, 221, 222, 225, 253-272 Трудового кодекса РФ.

Основная нагрузка по трудоустройству инвалидов согласно ст. 15 Закона о занятости населения лежит на специалистах службы занятости. Они должны владеть современными технологиями информирования, консультирования и тестирования, уметь грамотно провести собеседование с посетителем и составить вместе с ним план действий по поиску работы. Поэтому необходимо систематически и целенаправленно повышать квалификацию специалистов, работающих с инвалидами, для чего целесообразно создать региональные и межрегиональные центры подготовки кадров для службы занятости по работе с инвалидами.

Инвалиды могут быть заняты как на открытом, так и на закрытом рынке труда. Занятость на открытом рынке труда заключается в их трудоустройстве на обычном предприятии, что предполагает конкуренцию за рабочее место. Занятость на закрытом (защищенном) рынке означает работу на специализированном предприятии, созданном для инвалидов.

Специализированные предприятия предназначаются для работы определенных категорий инвалидов (глухих, слепых, с нарушениями умственного развития или опорно-двигательного аппарата и некоторых других), которым необходимо создание особых условий труда. Возможность создания специализированных предприятий для инвалидов, которые не имеют реальной возможности получить работу на неспециализированных предприятиях, предусмотрена п. 7 Правила 7 Стандартных правил обеспечения равных возможностей для инвалидов и пп. б) п. 11 Рекомендации МОТ № 168. Вместе с тем, как указывает Верховный комиссар ООН по правам человека, право инвалида на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбрал или на который он свободно согласился, не реализуется, если единственной реальной возможностью для инвалида является работа на специализированном предприятии.

Особая роль специализированных предприятий заключается в том, что они позволяют подготовить инвалида к трудоустройству на открытом рынке труда. В современных российских условиях специализированные предприятия имеют как недостатки (работа на них не способствует социальной интеграции, так как изолирует инвалидов), так и преимущества (в большинстве случаев они дают инвалиду со средней тяжестью нарушений единственную реальную возможность получить оплачиваемую работу).¹

На протяжении всего периода существования специализированных предприятий государство оказывает им поддержку, гарантируя тем самым трудоустройство инвалидов. Основной формой государственной помощи являются субсидии. Однако поддержка предпринимательской деятельности в виде постоянного субсидирования является механизмом, не свойственным рыночной экономике, что требует переосмысления статуса специализированных предприятий. Они могут быть преобразованы в организации двух видов. Первый вид - *центр профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов.*, занимающийся их подготовкой к работе на открытом рынке труда. Центр приобретает статус реабилитационной организации и финансируется государством на общих условиях, установленных для реабилитационных организаций. Второй вид - созданное для трудоустройства инвалидов *социальное предприятие*, осуществляющее свою деятельность на основе социального предпринимательства. Социальное предприятие является коммерческой организацией, функционирует на основе самоокупаемости и соответствует условиям рыночной экономики. Стимулирование создания подобных предприятий должно осуществляться через федеральные и региональные

¹ Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе : Дисс. ... канд. социолог. наук. Саранск, 2009. - С. 56.

целевые программы содействия занятости инвалидов, которые могут предусматривать субсидии или ссуды на создание подобных предприятий.

Еще одна форма содействия трудоустройства инвалидов - квотирование

Необходимо отметить, что федеральное законодательство в настоящее время не содержит норм о замене трудоустройства в счет квоты платежами как в отношении инвалидов, так и в отношении молодежи. Таким образом, не понятна правовая основа по сути различных подходов в отношении разных категорий граждан, отраженных в позиции Верховного суда РФ (Определение Верховного суда РФ от 10 августа 2005 г. № 5-ГО5-45).

Сохранение системы квотирования рабочих мест для инвалидов обуславливает необходимость совершенствования законодательства в этой сфере. В настоящее время на федеральном уровне регулируются только общие условия квотирования, а конкретизация норм федерального законодательства осуществляется нормативно-правовыми актами субъектов Федерации. Однако, поскольку Конституция гарантирует равенство прав граждан, государство должно стремиться к равнодоступности мер в отношении инвалидов, не зависимо от того, где они проживают. Поэтому целесообразно принять федеральный закон, устанавливающий единый механизм квотирования на всей территории страны. В этом законе должны содержаться: понятие квоты, поскольку оно отсутствует в федеральном законодательстве; порядок установления квоты, включая порядок расчета среднесписочной численности работников; условия выполнения квоты и ответственность за ее невыполнение. Систему квотирования следует распространить не только на юридических лиц, но и на индивидуальных предпринимателей, поскольку в их подчинении может быть столько же сотрудников, сколько в

организациях, обязанных выполнять квоту.¹

Согласно ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов требуют дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. Специальные рабочие места также могут создаваться работодателями в добровольном порядке.

Возможно, с целью стимулирования спроса на труд инвалидов государство должно оказывать финансовую помощь работодателям в создании специальных рабочих мест. В настоящее время порядок выделения государственных средств на создание специальных рабочих мест устанавливается субъектами Федерации самостоятельно.

Например, в г. Москве Порядок распределения и предоставления субсидий из бюджета города Москвы на реализацию мероприятий по созданию, сохранению (модернизации) рабочих мест для инвалидов, созданию рабочих мест для молодежи, обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций, утвержден Постановлением Правительства Москвы от 31 мая 2011 г. № 236-ПП. Субсидии предоставляются юридическим лицам, не являющимся государственными учреждениями г. Москвы, и индивидуальным предпринимателям. Субсидии предоставляются на конкурсной основе. Они

¹ Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 23-26.

не могут превышать 70% заявленных работодателем фактических затрат.

Система финансирования создания рабочих мест для инвалидов в регионах страдает существенным недостатком - первоначально денежные средства идут на создание рабочего места, а потом под это рабочее место подбирается инвалид. Данный подход неоднозначен, поскольку для создания полноценного специального рабочего места необходимо заранее знать, какие именно ограничения трудовой деятельности возникают у конкретного инвалида при трудоустройстве на конкретную вакансию, и только после этого создавать специальные условия, компенсирующие ограниченные возможности данного человека. Поэтому средства должны выделяться на создание специального рабочего места для конкретного инвалида после того, как он трудоустроен, а не на создание абстрактных рабочих мест.

На изменение сложившейся ситуации должно повлиять утверждение Минтрудом РФ Основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. Указанный документ предусматривает этапы оснащения специального рабочего места для инвалида: а) анализ потребностей инвалида в оснащении рабочего места; б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение специального рабочего места; в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение специального рабочего места. Исходя из приведенной этапности, утвержденные в субъектах РФ правила выделения субсидий на создание специальных рабочих мест должны быть изменены.

Согласно ст. 27 Конвенции о правах инвалидов инвалиды, включая инвалидов с тяжелыми нарушениями, имеют право на труд на открытом рынке труда. Мировой опыт показывает, что эффективным средством

обеспечения реализации этого права инвалидами с тяжелыми нарушениями является поддерживаемое трудоустройство.

Поддерживаемое трудоустройство заключается в том, что с инвалидом работает куратор, который осуществляет индивидуализированный поиск работы, организует обучение на рабочем месте и оказывает помощь в адаптации на рабочем месте в течение длительного времени.

Согласно отечественным научным разработкам поддерживаемое трудоустройство в первую очередь необходимо применять для решения проблем занятости следующих категорий инвалидов: с интеллектуальными нарушениями; с выраженными нарушениями статодинамических функций; с выраженными нарушениями функции зрения; глухих, глухонемых; с сочетанной патологией, при которой ведущими нарушениями функций являются статодинамические, а сопутствующими нарушениями функций - психические.

В Российской Федерации поддерживаемое трудоустройство не развито. Функция поддерживаемого трудоустройства должна быть возложена на Центры профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов, поскольку необходимым атрибутом поддерживаемого трудоустройства является психолого-медико-социальное сопровождение, которое включает в себя:

1) социальное сопровождение (отбор участников для трудоустройства через реабилитационное учреждение);

2) психологическое сопровождение - участие психологов в профессиональном подборе, психологический патронаж, психологическая помощь в виде психокоррекции;

3) медицинское сопровождение, необходимое для оценки состояния здоровья инвалидов, уточнения показаний и противопоказаний

для конкретных видов профессиональной деятельности.

В целях внедрения поддерживаемого трудоустройства необходимо разработать нормативно-правовую базу его регулирования. В связи с этим, должно быть утверждено Положение о поддерживаемом трудоустройстве. В этом Положении необходимо дать легальное определение поддерживаемого трудоустройства, определить виды организаций, осуществляющих организацию поддерживаемого трудоустройства, урегулировать взаимоотношения между субъектами данной деятельности. В данном Положении поддерживаемое трудоустройство следует определить как комплекс непрерывных индивидуализированных услуг по профессиональной ориентации, организации профессиональной подготовки или профессионального образования, поиску работы и помощи в производственной адаптации, оказываемых инвалиду с целью установления длительных трудовых отношений с работодателем.

Положение должно устанавливать обязанности: инвалида (участвовать в мероприятиях профессиональной ориентации, сотрудничать с куратором, пройти обучение у работодателя в случае положительного результата трудовой пробы и т.д.); куратора (оказывать помощь инвалиду в поиске вакансии и оформлении на работу, поддерживать постоянный контакт с инвалидом и работодателем, защищать права инвалида, оказывать ему помощь в адаптации в трудовом коллективе и т.д.); работодателя (оформить отношения с инвалидом в установленном законом порядке, организовать его обучение на рабочем месте, содействовать интеграции в трудовой коллектив и т.д.); членов семьи инвалида (при необходимости сопровождать инвалида на работу и с работы, обеспечивать прием инвалидом необходимых лекарств и проведение медицинских мероприятий, принимать участие в обучении инвалида социальным навыкам, постоянно поддерживать контакт с

куратором и работодателем и т.д.).

При поддерживаемом трудоустройстве устройство инвалида на работу осуществляется в два этапа: 1) обучение выполнению трудовой функции по месту будущей работы с адаптацией на рабочем месте; 2) оформление на работу.

Внедрение поддерживаемого трудоустройства в практику является важным направлением обеспечения занятости инвалидов с тяжелыми нарушениями на открытом рынке труда и, тем самым, интеграции их в общество.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

2. Федеральный закон от 23 февраля 2013 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» // Собрание законодательства РФ. - 2013. - 25 февраля. - № 8, ст. 717

3. Федеральный закон от 29 декабря 2001 г. № 188-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2001. 31 декабря. № 53 (ч. 1). Ст. 5024.

4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»» от 18 мая 2009 г. № 30 // Российская газета, № 108, 17.06.2009.

5. Бодров Ю.В. Занятость пенсионеров по инвалидности: социально-экономический аспект (по материалам предприятий торговли, массового питания и бытового обслуживания): Дисс. ... канд. экон. наук. М., 2015.

6. Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 23-26.

7. Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: Дисс. ... канд. социолог. наук. Саранск, 2015.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

*Калинкина Елена Сергеевна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Герасимова Елена Сергеевна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права
социального обеспечения,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Законодатель в качестве принципов трудового права закрепил в ст. 2 Трудового кодекса РФ защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. Данная норма Трудового кодекса РФ нацелена на регулирование трудоустройства у конкретного работодателя и содействие именно трудоустройству, а не эффективной занятости. Как справедливо отмечает Н.Л. Лютов, такой подход законодателя неверно исключает из сферы действия Трудового кодекса РФ, содействие занятости в целом, так как занятость непосредственно связана с трудоустройством и не может существовать без такового¹.

На основании данных статистики, приведенной для ознакомления Правительством РФ, в течение последних 6 лет в государстве обеспечена стабильная ситуация на рынке труда. Численность безработных граждан

¹ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов М.: Проспект, 2017. С. 173.

составляет 5,2-5,6 %, что является более показательным на фоне увеличения численности экономически активного населения с 2012 года. Среди оказанных мер содействия занятости приводятся такие примеры как реализация программ профессионального обучения, привлечение населения к общественным и временным работам, организация стажировок для выпускников образовательных учреждений, содействие трудоустройству инвалидов посредством создания специальных рабочих мест. В числе особых достижений в сфере регулирования российского рынка труда и обеспечения занятости выделяют создание общероссийской информационной системы поиска подходящей работы - Общероссийской базы вакансий «Работа в России», введенной в эксплуатацию 3 июля 2015 года и позднее интегрированной с Единым порталом государственных услуг¹.

Анализируя данные действия со стороны государства, следует отметить, что почти все из можно охарактеризовать как меры прямого воздействия, ввиду того, что государство является крупнейшим работодателем и может предоставить рабочие места. Однако, по мнению автора, меры прямого воздействия выступают реакцией на конкретную проблемную ситуацию и нацелены на снижение уровня безработицы в целом или низкой занятости в отдельной отрасли, а не на поддержание стабильной ситуации рынка труда.

В контексте данного исследования внимание автора направлено на рассмотрение профилактических аспектов содействия занятости населения, не включающих непосредственную организацию и предоставление рабочих мест, а нацеленных на повышение эффективности занятости населения путем учета интересов работников и их согласования с

¹ Вопросы производительности труда и поддержки занятости: некоторые важные факты и показатели за 6 лет // Сайт Правительства РФ URL: <http://government.ru/rugovclassifier/615/events/> (дата обращения: 12.04.2018).

экономическими интересами отдельных работодателей, отрасли, регионов и государства в целом, на предотвращение ситуаций массового высвобождения работников. Данные компоненты, по мнению автора, объединены в правой природе профсоюзных объединений, выступающих представителями работников и участниками диалога в качестве социального партнера. Подобные надежды на профсоюзы возлагали и ранее. Так, М. Колосницына, в качестве ключевой задачи профсоюзов называла улучшение финансовых и нефинансовых условий занятости своих членов¹.

Для того чтобы оценить наличие действительной возможности деятельности профсоюзов в сфере содействия занятости, необходимо проанализировать правовое регулирование деятельности профсоюзов в сфере содействия занятости населения, выявить существующие ограничения и пробелы в правовом регулировании, предложить меры по их устранению, чтобы повысить эффективность деятельности профсоюзов в данной сфере.

Право профсоюзов на содействие занятости закреплено в ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (далее – Закон о профсоюзах).

На наш взгляд, полномочия профсоюзов в данной сфере можно разделить на три группы.

Первая группа объединяет профилактические полномочия, такие как право принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, закрепленные в п. 1 ст. 12 Закона о профсоюзах.

¹ Колосницына М. Г. Экономика труда. М.: Академкнига, 2003. С. 37.

Отдельно следует отметить установленную в ст. 20 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (далее – Закон о занятости) возможность в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальном уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан.

На наш взгляд, первая группа полномочий имеет в большей степени декларативный характер и не может служить содействию занятости без принятия специальных актов регламентирующих обязательные процедуры проведения консультаций, переговоров и их порядок. Однако анализ специальных актов субъектов РФ, посвященных данному вопросу, позволяет сделать вывод о перенесении в региональное законодательство норм федеральных законов, не уделяя внимания процедурным аспектам и указания на обязательность конкретных мер по содействию занятости.

Например, Законом г. Москвы от 1 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве» предусмотрено формирование Координационного комитета содействия занятости населения города Москвы. В соответствии с данным актом, Координационный комитет вправе рассматривать проекты городских программ по содействию занятости населения, участвовать в рассмотрении проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по проблемам занятости населения, вносить в органы исполнительной власти города Москвы предложения по совершенствованию государственной политики содействия занятости населения и повышению социальной защищенности

граждан, координировать деятельность в области содействия занятости населения, рассматривать иные вопросы содействия занятости населения.

Большее значение в регулировании занятости и трудоустройства имеют и акты социального партнерства - соглашения и коллективные договоры.

Так, например, в Генеральном соглашении, заключенным между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 гг. указывается, что Стороны считают обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения одним из государственных приоритетов страны. В этих целях Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие в сфере занятости населения и развития людских ресурсов по следующим направлениям: содействие созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой; совершенствование системы информации о рынке труда; повышение эффективности государственной политики и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения; повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности; совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда; упорядочение привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы; расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями; совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы; легализация занятости; разработка предложений по внесению изменений в законодательные и иные нормативные правовые

акты в целях расширения возможностей занятости населения¹.

Вторая группа представлена превентивными полномочиями, такими как право на осуществление контроля за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости, предусмотренные п. 1 ст. 12 Закона о профсоюзах, а также право профсоюзов осуществлять контроль за исполнением обязательств, содержащихся в коллективном договоре, предусмотренное ст. 13 Закона о Профсоюзах и ст. 370 Трудового кодекса РФ.

Больших результатов, на наш взгляд можно добиться, путем проведения коллективных переговоров на локальном или заключения соглашений на региональном отраслевом уровне, что будет способствовать принятию и реализации адресных мер, направленных на занятость отдельных категорий работников, выделяемых по профессиональному признаку, либо на защиту прав работников отдельных организаций, в случае возникновения в организации кризисных ситуаций, влекущих ухудшение условий труда или сокращение численности или штата работников.

На наш взгляд, работу профсоюзов в сфере занятости на локальном уровне целесообразно организовать по двум основным направлениям:

1) непосредственное взаимодействие с работодателем на предприятии, внесение в коллективный договор положений, определяющих занятость на предприятии, ее уровень, условия сокращения, возможность дополнительных выплат, пособий;

¹ «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы» от 5.02.2018. Российская газета. 2018 г. №7487 (24).

2) контроль над законностью проведения мероприятий, затрагивающих вопросы занятости (сокращение работающих, реорганизация или ликвидация предприятия).

Третья группа включает в себя полномочия профсоюзов на защиту прав работников в условиях сокращения количества рабочих мест, приостановления производства или ухудшения условий труда. В числе таких мер можно назвать установленную п. 2 ст. 12 Закона о профсоюзах необходимость уведомления профсоюза о решении работодателя провести сокращение численности или штата и обязательность проведения с профсоюзом переговоров о соблюдении прав и интересов их членов, а также запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором или соглашением, предусмотренный п. 3 данной статьи.

Следует отметить, что данная группа мер является наиболее эффективной, так как результатом их реализации является недопущение нарушения прав, ограничения гарантий и ущемления трудовых интересов конкретных работников. Кроме того, законодатель уделил данной группе особое внимание, четко регламентировав процедуры учета мнения работников в Трудовом кодексе РФ¹.

В группу мер, направленных на защиту прав работников следует также включить право профсоюзов вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, что установлено ст. 12 Закона о профсоюзах. Такая мера, на наш взгляд, является достаточно актуальной, так как

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Российская газета. 2001. № 256. Ст.ст. 180,373.

необходимо время для оценки ситуации, учета права и интересов большого числа работников для целей выработки и принятия социально и экономически сбалансированных решений. Однако, также следует обратить внимание на необходимость детальной регламентации процедур и рамочного регулирования сроков перенесения и временного прекращения отдельных мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Российская газета. 2001. № 256.

2. «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы» от 5.02.2018. Российская газета. 2018 г. №7487 (24).

3. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов М.: Проспект, 2017. С. 173.

4. Колосницына М. Г. Экономика труда. М.: Академкнига, 2003. С. 37.

5. Вопросы производительности труда и поддержки занятости: некоторые важные факты и показатели за 6 лет // Сайт Правительства РФ URL: <http://government.ru/rugovclassifier/615/events/> (дата обращения: 12.04.2018).

**К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВЫПЛАТЫ
ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ В ПЕРИОД УЧАСТИЯ ГРАЖДАНИНА
В ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТАХ**

*Белашова Екатерина Михайловна,
Университет Прокуратуры Российской Федерации*

*Научный руководитель: Чупрова Елена Викторовна, кандидат
юридических наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин
Университета прокуратуры Российской Федерации*

В Российской Федерации в соответствии с положениями ст. 37 Конституции РФ¹ и ч. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека² признается свобода труда. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»³ (далее – Закон о занятости) закрепляет гарантию бесплатного содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости каждому гражданину Российской Федерации (абз. 4 п. 1 ст.12). Помимо этого граждане имеют право на бесплатную консультацию и получение связанных с профессиональной ориентацией информации и услуг в органах службы занятости, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, участия в общественных работах, организованных органами службы занятости в целях обеспечения

¹ Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

² Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // «Российская газета», 10.12.1998.

³ «Собрание законодательства РФ», № 17, 22.04.1996, ст. 1915

временной занятости населения (ст.ст. 9, 24). Тем не менее, по смыслу абз. 2 п. 2 ст. 12 Закона о занятости право на социальную поддержку, в частности выплату пособия по безработице, предоставлено только тем лицам, которые в установленном порядке признаны безработными и не относятся к категории занятых.

В соответствии со ст. 2 Закона о занятости занятыми считаются граждане, работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ.

Исходя из этого, лица, признанные безработными и принимающие участие в общественных работах, под которыми хотя и понимается трудовая деятельность¹, не приобретают статуса занятых, поэтому не утрачивают права на выплату пособия по безработице. Такой законодательно определенный механизм представляет логичным, в силу природы организации общественных работ как дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу (ст. 24 Закона о занятости).

Однако в соответствии со ст. 35 Закона о занятости выплата пособия по безработице может быть приостановлена в случае отказа гражданина по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах, которые в соответствии с Требованиями к подбору подходящей работы² признаны таковыми. Данное положение

¹ п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» // «Собрание законодательства РФ», 21.07.1997, № 29, ст. 3533

² Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан»)// «Собрание законодательства РФ», 17.09.2012, № 38, ст. 5103

противоречит ст. 37 Конституции РФ¹, которая закрепляет право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, так как определяет возможность оказания давления на гражданина при выборе им трудовой деятельности путем лишения социальной поддержки в виде пособия по безработице.

Цель закрепления законодателем такой коллизионной нормы объясняется тем, что существует необходимость исключения со стороны граждан злоупотребления правом² на обращение в органы службы занятости с целью поиска подходящей работы. Злоупотребление выражается в систематическом отказе от участия в оплачиваемых общественных работах в связи с тем, что предложенная подходящая работа не в должной мере удовлетворяет желания и представления об условиях труда.

На наш взгляд, отказ от участия в общественных работах заключается не столько в злоупотребительной направленности, а сколько в осознании гражданином собственной незащищенности от произвола работодателя при направлении на подходящую с точки зрения органов службы занятости работу, потому что первоочередная обязанность внутриорганизационного контроля за соблюдением в интересах работника положений трудового договора, есть только у профсоюзных организаций, которые в современных реалиях не обладают реальным набором рычагов защиты прав работников³.

¹ Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

²См.: Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 120-123

³ См.: Диамантис Д.Г., Крючков М.С. Совершенствование деятельности профсоюзных организаций // Universum: Экономика и юриспруденция : электрон. научн. журн. 2014. № 7-8 (8) . URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/1498>; Рушева А.В. Роль профсоюзной организации в повышении качества трудовой жизни

Дабы оградить работодателя от злоупотребления работником трудовыми правами представляется целесообразным использование иного механизма противодействия, заключающегося не в использовании неконституционных положений, таких как приостановление выплат пособия по безработице в связи с отказом от предлагаемой подходящей работы, а во включении в ст. 2 Трудового Кодекса Российской Федерации¹ принципа недопустимости злоупотребления трудовыми правами аналогично ст.10 Гражданского Кодекса Российской Федерации². Введение нормы-принципа позволит создать запрет на злоупотребление правом для всех сторон трудовых и иных связанных с ними отношений, ввиду того, что этот акт возможен и «по соглашению»³.

Исходя из изложенного, предлагаем исключить из Закона РФ «О занятости населения в РФ» абз. 2 п. 3 ст. 35 и следовательно из Постановления Правительства РФ «Об утверждении Положения об организации общественных работ» п. 18, согласно которым позволительно оказывать давление на безработных граждан в ходе определения порядка распоряжения собственными способностями к труду путем приостановления выплаты пособия по безработице, как нарушающие конституционные принципы и противоречащие духу и букве российского законодательства.

Библиографический список

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3 (43). С. 105-106

¹ «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301

³ См.: Паламарчук И.А. Заключение, изменение, прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 8

2. Всеобщая декларация прав человека// Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // «Российская газета», 10.12.1998.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации//«Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32, ст. 3301
5. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», № 17, 22.04.1996, ст. 1915
6. Постановления Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» // «Собрание законодательства РФ», 21.07.1997, № 29, ст. 3533
7. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан»)// «Собрание законодательства РФ», 17.09.2012, № 38, ст. 5103
8. Диамантис Д.Г., Крючков М.С. Совершенствование деятельности профсоюзных организаций // Universum: Экономика и юриспруденция : электрон. научн. журн. 2014. № 7-8 (8) . URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/1498>
9. Куценко В.В., Ровбель С.В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда // Теория и практика общественного развития. 2014. № 21. С. 100-104

10. Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 120-123

11. Рушева А.В. Роль профсоюзной организации в повышении качества трудовой жизни работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3 (43). С. 103-109.

*

РАЗДЕЛ 2.

*

**ОРГАНЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ:
НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ**

*Киселева Екатерина Алексеевна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,
кандидат юридических наук, старший преподаватель,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Органы службы занятости населения являются основным воплощением политики государства по сокращению безработицы и способствованию установлению полной занятости населения Российской Федерации. Государственная служба занятости, правовые основы деятельности которой заложены в ст. 15 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) "О занятости населения в Российской Федерации"¹, призвана производить оценку занятости населения, разрабатывать прогноз ее развития и различные программы, способствующие повышению занятости населения, но, безусловно, одной из главных функций государственной службы занятости является содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (пп. 3 п. 2 указанной статьи). Трудовое и административное

¹ Закон Российской Федерации от 19. 04.1991 года № 1032-1 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно - правовая система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/87f8375da56c3f15dc794ed60216a94d260bbf01/ (дата обращения: 22.04.2018).

законодательство, а также иные подзаконные нормативные акты устанавливают порядок деятельности рассматриваемой структуры, вводят государственные стандарты в сфере оказания соответствующих услуг органами службы занятости. Казалось бы, невозможно усмотреть изъян в системе государственной службы занятости: разработанность вопроса на федеральном и региональном уровне, а также обилие нормативных правовых актов не оставляют возможности для появления критики.

Законодатель, а также иные субъекты, осуществляющие нормотворческие функции в сфере регулирования трудовых, а также административно-правовых отношений, при разработке нормативных правовых актов и их последующем принятии создает такую конструкцию, которая на его взгляд смогла бы успешно справиться с поставленными перед ней задачами, эта конструкция представляется наиболее оптимальной, эффективной и удобной для правоприменителей и граждан. Однако дальнейшая реализация принятых норм на практике, как правило, показывает их несовершенство, вскрывает пробелы и, зачастую, неприменимость некоторых положений к реально существующим общественным отношениям в сфере трудового права и административного регулирования работы органов службы занятости населения в Российской Федерации, а стремительное развитие общества и появление в связи с ним новых общественных отношений образует ниши, не урегулированные нормами права. Такая же ситуация возникает и с органами службы занятости населения, так как в связи с организацией данных органов, их структурой и эффективностью функционирования в условиях современной России возникает большое количество вопросов.

Актуальность рассмотрения вопроса эффективности работы службы занятости в аспекте предоставляемых ими вакансий, а также взаимодействия данных органов с различными сервисами поиска работы

становится очевидна, когда мы понимаем значение органов службы занятости, а также их функций. Так, необходимо понять, какую роль в процессе трудоустройства безработных играют указанные органы в современных условиях, каково оказываемое ими влияние на занятость населения в нашей стране.

Деятельность органов службы занятости населения в России регулируется большим количеством нормативных правовых актов различной силы. На федеральном уровне стоит выделить упомянутый ранее Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 152 «О персональных данных», а также многочисленные акты Правительства РФ, устанавливающие, в частности, порядок регистрации безработных граждан, размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице, а также акты Министерства труда и социальной защиты. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы занятости населения, принимаются также на уровне субъектов Российской Федерации. Органы занятости субъектов осуществляют свою деятельность на основании федеральных нормативных правовых актов, нормативных актов субъектов (в том числе законов субъектов и различных постановлений министерств и ведомств), а также административных регламентов соответствующих ведомств субъектов. Как мы видим, вопросы функционирования государственной службы занятости населения регулируются огромным количеством нормативных актов (например, в Костромской области деятельность органов службы занятости регулируется 29 нормативными актами, и только 8 из них – федерального уровня).¹ Однако такой массив правовых актов не добавляет

¹ Законодательство [Электронный ресурс] // ОГКУ ЦЗН по городу Костроме. URL: <http://kos.socdep.adm44.ru/inf/zakon/index.aspx> (дата обращения: 28.04.2018)

определенности и не исключает появления проблемных вопросов и ситуаций.

В первую очередь, вопросы эти касаются вакансий, доступных для безработных в органах службы занятости. В данной работе автор предлагает рассмотреть основные характеристики, позволяющие определить степень эффективности и актуальности органов службы занятости на примере трех регионов Центрального Федерального округа: Костромской, Ивановской и Ярославской областях.

Проблема органов службы занятости, по мнению автора статьи, заключается в потере ими функции посредника между работодателем и работником, перенос такого взаимодействия в другие структуры и сторонние сервисы. Органы службы занятости не могут удовлетворить нужды безработного населения в поиске подходящей им работы, а вакансии, предлагаемые рассматриваемыми органами, в подавляющем большинстве случаев являются низкооплачиваемыми и предоставляются государственными или муниципальными органами власти, а также учреждениями и унитарными предприятиями. К тому же, работодатели зачастую, осознавая неэффективность данной структуры, предпочитают искать работников, прибегая к помощи платных сервисов, ввиду чего высокооплачиваемую работу, предполагающую высококвалифицированный труд, представляется практически невозможным найти, пользуясь услугами государственной службы.

Поверхностный анализ вакансий, предоставляемых органами службы занятости в региональных центрах, может указать на их достаточное количество, что может быть ошибочно расценено как критерий эффективности работы данных органов, показатель широких возможностей, предлагаемых безработному. Однако такой подход к изучению работы рассматриваемых органов в корне неверен.

В каждом из указанных субъектов информация об органах службы занятости размещается на соответствующих сайтах. Для того, чтобы сузить и конкретизировать круг анализируемых сведений, предлагается более подробно рассмотреть доступную информацию об органах службы занятости, предлагаемых ими вакансиях административных центров выбранных для изучения субъектов.

Рассмотрение вакансий, выставленный для всеобщего ознакомления на сайтах органов службы занятости Костромы, Иваново и Ярославля, следует начать с сопоставления нескольких характеристик: *количества предоставляемых вакансий* (этот критерий автор не отвергает); *разнообразие уровней квалификации, требуемой для каждой вакансии*; *уровень оплаты труда*; *соотношение данных вакансий с вакансиями, предлагаемыми Общероссийской базой вакансий «Труд в России» и расположенными на крупнейших сервисах поиска работы, а также наличие информации об актуальности размещаемых вакансий.*

В первую очередь стоит отметить, что количество предлагаемых органами занятости различных региональных центров, действительно, достаточно значительно. Только в Костроме сводная таблица вакансий по состоянию на 28.04.2018 размещается на 102 страницах¹ и содержит около 1177 вакансий. Однако стоит заметить, что в упомянутой таблице не содержится сведений о дате актуальности предлагаемых вакансий, о есть не представляется возможным оценить, на какие вакансии безработные все еще могут претендовать, а какие уже не являются для них актуальными. Рассмотрение же последних 33 вакансий показывает, что большая их часть представляет собой низкоквалифицированный труд (официант, уборщик, санитарка (мойщица), сторож), не требующий особых навыков и знаний, а

¹ Информация о вакансиях на 28 апреля 2018 года [Электронный ресурс] // ОГКУ ЦЗН по городу Костроме. URL.: <http://kos.socdep.adm44.ru/i/u/2018-04-28.pdf> (дата обращения: 29.04.2018)

заработная плата, определенная работодателем, редко превышает 15 тыс. рублей, встречаются также вакансии с заработной платой, установленной ниже минимального размера оплаты труда,¹ что также ставит вопрос об актуальности предоставляемой центрами занятости информации.

Служба занятости Ярославской области предлагает более удобную систему поиска вакансий – Банк вакансий.² Безусловно, более удобная и понятная система поиска вакансий облегчает для безработного поиск работы и демонстрирует функционирование органов службы занятости рассматриваемого региона. Однако, несмотря на видимые преимущества, заработная плата, предлагаемая работодателями, в среднем не превышает 16-17 тыс. рублей.

Ивановский межрайонный центр занятости населения не представляет в открытом доступе список вакансий для безработного населения, отсылая нас на созданную единую платформу «Работа в России».

Более детальное рассмотрение информации, предоставляемой органами службы занятости, позволяет сделать вывод о преобладающей числе вакансий, предполагающих низкоквалифицированный труд и заработную плату, лишь немного превышающую минимальную заработную плату, установленный в каждом из рассматриваемых регионов.

После прочтения приведенных выше сведений может вполне справедливо возникнуть следующее возражение: низкий уровень

¹ Стр. 9 рассматриваемого документа. Вакансия: «Менеджер, старший, старший менеджер отдела розничных продаж». Предлагаемая заработная плата: 9500 руб. при установленном минимальном размере оплаты труда в 9489 руб.

² Банк вакансий [Электронный ресурс] // Интерактивный портал службы занятости населения Ярославской области. URL: <http://trud.yarregion.ru/vacancy/?WithoutAdditionalLimits=False&ActivityScopeNoStandart=True&SearchType=1&Region=76&HideWithEmptySalary=False&ShowOnlyWithEmployerInfo=False&ShowOnlyWithHousing=False&Sort=1&PageSize=0&SpecialCategories=False&Grid-sort=&Grid-page=5&Grid-pageSize=10&Grid-group=&Grid-filter=> (дата обращения: 28.04.2018)

заработной платы, предлагаемой работодателем в вакансиях, размещаемых органами службы занятости, может свидетельствовать, скорее, об общем экономическом положении субъекта, но совсем не указывает на неэффективность службы занятости населения. Это возражение достаточно легко опровергнуть, проанализировав вакансии, размещаемые в соответствующих регионах на сайтах по поиску работы. Например, при поиске вакансий в Костроме сайт hh.ru предлагает заработную плату для работника не ниже 15 000 руб.¹ То есть вакансии для высококвалифицированных специалистов существуют, однако работодатели предпочитают оплачивать услуги частных интернет-порталов вместо обращения в органы службы занятости населения и предоставления информации о вакансиях им.

Таким образом, можно отметить следующие проблемные моменты. Органы службы занятости рассматриваемых субъектов, обладая различными техническими средствами, разнообразно представляют (или же не представляют) информацию о доступных для безработного населения вакансиях. Налицо отсутствие стандартов размещения соответствующей информации и отсутствие ее обновления в некоторых регионах, что ставит в неравное положение их безработное население, лишая их простого и наглядного способа доступа к необходимой для них информации. Следует также отметить, что работодатели неохотно прибегают к услугам органов службы занятости населения, предлагая через них вакансии, предполагающие низкоквалифицированный и, соответственно, низкооплачиваемый труд. В создавшейся ситуации безработный заинтересован в обращении в частные службы занятости (в

¹ Работа в Костроме [Электронный ресурс] // hh.ru URL: <https://kostroma.hh.ru/search/vacancy?text=&area=52> (дата обращения: 28.04.2018)

т.ч. интернет-ресурсы). Органы службы занятости постепенно теряют свою функцию в качестве посредника между безработным и работодателями.

Таким образом, органы службы занятости объективно не выдерживают конкуренции, создаваемой многочисленными более доступными и простыми в использовании частными сервисами.

Обратим внимание на альтернативу, предлагаемую органами службы занятости населения. Созданная в 2015 г. платформа для поиска вакансий «Труд в России», на которую ссылаются все без исключения органы службы занятости, не является их полноценной альтернативой и по принципу своего функционирования сравнима с такими популярными сервисами поиска вакансий, как job.ru и hh.ru, то есть не удовлетворяет потребности безработных в поиске работы. К тому же, количество вакансий, публикуемых на упомянутых сервисах (job.ru и hh.ru), в разы превышает количество вакансий, опубликованных на портале «Труд в России».

К тому же, стоит отметить, что зарегистрироваться и разместить резюме на указанном портале может любой желающий, в том числе относящийся к категории занятого населения. То есть единственным преимуществом портала «Труд в России» для безработных и работодателей является его доступность и отсутствие платы за размещение резюме и вакансий.

Таким образом наблюдается наличие определенных противоречий в функционировании системы предложения вакансий органами службы занятости. Не приспособившись к условиям современной России, во многом отставши нужд работников и работодателей, рассматриваемая система органов постепенно, по нашему мнению, начинает терять значение, заложенное в нее законодателем. Возможность для трудоустройства безработного на подходящую ему по квалификации и уровню оплаты труда, опираясь на данные органов службы занятости

населения, маловероятна. Также созданный упомянутый ранее портал не может полностью заменить конечно же службу занятости.

Возникает несколько неопределенная ситуация: с одной стороны, функции службы занятости населения вполне понятны и не вызывает вопросов необходимость государственной поддержки и способствования увеличению занятости населения; с другой стороны, существующая система органов службы занятости не отвечает современным требованиям и не может в полной мере служить в качестве посредника между безработными и работодателями, подход к построению данной системы устарел, а большая часть безработных предпочитает искать работу на сторонних ресурсах в обход государственных органов или по знакомым.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что эффективность функционирования органов службы занятости в аспекте подбора вакансий – проблема, нуждающаяся в оперативном вмешательстве. Изменение данной структуры, введение новых стандартов ее функционирования позволит ее реорганизовать и адаптировать к условиям жизни современного общества. Объективно устаревшие, неудобные и мешающие осуществлению непосредственных функций органов службы занятости населения процедуры требуют своего пересмотра. Недоверие, существующее между работодателем, службой занятости и безработным населением должно быть преодолено.

Таким образом, в качестве возможного выхода из сложившейся ситуации, например, можно рассмотреть необходимость модернизации органов службы занятости, упрощение регистрации граждан в качестве безработных, путем переноса данных процедур в зарекомендовавший себя сервис «Мои документы» и портал «ГосУслуги»; изменение подхода к функционированию сервиса «Труд в России» путем предоставления исключительно лицам, зарегистрировавшимся в качестве безработных,

размещения своего резюме, то есть отход от модели популярных сайтов и сближение с функциями органов службы занятости; оставить за непосредственными органами службы занятости функции по профориентации, переподготовке безработных. Необходимо также рассмотреть будущее органов службы занятости как отдельной структуры и предусмотреть возможность оптимизации описываемой структуры путем перераспределения ее функций и ее замены оптимально подходящей современным условиям системой.

Наблюдающееся, по нашему мнению, отсутствие прогресса в работе органов службы занятости, накопление проблем, разрешение которых на уровне отдельных органов службы занятости не представляется возможным, требует вмешательства со стороны законодателя. Необходимо оптимизировать механизм поиска вакансий и привести его в наиболее эффективное состояние, в котором органы службы занятости будут работать более результативно для безработного населения.

Библиографический список

1. Работа в Костроме [Электронный ресурс] // hh.ru URL: <https://kostroma.hh.ru/search/vacancy?text=&area=52> (дата обращения: 28.04.2018)

2. Банк вакансий [Электронный ресурс] // Интерактивный портал службы занятости населения Ярославской области. URL: <http://trud.yarregion.ru/vacancy/?WithoutAdditionalLimits=False&ActivityScopeNoStandart=True&SearchType=1&Region=76&HideWithEmptySalary=False&ShowOnlyWithEmployerInfo=False&ShowOnlyWithHousing=False&Sort=1&PageSize=0&SpecialCategories=False&Grid-sort=&Grid-page=5&Grid-pageSize=10&Grid-group=&Grid-filter=> (дата обращения: 28.04.2018)

3. Информация о вакансиях на 28 апреля 2018 года [Электронный ресурс] // ОГКУ ЦЗН по городу Костроме. URL.: <http://kos.socdep.adm44.ru/i/u/2018-04-28.pdf> (дата обращения: 29.04.2018)

4. Закон Российской Федерации от 19. 04.1991 года № 1032-1 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно - правовая система. URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/87f8375da56c3f15dc794ed60216a94d260bbf01/ (дата обращения: 22.04.2018)

5. Законодательство [Электронный ресурс] // ОГКУ ЦЗН по городу Костроме. URL: <http://kos.socdep.adm44.ru/inf/zakon/index.aspx> (дата обращения: 28.04.2018)

ВОПРОСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

*Шилина Софья Валентиновна,
Липецкий государственный педагогический университет
им. П.П.Семенова-Тян-Шанского*

*Научный руководитель:
Богомолова Алла Викторовна,
кандидат социологических наук, доцент,
Липецкий государственный педагогический университет
им. П.П.Семенова-Тян-Шанского*

Наряду с построением механизмов взаимодействия государства и обращающегося по вопросу трудоустройства гражданина, важным направлением деятельности органов государственной власти в сфере занятости является выработка процесса эффективного сотрудничества с работодателями, от которых во многом зависит результат действий по обеспечению населения рабочими местами.

Согласно статье 25 Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения [2]. Именно в целях более эффективного выполнения данной нормы с 2015 года работодателям рекомендовано размещать сведения о свободных вакансиях в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» [1]. При этом они несут ответственность за

полноту, достоверность и актуальность предоставляемой информации, которая подвергается обязательной проверке органами государственной власти. Ранее законодательство обязывало информировать органы службы занятости только о наличии свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, причем количество данных вакансий было определено специально установленной квотой. Поэтому подобные нововведения повлекут за собой ряд существенных изменений во взаимодействии работодателей и государства, а также создают условия для преодоления проблемы скрытой безработицы.

К сожалению, в настоящее время работодатели могут не сообщить о наличии вакансий, поскольку просто не знают норм законодательства. Кроме того, существует целый ряд возможностей обойти правовые нормы или отделаться меньшим штрафом:

- информация о вакансиях в органы государственной власти подается один раз в месяц, в течение которого свободное рабочее место может оказаться уже занятым;

- так как контролировать процесс образования свободных вакансий представляется возможным лишь при постоянном мониторинге Интернет-ресурсов и газетных объявлений, то часть работодателей может найти нужного сотрудника через знакомых, не прибегая к информационным источникам;

- при проведении же проверки по факту размещения подобных объявлений непросто доказать принадлежность информации именно к этой организации, вследствие ошибок, которые могли возникнуть в ходе подачи данных, и невозможности проверить истинного автора подобных объявлений.

Этот ряд может быть продолжен и далее, при этом основным выходом из сложившейся ситуации будет являться создание механизма

взаимодействия, основанного на доверительных связях между органами государственной власти и работодателями. Обе стороны должны осознавать всю долю ответственности в вопросах трудоустройства граждан. Именно с этой целью требуется индивидуальный подход к каждой организационной единице при разработке удобной формы взаимодействия органами службы занятости и работодателей. Существует большое количество возможных форм согласованного функционирования данных субъектов рынка труда, среди которых можно выделить:

- кастинги специалистов, для чего с каждым участником проводится индивидуальная работа по составлению резюме, подготовке к собеседованию, возможному тестированию и анкетированию;

- встречи специалистов отделов кадров различных организаций с возможными работниками в органах службы занятости, проведение семинаров, тренингов, деловых игр, помогающих выявить наиболее подходящих кандидатов, а также провести пробные мероприятия в рамках подбора персонала, которые позволят гражданам адаптироваться к формам работы кадровых служб;

- ярмарки вакансий, выставки, тематические презентации работодателей как для всех желающих, так и для особых категорий ищущих работы;

- форумы, конференции, заседания с представителями работодателей для обмена опытом по вопросам трудоустройства граждан, обсуждения предложений по улучшению ситуации на рынке труда, подведения итогов и определения задач на следующие временные периоды;

- клубы работодателей определенных сфер деятельности, определенного территориального расположения, которые будут давать возможность работодателям в неформальной обстановке обмениваться

информацией между собой, а также общаться с группами безработных с целью выявления потенциальных кандидатов на вакантные места;

- программы временного трудоустройства отобранных специалистов в целях проверки его профессионального уровня и соответствия занимаемой должности для постоянного трудоустройства. Данный испытательный срок будет финансироваться органами службы занятости населения, что представляется существенным фактором для работодателей при принятии безработных в качестве стажеров. Кроме того, в рамках таких программ возможно проведение мероприятий по профессиональной ориентации и адаптации граждан, ищущих работу впервые или не имеющих квалификации, а также долгое время не работающих по специальности.

Таким образом, в вопросе регулирования взаимодействия органов службы занятости и работодателей важнейшую роль, помимо нормативно-правового метода, который устанавливает конкретные границы данных отношений, играет индивидуальный подход к организациям, предоставляющим информацию о свободных вакансиях. Существующие формы согласованного функционирования данных субъектов рынка труда требуют внесения постоянных изменений в соответствии с развитием общественных процессов, а также разработки новых механизмов такого функционирования.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 25 августа 2015 г. N 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» [Электронный ресурс]. Режим доступа: Информационно-справочная система «Гарант» (дата обращения: 07.02.2018).

2. Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

[Электронный ресурс]. Режим доступа: Информационно-справочная система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2018).

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ
ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Синицына Ирина Владиславовна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Батусова Екатерина Сергеевна, кандидат юридических наук,
старший преподаватель,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Сфера образования - это сфера особого интереса, как государства, так и граждан, поскольку затрагивает жизненно важные интересы каждого гражданина и направлена на удовлетворение одной из основных его потребностей. Поэтому предпринимаемые государством шаги в рамках реформирования образовательной сферы требуют особой продуманности не только с точки зрения экономического эффекта, но и с точки зрения будущего социального результата.¹

Каждый имеет право на образование.² Провозглашенное право на получение образования в Российской Федерации. В частности, статью 43 Конституции РФ, можно считать основой законодательства об образовании в Российской Федерации. Помимо данного нормативного правового акта,

¹ Образовательное законодательство России. Новая веха развития: монография / Андриченко Л.В., Баранков В.Л., Булаевский Б.А. и др., Под ред. Н.В. Путило, Н.С. Волкова.Юриспруденция, 2015.

² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 Собрание законодательства Российской Федерации. 2014 г. № 31. Ст. 43 с изм. и допол. в ред. от 21.07.2014

обладающего высшей юридической силой, существуют и иные акты регулирующие образовательную среду. На сегодняшний момент имеется примерно 50 федеральных законов, регулирующих образовательный процесс. Важнейшим из них является Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".¹ Данный закон регламентирует достаточно обширную сферу общественных отношений, из-за чего появляется необходимость в создании множества уточняющих этот закон подзаконных актов. Также деятельность, связанную с образованием, регулируют профильные акты, освещающие отдельные аспекты функционирования системы, указы Президента, издаваемые постановления Правительства, акты органов исполнительной власти, касающиеся вопросов образования, а также множество региональных законов и подзаконных актов. Кроме вышеперечисленных источников в систему современного российского законодательства об образовании входят локальные нормативные акты образовательных учреждений.

Многие исследователи, занимающиеся анализом законодательства об образовании, отмечают застой и деградацию законодательства, этой отрасли социальной сферы жизни общества.

Основные признаки такого кризиса уже достаточно хорошо известны: от пробельности до «внутренней» и «внешней» коллизионности образовательных нормативных правовых актов различной юридической силы, от количественной чрезмерности законодательства до низкого его технико-юридического качества, от хаотического и волюнтаристского планирования правового регулирования системы образования на ее федеральном, региональном и муниципальном уровне до отсутствия понимания и субъектов образовательно-правового нормотворчества

¹ Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012 г. № 303. с изм. и допол. в ред. от 01.05.2017

принципов и критериев его оптимизации, от недопустимо усилившегося административного ресурса до практически полного игнорирования прав и законных интересов главных субъектов образовательных отношений – обучающихся и обучаемых...¹

Наращивание объема правового материала, не подвергающегося систематизации и унификации, заставляет образовательную отрасль превращаться в сложную и запутанную систему.

Новость о том, что в декабре 2017 года в Государственную Думу был внесен законопроект о совершенствовании механизмов целевого обучения, который в дальнейшем должен быть принят и внедрен путем внесения изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" породила множество дискуссий на тему возвращения к ранее применявшемуся, но еще не забытому механизму Советской системы образования, в частности, к принудительному распределению выпускников высших и средних специальных учебных заведений, по местам работы.

Данный законопроект предусматривает несколько нововведений по совершенствованию процесса целевого набора и дальнейшего распределения выпускников в соответствии с государственными и муниципальными нуждами.

При изучении концепции целевого образования, вспоминаются примеры из Российской истории, а именно годы хрущевской «оттепели». Будет неверным утверждение о том, что распределять выпускников образовательных учреждений начали только с середины 1950-х годов. Данное явление существовало и раньше, однако, проблемы, которые возникли вместе с внедрением механизма распределения в названный

¹ В. С. Белых, Т. М. Звездина, Д. А. Ягофаров Кодификация законодательства об образовании: новый взгляд концептуального осмысления // Бизнес, менеджмент и право.

период обозначились наиболее ярко в связи с масштабными социальными преобразованиями.

Сделаем краткий экскурс в историю, для того, чтобы в последующем осознанно подходить к анализу нововведений, предлагаемых на рассмотрение в Государственную Думу. Основным предметом сопоставления станет обязанность отработать после прохождения обучения за счет бюджетных ассигнований, но все по порядку.

Следует отметить, что в годы хрущевской «оттепели» действительно активно продвигалась идея распределения выпускников по окончании обучения. У этого инструмента было множество плюсов помимо самой безвозмездности получаемого студентами образования, таких как:

- Закрывание потребностей государства с плановой экономикой в специалистах определенных профессий;
- Равномерное обеспечение территории перспективными специалистами и ограничение их концентрации исключительно в центральных районах;
- Предоставление иногородним молодым специалистам жилой площади;
- Предотвращение безработицы среди специалистов, не имеющих прикладных знаний и опыта работы;
- Гарантированное устройство выпускников по специальности.

На практике же предусмотренное законодателем распределение выпускников работало не так четко и слаженно, как это изначально задумывалось. Индивидуализация такого распределения осуществлялась крайне поверхностно без должного анализа личности, его предпочтений, наклонностей, социального положения и иных немаловажных характеристик. Это приводило к тому, что выпускники, отработав на государство три года, зачастую, разочаровывались в профессии и им

приходилось искать новое место для того, чтобы удовлетворить свою потребность в занятии делом, которое будет приносить удовольствие и достойный доход. Для выпускников же, переехавших в другую местность по распоряжению учебных заведений, создавались условия, которые не отвечали всем запрашиваемым параметрам, необходимым для нормального проживания в условиях пребывания.

Существовали и определенные штрафные санкции. К студентам, которые по своей воле не были настроены на распределение применялись различные меры дисциплинарных взысканий, наиболее серьезной из которых было исключение из рядов комсомола и общественный суд. Также определенным период времени имела место норма, которая предполагала невыдачу диплома об образовании до окончания срока работы по распределению.

Еще одной проблемой виделась невозможность трудоустройства квалифицированных кадров по специальности из-за того, что для них просто не было создано рабочих мест, где их навыки и знания могли бы быть применимы.

Исходя из вышеперечисленных примеров, можно сделать вывод о том, что распределение студентов после окончания обучения было, в своем роде, больше принудительно – демотивирующей мерой. Однако, нельзя не отметить, что на экономико-хозяйственную составляющую это повлияло благоприятно. Государству получалось закрывать существующие кадровые бреши, таким образом, восполняя дефицит специалистов в различных отраслях.

На сегодняшний день в современной России инструмент распределения выпускников не сохранился в его первоначальном виде.

В уже существующее законодательство об образовании было предложено внести некоторые нововведения для лучшего

функционирования механизма целевого обучения и защиты сторон от рисков, связанных с неисполнением ими взятых на себя обязательств.

Конечно же не совсем понятно, почему некоторые из них не были предусмотрены в статье 56 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Но все же возможность появления данных норм в обозримом будущем является позитивной тенденцией в сторону урегулирования и ухода от существующих коллизий образовательной системы. Такими предложениями к совершенствованию стали:

- Отслеживание успеваемости учащегося для удовлетворительного прохождения им образовательной программы и получения должного уровня квалификации;
- Введение обязательного периода трудовой деятельности в соответствующей организации, сроком не менее 3-х лет;
- Введение четкого срока для поступления на работу в организацию для трудоустройства по полученной специальности;
- Повышение штрафных санкций за неисполнение обязательств по договору, в форме отказа от осуществления трудовой деятельности в организации, заключившей договор о целевом обучении;
- Установление условий определения и изменения места трудовой деятельности;
- Нормативное регулирование порядка выплат и компенсаций сторонами по договору в связи с невозможностью осуществления или своих функций;
- Расширение перечня организаций, готовых к приему студентов по договору целевого обучения.

Теперь обратимся к поэтапному рассмотрению некоторых из предложенных нововведений.

Первое и, пожалуй, самое основное из планируемых нововведений – это обязательство обучающегося перед работодателем по успешному освоению образовательной программы. Данный пункт введен в текст законопроекта не случайно. Положение призвано защитить интересы работодателя, дать ему чувство определенности и стабильности. Исходя из сложившейся практики заключения целевых договоров, работодатель зачастую находится в неблагоприятных условиях, в случае отчисления учащегося из организации, предоставляющей образовательные услуги.

Введение обязательного периода трудовой деятельности в соответствующей организации на срок от 3-х лет также является гарантией как для выпускника-работника, так и для работодателя. В этом случае затраченные государством на обучение и материальные компенсации средства будут идти на развитие экономической и хозяйственной деятельности страны, путем целевого набора граждан на обучение по необходимым для таких задач специальностям. Именно по этому аспекту можно провести параллель с распределением, которое имело место в Советском Союзе. Все плюсы, включая гарантированное устройство выпускников по специальности, соответствующей их квалификации с условием о 3-х годичном пребывании в данной организации у конкретного работодателя сохраняются, а вот количество минусов сводится к нулю из-за того, что заключение договора о целевом образовании не носит принудительный характер, это действие зависит от воли и стремления человека, который, соглашаясь на заключение договора, соглашается и с условиями об отработке определенного установленного сторонами срока. При такой ситуации количество людей, которые пожелают просто так, для галочки получить образование за счет бюджетных средств по какой-либо специальности, которой они не захотят посвятить большую часть их жизни, будет минимальным.

Все иные меры, которые предложены законодателем для совершенствования механизма целевого обучения являются логичным продолжением и уточнением существующих положений и направлены на защиту от злоупотреблений со стороны граждан, желающих заключить соответствующие договоры.

Законодательство в сфере образования должно развиваться в направлении логической законченности, непротиворечивости и целостности, в нем следует отражать оптимальные условия для стабильности и формализованности, четкости и ясности, иерархичности и внутренней согласованности.¹

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 Собрание законодательства Российской Федерации. 2014 г. № 31. Ст. 43 с изм. и допол. в ред. от 21.07.2014.
2. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012 г. № 303. с изм. и допол. в ред. от 07.03.2018.
3. Законопроект "О внесении изменений в статью 54, статью 100 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
4. Образовательное законодательство России. Новая веха развития: монография / Андриченко Л.В., Баранков В.Л., Булаевский Б.А. и др., Под ред. Н.В. Путило, Н.С. Волкова. Юриспруденция, 2015.

¹ Кирилловых А.А. Систематизация норм о социальной защите граждан: проблемы и перспективы развития законодательства // Законодательство и экономика. 2010. N 7. С. 76.

5. Белых В. С., Звезда Т. М., Ягофаров Д. А. Кодификация законодательства об образовании: новый взгляд концептуального осмысления // Бизнес, менеджмент и право.
6. Кирилловых А.А. Систематизация норм о социальной защите граждан: проблемы и перспективы развития законодательства // Законодательство и экономика. 2010. N 7.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПРАКТИКАНТОВ

Семенова Ксения Олеговна,

Мансурова Элина Артуровна,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель:

Батусова Екатерина Сергеевна, кандидат юридических наук,

старший преподаватель,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Как известно, практика является неотъемлемой частью любого учебного процесса. Она позволяет студенту не только закрепить полученные в учебном заведении теоретические знания, сформировать определенные практические умения и навыки, но и при успешном завершении практики предоставляет возможность студенту стать полноправным работником организации. Практика тем самым может выступать своего рода катализатором для возникновения трудовых отношений между организацией, предоставляющей студенту место для прохождения практики, и непосредственно практикантом.

Какие основные нормативные правовые акты регулируют правовое положение практиканта? В первую очередь, это Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании»). Так, в данном акте закреплено, что практика – это «вид учебной деятельности,

направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью»¹. Другим нормативным правовым актом, регулирующим правовой статус практиканта, является Трудовой Кодекс Российской Федерации. В нём упоминается, что с практикантом может быть заключен срочный трудовой договор, а также, что практиканты относятся к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя². К подзаконным нормативным правовым актам, используемым в этой сфере, можно отнести Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования³. Этот акт регулирует организацию и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования. Кроме того, особое внимание следует уделить иному подзаконному нормативному правовому акту, а именно – Положению о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования. По нашему мнению, данный Приказ является важнейшим источником, регулирующим правовое положение практиканта, поскольку он «определяет порядок организации и проведения практики обучающихся, осваивающих основные

¹ п. 24, ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 11.03.18).

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 11.03.18).

³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. №464 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования" // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 11.03.18).

профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»¹. Помимо вышеперечисленных источников, правовое положение практиканта также может регулироваться внутренними документами образовательной организации. Например, в Научном исследовательском университете «Высшая школа экономики» одним из многих локальных нормативных правовых актов в данной сфере является Положение об организации и проведении практики студентов магистратуры высшей школы урбанистики НИУ ВШЭ.

Углубившись в анализ обозначенной проблематики, мы задались вопросом: есть ли разница между практикой и стажировкой? Казалось бы, это сходные понятия, которые могут выступать синонимами. Однако, обратившись к тексту Трудового Кодекса Российской Федерации, можно понять, что законодатель разграничивает практику и стажировку, а, значит, между ними есть разница. К сожалению, нормативного толкования данных тезисов не обнаружено, поэтому, как нам кажется, во избежание дальнейших коллизий, необходимо восполнить данный пробел. Практика – это важнейшая и обязательная для всех студентов часть учебного процесса, один из элементов образовательной программы. Она должна проходить в рамках специализации, получаемой в учебном заведении. Стажировка же, напротив, проходит исключительно по собственной инициативе студента или специалиста, который уже обладает дипломом. Образовательная организация, как правило, не имеет никакого отношения к данному выбору. Также отличительным моментом является, что стажер вправе выбрать любое направление стажировки вне зависимости от его специализации.

¹ П. 1 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 18 апреля 2013 г. №291 г. Москва "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования"// СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 11.03.18).

Помимо перечисленных отличий, следует также отметить, что в основе отношений по организации практики лежат договорные отношения между образовательной организацией и организацией, предоставляющей студенту место для прохождения практики. В соответствии с ч. 7 ст. 13 ФЗ «Об образовании» организация проведения практики, предусмотренной образовательной программой, осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе договоров с организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля. Такие договоры, заключаемые между образовательной организацией и организацией, принимающей практикантов, не имеют точно определенного названия. В доктрине можно встретить следующие наименования: договор о предоставлении мест для прохождения производственной практики обучающимися, договор о сотрудничестве по проведению практики, договор об организации и проведении производственной практики обучающихся. Содержание указанных договоров от их наименования не меняется: одна сторона — образовательная организация — обязуется направить учащегося (студента) в соответствующую организацию и обеспечить соблюдение им правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, а другая сторона — организация, принимающая студента — обязуется предоставить место и создать необходимые условия для прохождения производственной практики учащимся (студентам). Однако нередко встречаются ситуации, когда такой договор отсутствует по причине, например, самостоятельного поиска студентом места прохождения практики. Можно ли в таком случае говорить об отсутствии правового основания для прохождения практики и, следовательно, невозможности применения норм трудового законодательства на отношения, возникающие между практикантом и принимающей его организацией? Представляется, что ставить в

зависимость возникновения указанных отношений от наличия или отсутствия договора о сотрудничестве по проведению практики между образовательной и принимающей студента организациями нецелесообразно. Более того, среди исследователей высказывается мнение о том, что такой договор все-таки заключается, причем в письменной форме. С точки зрения М.Н. Малеиной, документы, с которыми студент приходит на практику такие, например, как дневник практики и направление, отражают волеизъявление образовательной организации на заключение договора с указанием периода практики, места ее прохождения, заданий. В свою очередь, принимающая организация предоставляет фронт работы, а по окончании практики составляет характеристику на обучающегося, делает отметки в дневнике практики. Таким образом, организация, предоставляющая студенту место для прохождения практики соглашается провести практику и оформляет документы, подтверждающие стремление установить правовые отношения по поводу практики с образовательной организацией¹.

Тем не менее, считаем что заключение договора путем направления образовательной организацией своеобразной оферты и последующего акцепта принимающей студента организацией должно стать скорее исключением из общего правила, предусматривающего необходимость заключения рамочного договора о сотрудничестве между организациями. В таком случае возникает закономерный вопрос о том, какие именно условия должны быть включены в такой договор. По причине отсутствия на законодательном уровне конкретного перечня условий, которые подлежат включению в договор, считаем необходимым обратиться к Положению о практике обучающихся, осваивающих основные

¹ Малеина М.Н. Договор об организации и проведении производственной практики обучающихся // Lex russica. 2018. №1. С. 162.

профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденному Приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 №1383. Исходя из содержания упомянутого Положения можно сделать вывод о необходимости включения в договор следующих существенных условий: предмета договора, условия о месте, времени прохождении практики, условие о соответствии места работы в профильной организации программе практики и заданиям руководителя практики от образовательной организации, условие о перечне обучающихся, направляемых на практику. Представляется обоснованным закрепление изложенных выше существенных условий договора о сотрудничестве на законодательном уровне, с целью более конкретной регламентации его содержания. Таким образом, нормативное регулирование отношений, возникающих при прохождении практики, на сегодняшний день несовершенно.

В этой связи, интересно обратиться к законодательству других стран и определить каким образом осуществляется регулирование правового положения практикантов в США и Германии? Так, в своде Федеральных нормативных актов США содержится положение о практикантах¹. Примечательно, что в их законодательстве нет разграничения между практикантами и стажерами, данные понятия являются синонимичными. Любопытно, что каждая программа практики должна быть зарегистрирована и одобрена Департаментом труда США. Время прохождения практики не может быть больше того срока, который предусмотрен программой. Каждый практикант должен получить заработную плату, в рамках почасовой ставки, не ниже уровня, указанного в программе. Кроме того, практиканту могут быть перечислены

¹ 48 Code of Federal Regulations 52.222-9 - Apprentices and Trainees // Government Publishing Office.

дополнительные выплаты. Отдельное внимание уделяется фактическому значению коэффициента сложности работы. В случае если он превышает параметры, закрепленные в программе, то практиканту выплачивается заработная плата в рамках полной ставки.

В Германии правовой статус практиканта урегулирован Федеральным Законом о профессиональном обучении¹. В соответствии с ним по окончании практики студенту должно быть выплачено соразмерное вознаграждение и должен быть выдан сертификат о прохождении практики. Для этого между студентом и компанией заключается гражданско-правовой договор. Одним из условий договора является ограниченный срок прохождения практики. Следует отметить тот факт, что договор может быть расторгнут при условии предварительного предупреждения и указания конкретных причин.

В отличие от США и Германии обязанности по оплате труда практиканта российское трудовое законодательство не содержит. Вместе с тем для отдельных социально незащищенных категорий граждан такая гарантия до определенного времени устанавливалась. Так, например, до 14 июля 2016 года в соответствии с ч. 5 ст. 6 Федерального закона от 21 декабря 1996 №159-ФЗ “О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей”, детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающимся за счет средств соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации по основным образовательным программам, наряду с полным государственным обеспечением выплачивали 100 процентов заработной платы, начисленной в период

¹ §8, 10, 12 Berufsbildungsgesetz // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

производственного обучения и производственной практики. Однако даже представители такой социально незащищенной категории граждан были лишены гарантии на оплату труда, начисленной за период прохождения практики.

Подводя итог всему вышеизложенному, можно сделать следующий вывод: в настоящее время правовое регулирование труда практикантов в РФ требует совершенствования. В частности, считаем целесообразным обращение к зарубежному опыту в части закрепления норм об оплате труда практикантов, а также заключения гражданско-правового договора напрямую с лицом, проходящим практику, и организаций, предоставляющей рабочее место для студента.

Библиографический список

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 11.03.18).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" // СПС «КонсультантПлюс»
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 18 апреля 2013 г. №291 г. Москва "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования" // СПС «КонсультантПлюс»
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. №464 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования" // СПС «КонсультантПлюс»

5. Малеина М.Н. Договор об организации и проведении производственной практики обучающихся // Lex russica. 2018. №1. С. 157 - 163.

6. 8 Code of Federal Regulations 52.222-9 - Apprentices and Trainees // Government Publishing Office.

7. Berufsbildungsgesetz. §8, 10, 12 // Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ

*Голощапова Арина Норбертовна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Батусова Екатерина Сергеевна,
кандидат юридических наук, старший преподаватель,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Правовая сфера содействия занятости молодежи представляет собой важный вопрос, который ставит перед собой решение такой социальной задачи, как интеграция молодежи в жизнь общества, что позволит молодежи влиять на развитие не только экономики, но и страны в целом; приобщение молодого поколения к труду, осмысление своей цели в жизни и нахождение такой профессии, которая была бы полезна не только обществу, но и приносила удовлетворение.

Сейчас проводятся различные исследования, которые, с одной стороны показывают, что число молодежи, которая начинает работать в возрасте до 24 лет растет. Так, например, согласно исследованию «РосИндекс», который проводился среди молодежи от 16-24 лет в городах с населением свыше 100 тыс. человек, 55% молодых людей полноценно трудятся в какой-либо компании, 19% совмещают работу с учебой.¹ С

¹А. Дубровская. Даешь молодежь! [Электронный ресурс] // Независимый финансовый портал: [<http://www.banki.ru>]. 2016. Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=8797677>

каждым годом эти цифры растут. Но с другой стороны, исследования также показывают, что уровень трудоустройства молодежи не достаточен: по данным Росстата уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-24 лет был 16%, в то время как в среднем по стране около 6%.

Эти исследования показывают своего рода противоречия: мы видим, что молодежь хочет трудиться, но не всегда может найти работу.

Отметим следующие основные причины роста числа работающей молодежи: желание как можно раньше стать независимыми, недостаточно высокое материальное положение, развитие технологий, а именно мобильных приложений, где каждый работодатель имеет право разместить интересную вакансию с требованиями, своими данными, что позволяет более эффективно находить потенциальных работников в том числе и среди молодежи.

Основными причинами, сдерживающими рост работающих молодых людей, являются, прежде всего, особенности этой категории работников (например, отсутствие опыта, ограничения продолжительности рабочего времени) и «ограничения» законодательной базы, определяющие особенности трудоустройства молодежи и, прежде всего, несовершеннолетних.

В Трудовом кодексе целый ряд статей посвящен лицам в возрасте до 18 лет, где четко прописаны обязанности работодателя по отношению к таким работникам. В этой работе мы не будем в деталях останавливаться на этой категории молодых людей, но отметим, что именно по отношению к ним ТК наиболее подробно определяет требования, например, к трудоустройству, рабочему времени, времени отдыха, к характеру и организации трудовой деятельности, гарантиям прекращения трудового договора. Перечислим, некоторые из них: статья 70 – не предусмотрено испытание при приеме на работу, статья 270 предусматривает возможность

установления пониженной нормы выработки, статья 271 - сокращенную продолжительность работы, что может негативно влиять на эффективность предприятия; статья 267 - более продолжительный отпуск и возможность взять его в любое удобное для работника время (без учета интересов работодателя); статья 266 - необходимость проведения медицинского осмотра за счет работодателя (это затраты для работодателя, причем потенциально ежегодные осмотры); статья 269 – дополнительные гарантии при расторжении трудового договора (расторгнуть договор можно только при согласии государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних)

Это не полный перечень статей ТК и законодательных актов, которые регламентируют труд несовершеннолетних. Но и так уже очевидно: основной целью государства было максимально обезопасить и создать наиболее благоприятные условия работы для несовершеннолетних. Но в рыночной экономике и в трудовых отношениях у нас есть две стороны, и необходимо, чтобы обе стороны были заинтересованы в труде. К сожалению, существующее законодательство не мотивирует работодателя привлекать несовершеннолетних к труду: много проблем, неудобств и ответственности, и, при этом, выгоды не очевидны. Общество же заинтересовано в том, чтобы несовершеннолетние могли работать, это решает несколько важных задач: способствует самоопределению молодежи, а также способствует профилактике правонарушений. Именно поэтому в ряде законов предусматривается обязанность осуществления квотирования рабочих мест для несовершеннолетних, например, статья 11 ФЗ «Об основах гарантиях прав ребенка в РФ».

Наиболее часто в субъектах РФ квота устанавливается в отношении организаций, имеющих определенную численность. Закон г. Москвы от 22.12.2004 N 90 "О квотировании рабочих мест" устанавливает для

работодателей, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, квоту в размере 4% от среднесписочной численности работников: 2% - для трудоустройства инвалидов и 2% - для *трудоустройства молодежи* (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые)¹.

Для любого государства очень важно, чтобы была преемственность поколений, и чтобы молодежь была подготовлена к новым вызовам времени. Законодательная база подтверждает это: приведем еще несколько примеров - Распоряжение Правительства от 29 ноября 2014 года №2403-р², где главными целями, согласно разделу 3 являются «совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны.»³ Другим нормативным правовым актом может являться Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 №298, где в паспорте программы, в пункте 2 закреплено, что органы государственной власти субъектов

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский; 7-е изд., испр., доп. и перераб.). - "КОНТРАКТ", "КНОРУС", 2016 г.

² Распоряжение правительства России от 29 ноября 2014 [электронный ресурс]// Гарант.ру: [http://www.garant.ru/]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/

³ Распоряжение правительства России от 29 ноября 2014 [электронный ресурс]// Гарант.ру: [http://www.garant.ru/]. – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/

самостоятельно определяют политику действий на рынке труда, в том числе, направленную на «повышение конкурентоспособности ... отдельных групп населения (молодежи, не имеющей квалификации или опыта работы..)»¹.

Мы уже рассмотрели вопросы трудоустройства и труда несовершеннолетних, теперь хотелось отдельно отметить и совершеннолетних, и прежде всего, студентов. На наш взгляд, одним из аспектов, является обязанность студентов проходить практику на ранних курсах ВУЗов. Такая практика, безусловно, влияет на востребованность начинающего специалиста на рынке труда, а также представляет собой определённый опыт работы, на который в будущем работодатели будут обращать внимание.

В нынешнее время молодежь стремится к работе, к вознаграждению за это, а также к тому, чтобы реализовать себя с разных сторон и в разных направлениях. Однако, одного желания быть самостоятельным как можно раньше не всегда достаточно. Особенно это касается небольших городов. Так, например, согласно статистике, с 2003-2012 года 70% молодежи сразу после окончания школы покинули мелкие и средние города ради больших и крупных мегаполисов.² Чаще всего это происходит из-за отсутствия возможности получить хорошее и престижное высшее образование (порой, отсутствие ВУЗов), нехватки интересных рабочих мест, а также из-за несовпадения желания молодежи с тем, что может предложить небольшой город.

Несмотря на то, что во многих субъектах сейчас существуют Центры занятости молодёжи, которые однозначно способствуют не только

¹ Постановление правительства РФ от 15 апреля 2014 г. [электронный ресурс]// Гарант.ру: [<http://www.garant.ru/>]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70643476/>

² Российская молодежь массово переезжает в Петербург и Москву [электронный ресурс] // 2016. Режим доступа: <http://www.bbc.com/russian/news-37455100>

дополнительной мотивации работодателей брать молодежь к себе, но и привлекают непосредственно молодежь к труду, все равно существуют разногласия между работодателями и молодежью, которая только пытается «влиться» во взрослую жизнь. Так, чаще всего, молодые люди начинают искать подработку, начиная со второго курса. К сожалению, не всегда возможно найти ее по специальности по ряду причин: по некоторым специальностям невозможно квалифицированно работать до окончания ВУЗа, например, врачи; а иногда работодатели в определённой профессиональной области не готовы платить запрашиваемый уровень заработной платы без наличия должной квалификации, поэтому студенты ищут работу, хотя и не связанную со своей специальностью, но дающую необходимый им в настоящее время доход (для оплаты жилья и проживания). В таком случае они ищут временный заработок и соответствующего работодателя (например, рестораны, кафе).

Работодатели, в свою очередь, хотя и декларируют желание принимать на работу молодёжь, при этом часто ставят практически невыполнимые требования: знания материала, который студент еще не мог изучать на начальных курсах и наличие опыта работы.

В настоящее время, на наш взгляд, существует два основных подхода работодателей к поиску работников. Одни просто ищут подходящих кандидатов на рынке труда и не хотят тратить время на обучение специалистов. Другие же проактивно ищут талантливых молодых людей (как правило, студентов), которых они готовы тренировать и обучать. Это, так называемы, *internship*, процесс, который у нас известен как производственная практика. Как правило, крупные работодатели сотрудничают с ведущими ВУЗами и предоставляют хорошо успевающим студентам возможность работать неполный рабочий день параллельно с учебой. При этом есть возможность попробовать себя в различных

подразделениях этой компании, чтобы понять, где лицо может наиболее полно себя проявить. После этого студент, проходящий практику, может стать полноценным работником этой компании. На мой взгляд, данная ситуация является оптимальной возможностью для работодателя получить наиболее подходящего по всем параметрам сотрудника, а для студента получить работу мечты.

Но такая схема в настоящее время является скорее исключением, чем практикой и студентам, как правило, приходится решать проблему трудоустройства самостоятельно. Неэффективная помощь в трудоустройстве молодому поколению ведет к их миграции не только в крупные города в пределах родной страны, но и за рубеж, где у хорошо образованной молодежи есть больше шансов проявить себя и найти хорошо оплачиваемую работу по специальности, и российская молодежь видит в этом шанс. В свою очередь, Россия теряет много квалифицированной молодой рабочей силы, готовой работать и развиваться. Надо отметить, что руководство нашей страны пытается решать эту проблему, хотя, похоже, мы еще в начале этого пути.

Правовое регулирование вопроса трудоустройства молодежи очень важно. Так, еще одним нормативным правовым актом, где определены приоритетные направления государственной молодежной политики, является Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»¹, в котором пункт 9 посвящен Молодежной политике. Целью этого является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации, что, как мы уже отмечала выше, является одним из самых важных моментов данного

¹ Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 [электронный ресурс]// Гарант.ру: [<http://www.garant.ru/>]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365/>

вопроса. Этот акт ставит перед собой много глобальных задач в сфере молодежи, которые мало просто поставить и закрепить, необходимо обязательно следить за их выполнением.

Не предполагается, что для того, чтобы дать шанс молодежи, необходимо сократить всех уже работающих и освободить места для молодежи, конечно нет, но сбалансировать количество опытных специалистов и только начинающих работников, реально. Возможно, было бы целесообразно на законодательном уровне мотивировать работодателя принимать больше молодых людей. Например, понижать налоги, если в штате работает определенное количество молодежи, или вводить какие-то льготы на получение кредитов, или компенсировать работодателям расходы, связанные с трудоустройством молодежи¹ и т.д.

Проблема правового регулирования содействию занятости молодежи требует решения, причем оно необходимо не только на федеральном уровне, но и особенно на уровне отдельных регионов. После выявления основных проблем взаимодействие всех структур, целью которых является как раз их решение, например, различные органы государственной власти, органы службы занятости населения, органы местной администрации будет способствовать обмену информацией и опытом, что поможет найти больше вариантов решения.

¹ В июне 2016 г. В Госдуму внесен проект изменений в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Законопроект предусматривает разработку региональных программ трудоустройства граждан РФ в возрасте до 25 лет и предусматривает право работодателя на получение финансовой поддержки от субъекта РФ в целях трудоустройства граждан в возрасте до 25 лет. Данные средства расходуются работодателем на предоставление таким работникам мер поддержки, включая компенсации и иные выплаты (в том числе на проезд, обустройство, наем или аренду жилья, обучение).

На наш взгляд, данную проблему необходимо решать уже со школьного возраста. Так, начиная с 9 класса необходимо проводить дополнительные уроки по профессиональной ориентации, также необходимо обучать правовой грамотности в сфере труда.

Возможно, что одним из решений будет пересмотр критериев приема на работу, который бы соответствовали интересам как работодателя, так и будущего работника. Например, поощрял привлечение той молодежи, у которой еще нет опыта работы, но которая уже хочет трудиться; более широкое применение гибкого графика работы и работы дистанционно, чтобы любой студент, находясь на обучении мог без проблем трудоустроиться.

Как мы видим, хотя в правовом регулировании содействия занятости молодежи и есть проблемы, но они решаемы.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г.
2. Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский; 7-е изд., испр., доп. и перераб.). - "КОНТРАКТ", "КНОРУС", 2016 г.
4. А. Дубровская. Даешь молодежь! [Электронный ресурс] // Независимый финансовый портал: [<http://www.banki.ru>]. 2016. Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=8797677>
5. Российская молодежь массово переезжает в Петербург и Москву [электронный ресурс] // 2016. Режим доступа: <http://www.bbc.com/russian/news-37455100>

ПРОБЛЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

*Родригес Сезень Саманта,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Актуальность темы стимулирования и мотивации работников в системе оплаты труда обусловлена постоянной динамикой развития трудовых отношений в Российской Федерации. В решении этих вопросов большая роль принадлежит юридической науке, призванной вооружить юридическую практику. Речь идет не только о разработке новых научных концепций. Настало время по-новому взглянуть на известные, устоявшиеся в науке положения, разработав их в условиях новых экономических и социальных реалий.

В последние годы исследователи не только указывали на отдельные недостатки, но высказывали мысли о кризисе в российском трудовом праве, анализировались их причины¹. В частности, размывание предмета отрасли трудового права приводило к мысли о поглощении его правом гражданским, предложениям о регулировании трудовых отношений нормами гражданского права. Нередко совершенно игнорировались отдельные особенности трудовых отношений, форм и методов их регулирования. В полной мере это относится и к локальному регулированию, как специфической форме правового регулирования трудовых отношений. По-прежнему имеет место отождествление

¹ См., например, Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд.Р.Асланова «Юридический Пресс», 2006. С.11-15.

локальных нормативных актов и коллективных договоров, нет четкого научного разграничения между локальными и корпоративными нормами, нередко локальные акты отождествляются с актами органов местного самоуправления и т.д. В еще меньшей степени разработаны научные проблемы иных элементов локального правового регулирования: трудовых правоотношений в новых условиях, правоприменительной практики и правоприменительных актов в процессе локального регулирования, актов реализации. Практически не рассматривается такая важная категория как «механизм локального правового регулирования», не раскрыты его особенности. Нуждается в углубленной разработке вопрос о пределах локального правового регулирования, о юридической технике локальных актов (как нормативных, так и индивидуальных). Отсутствуют методические материалы, способные оказать методическую помощь работодателю и представительным органам работников в подготовке и принятии локальных актов. Сказанное показывает, насколько в современных условиях актуальна проблема научного разрешения вопросов локального правового регулирования.

В данной статье полагаем целесообразным ознакомиться в главной степени с проблемой регулирования такого явления, как стимулирование и мотивация работников в системе оплаты труда, которые в призма правового рассмотрения выступают в качестве элементов локального правового регулирования трудовых отношений.

В современном мире система оплаты труда работников представляет собой сложную систему способов установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за труд, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника¹. Институт

¹ Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций / Г.П. Азаров. — М.: СПС «Гарант», 2008. С. 83.

оплаты труда распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателя, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Правильно выстроенная система оплаты труда организации для целей повышения эффективности трудовой деятельности работника имеет большое значение, поскольку вознаграждение за труд можно назвать основным мотивом к труду. При этом комплексность и разноплановый характер систем оплаты труда определяются как раз их высоким значением для производственной деятельности. Поэтому на сегодняшний день системы оплаты труда включают в себя ряд самостоятельных элементов, соотношение которых направлено на рост продуктивности труда, масштабов трудовой деятельности, а также на перераспределение ресурсов. Необходимо подчеркнуть, что каждая из трех составляющих, выделенных в части первой статьи 144 ТК РФ носит самостоятельный специфический характер – устанавливаются по определенному критерию, для определенной категории работников и за определенные условия труда¹.

Следует констатировать, что стимулирующие выплаты с позиций законодательства признаются составной частью заработной платы, что следует из буквального толкования текста ст. 129 ТК РФ. Следовательно, на этот вид выплат распространяется обязанность работодателя выплачивать их по правилам, установленным в гл. 21 ТК РФ, своевременно и в полном

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// СПС Консультант +). [Электронный ресурс]- ст. 144.

объеме¹. Подробно порядок установления заработной платы работнику указан в статье 135 ТК РФ. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые определяют, в том числе, порядок и условия выплаты работникам стимулирующих выплат, а также их размеры².

В соответствии с законодательством все виды выплат стимулирующего характера могут быть предусмотрены в 1) коллективных договорах, 2) соглашениях и 3) локальных нормативных актах при их наличии в организации. Стимулирующие выплаты в организации заработной платы ТК РФ относят к основным (существенным) условиям оплаты. Впрочем, заметим, что большинство специалистов, изучающих предметно вопрос регулирования заработной платы, сходятся на той мысли, что роль стимулирующих выплат в материальном стимулировании труда сводится к тому, что работник сам выбирает позицию своего поведения относительно выполняемого труда. Оплата труда имеет сложную структуру, включающую постоянную и переменную часть. Постоянная часть оплаты труда должна быть гарантирована работнику при выполнении им норм труда (тарифная ставка и оклад (должностной оклад)). Переменная часть включает выплаты компенсирующего характера и стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии).

Структура заработной платы в отдельном случае зависит от применяемых работодателем систем оплаты труда (сдельной или повременной, тарифной, бестарифной), особенностей условий труда,

¹ Крапивин О.М. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника / О.М. Крапивин, В.И. Власов. — М.: СПС «Гарант», 2008. — С. 78-80.

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// СПС Консультант +). [Электронный ресурс]- ст. 135.

трудовой функции, вида работодателя и иных дифференцирующих факторов¹. При этом следует заметить, что ни одна из статей, содержащихся в ТК РФ, не раскрывает само понятие «стимулирующие (поощрительные) выплаты, также как и «стимулирование труда». Надбавки представляют собой выплаты стимулирующего характера, а доплаты - компенсационного. По их мнению, надбавка выплачивается за заслуги, стаж, классность, а доплата - за работу в выходные, ночное время, за совмещение должностей, за работу в тяжелых условиях труда. Но, в тоже время не оспаривается тот момент, что доплаты, надбавки и премии выплачиваются в дополнение к должностному окладу или тарифной ставке работника. Многочисленные надтарифные надбавки и прочие выплаты, составляющие нередко более половины вознаграждения, устанавливаются в рамках предприятия, причем частично по усмотрению работодателей. Подобная точка зрения подтверждается существующими Перечнями видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных соответственно Приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 и № 822.

Стимулирующие выплаты занимают одно из детерминирующих мест в системе оплаты труда, которые необходимо устанавливать только сверх минимального размера оплаты труда, а значит, они, во-первых, являются самостоятельным инструментом оплаты труда, а во-вторых, само их включение в структуру заработной платы работника означает наличие у него повышенной оплаты труда.

На современном этапе формирование эффективной системы локального регулирования стимулирования и мотивации труда требует следующее: формирование на локальном уровне комплекса локальных

¹ Яковлев Р.А. Материальное стимулирование работников / Р.А Яковлев // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2003. - №1. - С. 57.

правовых актов, включающего коллективный договор, локальные нормативные акты и иные решения работодателя нормативного характера, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты и иные решения нормативного характера, содержащие нормы иных отраслей права. В своей совокупности данные акты формируют нормативную основу функционирования системы локального регулирования оплаты труда. Установление режима законности обусловлено принятием на локальном уровне всех необходимых локальных правовых актов. Более того, урегулирование в коллективном договоре или локальном нормативном акте отдельных аспектов, связанных с реализацией на локальном уровне закрепленных законодательством гарантий трудовых прав, обязательно. Также необходимо сохранение подхода законодателя к соотношению коллективного договора и локальных нормативных актов: приоритетности положений коллективного договора при его наличии и возможности работодателя самостоятельно или с учетом мнения представителей работников принять локальные нормативные акты в сфере оплаты труда.

Регулирование вопросов стимулирования и мотивации труда исключительно в коллективно-договорном порядке или внедрение процедур согласования принимаемых локальных нормативных актов представляется избыточным и способным блокировать локальное нормотворчество. Представляется актуальным следующее:

- реализация комплекса мероприятий по повышению правосознания основных субъектов трудового права, в том числе посредством введения требования обеспечения доступности для работников локальных правовых актов, ознакомления работников не только с принятыми на момент трудоустройства, но и с вновь принимаемыми работодателем локальными нормативными актами и иными решениями нормативного характера;

- разработки у работодателя маршрутных карт, связанных с реализацией работниками своих прав в сфере оплаты труда;

- реализация мер, направленных на повышение уровня информированности работодателей о возможностях и условиях уменьшения налоговой базы по налогу на прибыль организаций при установлении для работников более высокого уровня гарантий в сфере оплаты труда, чем предусмотренный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом необходимо исключить ситуацию обхода работодателями требований законодательства в части уплаты страховых взносов.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.)// СПС Консультант+. [Электронный ресурс].
2. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций / Г.П. Азаров. — М.: СПС «Гарант», 2008. — 86 с.
3. Крапивин О.М. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника / О.М. Крапивин, В.И. Власов. — М.: СПС «Гарант», 2008. —86 с.
4. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд.Р.Асланова« Юридический Пресс», 2006. С.11-15.
5. Яковлев Р.А. Материальное стимулирование работников / Р.А Яковлев // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2003. - №1.- С. 56-58.

К ВОПРОСУ О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ МАТЕРИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

*Сафин Артур Хамисович,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Одним из ключевых принципов правового регулирования трудовых отношений является принцип единства и дифференциации трудовых прав и обязанностей. Действующим трудовым законодательством установлен необходимый уровень правовых гарантий, актуальный для всех категорий работников. В то же время правовое регулирование труда отдельных категорий работников имеет свою специфику. Данные особенности раскрываются как непосредственно в Трудовом кодексе Российской Федерации (в отдельных главах), так и в других нормативно-правовых актах. При этом необходимо подчеркнуть, что нормы коллективных договоров и соглашений, локальных нормативно-правовых актов не могут ухудшать положения работника по сравнению с федеральным законодательством.

Дополнительное материальное обеспечение для отдельных категорий работников теоретически может закрепляться на уровне коллективных договоров и соглашений. Однако в настоящий момент оно преимущественно регламентируется в рамках действующего законодательства. Для целей исследования были использованы следующие категории работников: спортсмены и тренеры; члены лётных экипажей воздушных судов гражданской авиации; работники ядерного оружейного комплекса.

Как и во многих других сферах, правовое регулирование дополнительного материального обеспечения спортсменов и тренеров имеет массу изъянов и недочётов. Прежде всего, они касаются отсутствия в законодательстве многих дефиниций. Например, в России до сих пор не отражено понятие «ветеран спорта». Также проблемным моментом является то, что государство обращает внимание исключительно на спортсменов, добившихся выдающихся результатов. Применительно к остальным субъектам спорта высших достижений социальное обеспечение де-факто отсутствует. Следует обратить внимание и на разрозненность дополнительного социального обеспечения спортсменов и тренеров у различных субъектов Российской Федерации. Как правило, это зависит от финансового благополучия регионов.

В настоящее время специального нормативно-правового акта, регламентирующего пенсионное обеспечение спортсменов и тренеров, не имеется. Нормы находятся в разных нормативно-правовых актах. Так, в соответствии с п.3 ст.2 Федерального закона от 4 марта 2002 г. N 21-ФЗ "О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией"¹, устанавливается, что чемпионам Олимпийских игр, чемпионам Паралимпийских, чемпионам Сурдлимпийских игр устанавливается ежемесячное материальное обеспечение в размере 250 процентов размера социальной пенсии, определяемого в соответствии с пп.1 п.1 ст. 18 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». По состоянию на ноябрь 2017 года, эта сумма составляет около 12 500 рублей.

¹ Федерального закона от 4 марта 2002 г. N 21-ФЗ "О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией"//Российская газета от 13.03.2002.

Законом РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» чемпионам Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр» предусмотрено право на повышение на 50% размера пенсии за выслугу лет, по инвалидности и по случаю потери кормильца (п. «б» ч. 1 ст. 45)¹.

Помимо федеральных законов, в настоящее время действует Указ Президента РФ от 31 марта 2011 г. № 368 «О стипендиях Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр», В соответствии с этим Указом, с 2011 г. размер данной стипендии увеличен до 32 тыс. руб. в месяц. Стипендия является пожизненно для указанной категории лиц. Что же касается чемпионов мира, победителей Чемпионата Европы, то срок выплаты стипендий для них ограничивается одним годом.

Помимо систематического материального обеспечения, для спортсменов и тренеров в Российской Федерации предлагаются разовые поощрения. Так, в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2017 г. №1970-р, устанавливается денежное вознаграждение российским спортсменам по итогам

¹ Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей, чемпионам Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр»// СЗ РФ 2017, N 27, ст. 3951

выступлений на XXIII Олимпийских зимних играх и XII Паралимпийских зимних играх 2018 года в г. Пхенчхане (Республика Корея) в размере: 4000000 рублей - за золотую медаль, 2500000 рублей - за серебряную медаль, 1700000 рублей - за бронзовую медаль.

Положения о дополнительном материальном обеспечении установлены на уровне нормативно-правовых актов субъектов Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области «Об утверждении Порядка предоставления и выплаты дополнительного материального обеспечения спортсменов и их тренеров», право на дополнительное материальное обеспечение имеют ведущие спортсмены Нижегородской области - члены сборных команд России основного и резервного составов, являющиеся гражданами Российской Федерации, постоянно проживающие и зарегистрированные по месту жительства на территории Нижегородской области. Спортсмены имеют право на следующие меры дополнительного материального обеспечения: стипендия, единовременное денежное поощрение, единовременная выплата на приобретение жилья на территории Нижегородской области или предоставление жилого помещения из состава жилищного фонда Нижегородской области.

На уровне субъекта Российской Федерации также могут использоваться и формы систематической материальной поддержки. Так, Законом Санкт-Петербурга от 14.12.2009 №532-105 «Об основах политики Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта», спортсменам и тренерам, имеющим место жительства в Санкт-Петербурге и являющимся получателями пенсии, в целях их дополнительного материального обеспечения устанавливается дополнительная мера социальной поддержки за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга в виде ежемесячного денежного содержания. Размер такого содержания индексируется

ежегодно. Он варьируется в зависимости от статуса спортсмена. Поддержка распространяется не только на Олимпийских чемпионов, но и лиц, имеющих звание заслуженных мастеров спорта СССР. В перечень лиц, кому оказывается поддержка, входят также чемпионы Европы. На уровне федерального законодательства такого расширенного числа субъектов нет.

Анализ действующего законодательства Российской Федерации о дополнительном материальном обеспечении спортсменов, позволяет сделать вывод об ограниченности круга субъектов, получающих такую поддержку. При этом тренеры в подавляющем большинстве нормативно-правовых актов как субъекты получения обеспечения не фигурируют.

Также следует отметить, что зачастую законодатель формирует разовые формы материальной поддержки спортсменов, а не систематические. Не сформирован и перечень мер, связанных с пенсионном обеспечением этих лиц. В этой связи инициатива депутата «Справедливой России» Олега Михеева, изложенная в Законопроекте от 30 мая 2014 года, предлагается адекватной. Суть инициативы заключается в дополнении перечня граждан, имеющих право на досрочный выход на пенсию, независимо от возраста, включив в него: чемпионов и призёров Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, чемпионов мира и чемпионов Европы.

Инициатива, к сожалению, не была поддержана законодателем и не была реализована в Федеральном законе. Одной из объективных причин для этого является то, что недостаточно бюджетного финансирования. Для этих целей можно было бы создать фонд, в который профессиональные спортивные клубы уплачивали бы небольшие компенсационные взносы для последующего материального обеспечения завершивших карьеру спортсменов и тренеров.

Определённо, уместно было бы предусмотреть в законодательных актах основания для лишения дополнительного материального обеспечения. Например, привлечение к ответственности за нарушение антидопинговых правил должно караться наказанием в виде лишения дополнительного материального обеспечения.

Выплаты для работников – членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации дополнительное материальное обеспечение устанавливается Федеральным законом от 27.11.2001 № 155_ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации»¹. Основанием для получения выплаты является выслуга лет в должностях членов лётных экипажей – от 15 до 25 лет – в зависимости от пола и критерия оставления работы по состоянию здоровья. Порядок определён Правилами исчисления выслуги лет, дающий право на ежемесячную доплату к пенсии и производится, исходя из налёта часов. Так, за каждые 20 часов налёта на самолётах – один месяц выслуги. При этом занятость в соответствующих должностях подтверждается трудовыми книжками, лётными книжками, либо справками, выдаваемыми Федеральным агентством воздушного транспорта.

Применительно к дополнительному материальному обеспечению работников ядерного оружейного комплекса необходимо учитывать, что его выплата производится только после прекращения трудовой деятельности в организациях ядерного оружейного комплекса. Суммарный размер дополнительного материального обеспечения вместе со страховой частью трудовой пенсии по старости не может превышать десятикратного размера социальной пенсии. Финансовое обеспечение дополнительного

¹ Федеральный закон № 155-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации»// Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 11, ст. 1591

материального обеспечения осуществляется за счет средств федерального бюджета. Причём ответственными за выплату субъектами являются Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» и Министерство обороны Российской Федерации.

Проанализировав порядок исчисления дополнительного материального обеспечения отдельных категорий работников, были сделаны следующие выводы. Прежде всего, для большинства категорий работников такое материальное обеспечение увязывается с трудовым стажем, а не с результативностью работы. В этом смысле спортсмены и тренеры стоят здесь особняком, поскольку дополнительная материальная поддержка всегда увязана со спортивным результатом. Также необходимо учитывать, что дополнительное материальное обеспечение спортсменам и тренерам может предоставляться не только в денежной форме, но и в формах предоставления имущества, субсидий на жильё и так далее. Применительно к иным категориям работников дополнительное материальное обеспечение предоставляется в денежной форме.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 4 марта 2002 г. N 21-ФЗ "О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией" // «Российская Газета» от 13.03.2002.

2. Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей,

чемпионам Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр»//
Собрание законодательства РФ 2017, N 27, ст. 3951.

3. Закон Российской Федерации от 27 апреля 1993 г. № 4868-1
«Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре
и спорте» (утратил силу с 6 мая 1999 г.)// СПС «Консультант-Плюс».

4. Федеральный закон №155-ФЗ «О дополнительном социальном
обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской
авиации»// Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 11,
ст. 1591

5. Указ Президента РФ от 31 марта 2011 г. № 368 «О стипендиях
Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным
специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по
видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр,
Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр,
Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр»// СПС «Консультант-Плюс».

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15
сентября 2017 г. №1970-р// СПС «Консультант-Плюс».

7. Закон Санкт-Петербурга от 14.12.2009 №532-105 «Об основах
политики Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»// СПС
«Консультант-Плюс».

8. Постановление Правительства Нижегородской области от
25.11.2012 №122-П «Об утверждении Порядка предоставления и выплаты
дополнительного материального обеспечения спортсменов и их
тренеров»// СПС «Консультант-Плюс».

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД КАК НОВЫЙ ТРЕНД НА РЫНКЕ ТРУДА

*Соболева Марина Юрьевна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Батусова Екатерина Сергеевна, старший преподаватель,
кандидат юридический наук,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Неоспоримо, что дистанционный труд имеет ряд преимуществ, это делает его привлекательным на рынке труда. Для работодателя имеется возможность сократить расходы на содержание рабочих мест. Для работника – уменьшение временных затрат на путь до работы, а также довольно хорошая альтернатива для, так называемого «поколения сэндвича» (the sandwich generation)¹, т.е. лиц, ищущих баланс между заботой о пожилых родителях, детях и работой. Для государства нормативное закрепление положений о дистанционной работе означает увеличение количества работников с белой заработной платой.

Вопрос о дистанционном труде как новом тренде на рынке труда активно затрагивался несколько лет назад, когда рассматривался как один из способов борьбы с безработицей². Однако особую актуальность он

¹ Diab A. 5 Flexible Work Strategies And the Companies That Use Them. URL <https://www.fastcompany.com/3058344/5-flexible-work-strategies-and-the-companies-who-use-them> (дата обращения: 04.04.2018).

² Пояснительная записка к законопроекту № 88331-6 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс].

приобрел сейчас в связи с все более и более прогрессирующим ростом количества лиц, занятых дистанционным трудом. Это приводит к необходимости решать возникающие правовые проблемы. В 2013 г. количество удаленно работающих работников составило 2,3 млн, примерно 1%, в 2014 г. уже 2,53 млн, по прогнозам исследователей J'son & Partners Consulting к 2020 г. каждый пятый работник в России будет работать удаленно¹.

Тенденция к занятию дистанционным трудом распространена по всему миру. Например, по данным Международной организации труда, в США доля удаленно работающих в 2014 г. составила 34-36 %. В странах Европейского союза доля занятых дистанционно в 2015-2016 гг. – примерно 17%².

Вряд ли можно сказать, что в России отсутствует достаточное нормативное регулирование дистанционного труда. Ему в Трудовом кодексе Российской Федерации³ (далее – ТК РФ) посвящена целая глава. Среди стран, являющихся членами ЕАЭС нормы, регулирующие дистанционный труд, содержатся лишь в ТК РФ⁴ и Трудовом кодексе Казахстана⁵.

Официальный сайт Государственной Думы. Режим доступа: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=88331-6&02> (дата обращения: 05.04.2018).

¹ Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Режим доступа: <http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1> (дата обращения: 04.04.2018).

² Работа в любом месте в любое время. Доклад МОТ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf (дата обращения: 04.04.2018).

³ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Доступ СПС Консультант Плюс

⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III ЗРК // Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ дистанционная работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". Работники заключают трудовой договор о дистанционной работе.

Из этого определения можно выделить основные признаки, характерные для дистанционной работы. Такая работа должна выполняться вне места нахождения работодателя и не должна находиться прямо или косвенно под его контролем. Здесь стоит отметить, что этот признак отличает данную категорию работников не только от работников, работающих непосредственно у работодателя, но и от надомников (ст. 310 ТК РФ), т.к. по мнению ряда исследователей, дом работника – место, косвенно находящееся под контролем работодателя¹. Однако в судебной практике прослеживается иная позиция. Суды указывают, что нельзя считать место жительства работника подконтрольным работодателю, т.к. это нарушает закрепленный в ст. 2 Конституции Российской Федерации принцип неприкосновенности жилища². Из определения дистанционного труда, закрепленного в ТК РФ, следует невозможность при заключении

¹ Закалюжная Н. В. Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений // Вестник Московского университета. Серия 11. Право, №4. 2015. С.101.

² Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30. 08. 2016 г. по делу № А63-7428/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.

договора о дистанционном труде сочетать работу непосредственно в месте нахождения работодателя и вне такового. Примечательно, что в зарубежной практике подобный запрет отсутствует¹.

Следующий отличительный признак – использование сетей общего пользования. Однако здесь также имеет место критика, указывающая на то, что данный признак не является определяющим, т.к. использование информационно-телекоммуникационных сетей может быть характерным и для иных видов работ².

В связи с тем, что дефиниция дистанционного труда в российском законодательстве не является идеальной, а закрепленные признаки не всегда легко идентифицировать, на практике нередко возникают вопросы о том, является ли выполняемая работа дистанционной³.

Так, в одном из дел истец заявлял, что из условий трудового договора следовало, что работа имела дистанционный характер, рабочее место в офисе ему не выделялось, коммуникация между ним и работодателем осуществлялась посредством электронной почты.

Суд установил, что трудовой договор между сторонами заключен не был, т.к. он был подписан только одной стороной, истцом. Однако в этом договоре в качестве места работы был указан конкретный адрес. Исходя из представленных доказательств, суд сделал вывод о сложившихся между сторонами трудовых отношениях в результате допущения лица к работе. Однако суд не удовлетворил требования лица о восстановлении его на работе, посчитал обоснованным увольнение его за прогул, указав на то, что

¹ Фрайд Д., Хенссон Д. Remote. Офис не обязателен. М., 2014. С. 43.

² Закалюжная Н. В. Указ. соч. С. 101.

³ См., например, Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 07.03.2017 по делу N 33-1949/2017, Апелляционное определение Московского областного суда от 28.09.2016 по делу N 33-24371/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.

наличие электронной переписки не является подтверждением выполнения истцом дистанционной работы¹.

После анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что суды обычно более благосклонны по отношению к работодателям при разрешении вопроса о том, имела ли место дистанционная работа или был прогул. Так, нами не было выявлено ни одного решения принятого в пользу ответчика.

Здесь также возникает вопрос: что делать, если работодатель заключил с работником трудовой договор, по которому работа выполняется дистанционно, однако работник является «прогульщиком». В этом случае работодатель несет большой риск проиграть в суде в связи с вероятным отсутствием у него доказательств². Представляется обоснованным предусмотреть положение о возможности уволить работника, занятого дистанционно, в связи с «невыходом его на связь». Однако в доктрине предлагается предусмотреть для этого удлинённый срок – один месяц³, в то время как в соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение возможно при отсутствии работника на рабочем месте более четырех часов подряд.

На данном этапе единственным решением проблемы видится лишь предупреждение ее возникновения. Следует заключать трудовой договор, из содержания которого ясно следует характер дистанционного труда. В частности, это важно для работника, т.к. в противном случае он будет считаться принятым на общих условиях, и работодатель при отсутствии его на рабочем месте более 4 часов подряд сможет уволить его за прогул. Со

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2016 г. по делу N 33-50977 // Доступ СПС Консультант Плюс.

² Рудаков Л. Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения // Трудовое право. № 10. 2017. С. 34.

³ Цит. по: Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016. С. 47.

стороны работодателя представляется необходимым включить в договор положения, где бы указывалось на установление рабочего времени и возможности его контролировать, например, присылать отчет о выполненной работе.

Сейчас в доктрине довольно активно обсуждается вопрос о целесообразности введения электронных трудовых книжек. На наш взгляд, переход на электронные трудовые книжки было бы разумно начать с работников, занятых дистанционным трудом.

Во-первых, действующие положения ТК РФ уже сейчас предусматривают, что трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен путем обмена электронными документами¹, соответственно не видится существенных препятствий и в использовании электронных трудовых книжек. Во-вторых, в связи с тем, что такое нововведение вызывает большое количество критики, в частности некоторые исследователи отмечают необходимость определенного переходного периода², представляется, что введение электронных книжек возможно было бы апробировать на дистанционных работниках. Наконец, нормы о дистанционном труде были введены с целью минимизации затрат сторон трудовых отношений. Следовательно, введение электронных книжек для данной категории работников будет способствовать достижению этих целей.

Таким образом, регулирование дистанционного труда работников только входит в активную фазу. В рамках данной работы мы лишь попытались обозначить некоторые аспекты, требующие первоочередного внимания.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). Ст. 312.2 // Доступ СПС Консультант Плюс

² Сетдарова Л. Б. Электронная трудовая книжка: реалии и перспективы // Гуманитарные и юридические исследования. 2013. №2. С. 76.

На данном этапе и законодатель, и правоприменитель только нащупывают пути развития, в то время как регулирование отношений по поводу дистанционного труда в большей мере отдано на откуп сторонам трудовых правоотношений. Однако нормативная база все же нуждается в существенном совершенствовании с учетом опыта судебной практики в России, мировой практики и достижений информационного общества.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III ЗРК // Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>.
3. Пояснительная записка к законопроекту N 88331-6 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Официальный сайт Государственной Думы. Режим доступа:
<http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=88331-6&02>.
4. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 07.03.2017 по делу N 33-1949/2017 // Доступ СПС Консультант Плюс.
5. Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30.08 2016 г. по делу № А63-7428/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.
6. Апелляционное определение Московского областного суда от 28.09.2016 по делу № 33-24371/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.
7. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 декабря 2016 г. по делу № 33-50977 // Доступ СПС Консультант Плюс.

8. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016. 128 с.

9. Закалюжная Н. В. Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. №4. 2015. С.97-104.

10. Рудаков Л. Удалённые (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения // Трудовое право. № 10. 2017. С. 31-42.

11. Сетдарова Л. Б. Электронная трудовая книжка: реалии и перспективы // Гуманитарные и юридические исследования. 2013. №2. С. 73-78.

12. Фрайд Д., Хенссон Д. Remote. Офис не обязателен. М., 2014. – 288 с.

13. Diab A. 5 Flexible Work Strategies And the Companies That Use Them. URL <https://www.fastcompany.com/3058344/5-flexible-work-strategies-and-the-companies-who-use-them> (дата обращения: 04.04.2018).

14. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда.. URL: <http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1> (дата обращения: 04.04.2018).

15. Работа в любом месте в любое время. Доклад МОТ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf (дата обращения: 04.04.2018).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Мацнева Анна Михайловна,

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Научный руководитель: Бережнов Андрей Александрович,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права,

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

В науке трудового права высказывается точка зрения, согласно которой в настоящее время общемировой тенденцией на рынке труда является сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости – к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя – к работе на дому...¹.

В связи с тем, что институт трудового договора о дистанционной работе сравнительно новый для трудового права, в теории и на практике существует ряд дискуссионных вопросов относительно его применения.

Одним из самых неоднозначных вопросов, возникающих в практике применения отношений дистанционного труда, является возможность заключения такого договора с работниками, находящимися вне территории РФ. Неоднократно Минтруд России в своих разъяснениях² указывал на невозможность заключения трудового договора о дистанционной работе с

¹ Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2.

² Письмо Минтруда от 7.08.2015 N 17-3/В-410// СПС «КонсультантПлюс», письмо Минтруда от 5.11.2015 N 17-3/В-534, письмо Минтруда от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-378

лицом, находящимся за пределами Российской Федерации, аргументируя это тем, что работодатель не в состоянии исполнять свои обязанности по обеспечению безопасных условий труда надлежащим образом на территории другого государства.

Тем не менее, в данной ситуации не учитывается сама специфика дистанционной работы, которая состоит в том, что работник находится вне прямого или косвенного контроля работодателя, таким образом, некоторые обязанности работодателя в сфере труда по отношению к дистанционному работнику выполнить невозможно, например, по обеспечению контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, предотвращению аварийных ситуаций, расследованию несчастного случая на производстве.¹

Обязанность по расследованию несчастного случая на производстве работодателем на практике не может быть реализована, поскольку рабочим местом дистанционного работника, зачастую, является его дом, соответственно, проведение всех необходимых действий, связанных с расследованием, противоречит конституционному принципу неприкосновенности жилища.² Исходя из вышесказанного, некоторые обязанности работодатель фактически не может выполнить вне зависимости от того, находится ли дистанционный работник на территории РФ или за ее пределами.

В то время как Минтруд России призывает работодателей заключать с гражданами РФ, находящимися за границей, гражданско-правовые договоры, Минфин России акцентирует внимание на статусе работника

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М, 2015 // СПС "КонсультантПлюс".

² Ст. 25 Конституции Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. //Российская газета. 1993. 25 декабря (№237).

(является ли работник-гражданин РФ налоговым резидентом или нет), допуская возможность заключения трудовых договоров с такими работниками.¹ Таким образом, работодатель, заключая трудовой договор о дистанционной работе, находится в затруднительном положении.

Поскольку дистанционная работа предполагает обмен электронными документами, Трудовой кодекс РФ предписывает в таком случае использование электронной подписи. На практике возникает ряд сложностей с получением и эксплуатацией электронной подписи: необходимо приобрести электронную цифровую подпись определенного вида (усиленная квалифицированная электронная подпись) в специализированном, аккредитованном удостоверяющем центре. Перечень аккредитованных удостоверяющих центров постоянно меняется, поскольку аккредитация либо прекращается, либо приостанавливается, что влечет признание такой подписи недействительной.² Таким образом, необходимо в постоянном режиме отслеживать данную ситуацию, чтобы документ, удостоверенный такой подписью, был действителен. К примеру, если трудовым договором устанавливается дополнительное условие, то недействительная электронная подпись означает, что соответствующее условие трудового договора не согласовано.³

Помимо прочего, стоимость, сроки изготовления и получения, а также годового обслуживания самой электронной подписи и программного обеспечения к ней устанавливаются удостоверяющим центром

¹ Письмо Министерства финансов РФ №03-04-06/10460 от 22.02.2017// СПС «КонсультантПлюс»

² ст. 11 Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ "Об электронной подписи"//СПС «КонсультантПлюс»

³ Апелляционное определение Курганского областного суда по делу № 33 — 1534/2015 от 11.06.2015.

самостоятельно, что приводит к увеличению дополнительных расходов работодателя.¹

Также заслуживающим внимания является вопрос о рабочем месте дистанционного работника. Если проводить аналогию с надомной работой (как особой разновидностью взаимодействия в трудовых отношениях между работником и работодателем), то в определении однозначно указано, что является рабочим местом надомного работника – дом². В то время как законодательная дефиниция дистанционной работы содержит несколько признаков, из которых вывести понятие рабочего места дистанционного достаточно затруднительно:

1) выполнение работы вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности);

2) выполнение работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

3) использование для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".³

¹ ч. 7 ст. 13 Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ "Об электронной подписи"

² ст. 310 Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ред. от 05.02.2018// СЗ РФ, 07.01.2002, N1 (ч.1), ст.3.

³ ст. 312.1 Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ред. от 05.02.2018// СЗ РФ, 07.01.2002, N1 (ч.1), ст.3.

То есть рабочим местом дистанционного работника может быть любая местность, где есть возможность доступа к ресурсам сети “Интернет”, отсутствует прямой или косвенный контроль работодателя. Необходимость урегулирования данного вопроса возникает в связи с отсутствием определенности в законодательстве и в правоприменительной деятельности. Статья 11 Налогового кодекса РФ указывает, что «обособленным подразделением организации признается любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца». Исходя из вышесказанного, если дистанционный работник выполняет свою трудовую функцию на дому на постоянной основе, то можно предположить, что его стационарным рабочим местом является его жилище, следовательно, это обособленное структурное подразделение работодателя. Тем не менее, Минфин России в недавнем письме от 19.01.2018 г. № 03-02-07/1/3617¹ указал, что «в определении дистанционной работы имеются признаки, отличные от характерных признаков обособленного подразделения организации, указанного в пункте 2 статьи 11 Кодекса». И в целях налогового законодательства «налогоплательщик вправе обратиться в налоговый орган по месту нахождения организации, который принимает решение исходя из представленных организацией документов, о выполнении ее работниками дистанционной работы»². Таким образом, указывается, что налоговый орган в налоговых целях фактически занимается толкованием норм трудового права.

¹ Письмо Минфина РФ от 19.01.2018 N 03-02-07/1/3617 // СПС «Консультант-Плюс»

² Там же

Условие о рабочем времени и времени отдыха должно быть указано в трудовом договоре о дистанционной работе, иначе работник будет определять время работы по своему усмотрению, что может отрицательно сказаться на производительности труда.

Исходя из изложенного выше, возникает проблема привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности, например, за прогул. Согласно пп. «а» п. 6 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня или смены, независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)¹. Возникает вопрос, что считать рабочим местом дистанционного работника? В законе прямо не указано (как, например, в статье о надомной работе), что считается рабочим местом дистанционного работника? Ответ на этот вопрос законодатель прямо не дает, указывая в определении дистанционной работы на признаки использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, а также, что на территории (вне филиала, представительства или обособленного структурного подразделения), где осуществляет свою трудовую функцию дистанционный работник, отсутствует прямой или косвенный контроль работодателя². Исходя из вышесказанного, возникает вопрос: каким образом работодатель может проконтролировать присутствие или отсутствие работника на рабочем месте в течение 4 часов подряд? Надлежащим образом запросить объяснения и ознакомить

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ред. от 05.02.2018// СЗ РФ, 07.01.2002, N1 (ч.1), ст.3.

² ст. 312.1 Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ред. от 05.02.2018// СЗ РФ, 07.01.2002, N1 (ч.1), ст.3.

дистанционного работника под роспись с приказом о наложении дисциплинарного взыскания?

Однозначно, традиционный подход не соответствует реалиям дистанционной занятости и вызывает множество вопросов.

Исходя из того, что законодатель обозначил возможность согласования в трудовом договоре порядка и процедуры предоставления отчетов о проделанной работе, на практике был сформулирован подход, позволяющий уволить работника по инициативе работодателя за неоднократное непредставление отчетов о работе. Поскольку в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ данное деяние работника подпадает под определение дисциплинарного проступка «...то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей...»¹

В соответствии с п. 14 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а статья 312.5 Трудового кодекса РФ конкретизирует общие положения, закрепляя возможность работодателя предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания его расторжения.

Правоприменительная практика в качестве таких оснований выделяет, в частности:

- неоднократное непредставление отчетов;²

¹ ст. 192 Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ред. от 05.02.2018// СЗ РФ, 07.01.2002, N1 (ч.1), ст.3.

² Определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 № 33-2487/2016

- систематическое невыполнение плановых показателей;¹
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость²

В теории трудового права существует точка зрения о том, что расширение перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя противоречит защитной (социальной) функции трудового права, под которой понимается «воздействие на общественные отношения, связанные с защитой здоровья работников, закреплением и защитой его трудовых прав и интересов, улучшением условий труда»³.

Исходя из вышеизложенного следует, что в настоящее время институт трудового договора о дистанционной работе находится на этапе развития. Представляется необходимым учесть специфику и сущность дистанционной работы в правоприменительной деятельности. С целью верного соотношения общих норм трудового права и специальных норм трудового права, регулирующих дистанционный труд. Помимо прочего целесообразно установить закрытый перечень оснований расторжения трудового договора о дистанционной работе, дополнив статью 312.5 Трудового кодекса РФ, поскольку это соответствует статье 4 конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения,

¹ Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 N 2-809/2016. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 N 33-4427/2017

² Определение Московского городского суда от 2.07.2015 N 4г-6071/15

³ Лушникова А.М., Лушников М.В. Курс трудового права в 2 томах. Т.1 - М.: Юстицинформ, 2009. - 1152 с

связанного со способностями и поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия...»¹

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. //Российская газета. 1993. 25 декабря (№237).
2. Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (заключена в г. Женева 22 июня 1982 г.)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983-1989.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)// СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации федеральный закон от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 19.02.2018)//СЗ РФ, 03.08.1998., ст.3824.
5. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»// СПС «Консультант-Плюс».
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»// СПС «Консультант-Плюс».
7. Письмо Минтруда от 7.08.2015 № 17-3/В-410, письмо Минтруда от 5.11.2015 № 17-3/В- 534, письмо Минтруда от 15.04.2016 № 17-3/ООГ-378// СПС «Консультант-Плюс».
8. Письмо Министерства финансов РФ № 03-04-06/10460 от 22.02.2017// СПС «Консультант-Плюс».

¹ Конвенции МОТ №158 « о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (заключена в г. Женева 22 июня 1982 г.)// Конвенции и рекомендации, принятые международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983-1989

9. Определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 № 33-2487/2016

10. Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 № 2- 809/2016.

11. Определение Московского городского суда от 2.07.2015 № 4г-6071/15

12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М, 2015 // СПС "Консультант-Плюс".

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ С ЛИЦАМИ НАХОДЯЩИМИСЯ ЗА ПРЕДЕЛАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Симоненко Владислав Вадимович,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Неизбежная глобализация порождает изменения во всех сферах социально-экономической жизни, которая в свою очередь оказывает непосредственное влияние на рынок труда. Фактически все сферы человеческой деятельности (экономическая, социальная, политическая, культурная, социальная и другие) в той или иной мере изменились благодаря открытию и развитию информационно - коммуникационных технологий (далее – ИКТ)¹.

Очевидно, работники стремятся к балансу между работой и личной жизнью, и хотя работодатели имеют возможность помочь своим сотрудникам в достижении такого баланса, в действительности большая роль отводится именно законодателю.

Поскольку отношений, связанных с привлечением работников к труду вне организованного работодателем рабочего места, становилось всё больше, назрела объективная необходимость в специальном правовом регулировании нетипичных отношений, связанных не только с материальным производством, но и с применением ИКТ. В связи с этим, Федеральным законом от 05.04.13 № 60-ФЗ «О внесении изменений в

¹ Юдина Т.Н. // Теоретическая экономика. – 2016. – № 3. – с. 12-16

отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹ (далее – № 60-ФЗ) была введена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ).

Специфика дистанционного труда и развитие информационно-телекоммуникационных технологий даёт толчок к появлению новых лиц, заинтересованных осуществлять удаленную деятельность, причем некоторые из них не являются гражданами Российской Федерации. Несомненно, Российские работодатели заинтересованы в привлечении работников не только на территории нашей страны, но и за рубежом, где информационные технологии широко распространены и являются перспективным направлением.

Законодательство не содержит норм, запрещающих заключать трудовой договор о дистанционной работе с иностранными гражданами, но с появлением гл. 49.1 Трудового кодекса РФ у работодателей возникли вопросы о легитимности и правильности оформления таких работников. С возникающими вопросами, работодатели и работники обращаются в компетентные органы.

В ранних письмах, касающихся возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранным работником, Министерство труда и социальной защиты РФ (далее – Минтруд, Министерство труда РФ) высказывалось отрицательно, аргументируя это тем, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории Российской Федерации. В последующих разъяснениях Минтруд обратил внимание на тот факт, что «обеспечение

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 4. – Ст. 1668.

работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным»¹.

Данная позиция не распространялась на граждан Российской Федерации, которые покидали её пределы и могли заключать трудовой договор о дистанционной работе. Ни в одном из писем не содержалось разъяснений, в чем же существенное отличие между работником РФ и иностранным работником выполняющим работу по трудовому договору о дистанционной работе на территории иностранного государства.

Со временем, позиция Министерства труда РФ претерпела изменения. Так, в своем ответе на обращение в письме от 16.01.2017 Минтруд на вопрос о возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории РФ отвечает отрицательно². Таким образом, государственный орган данным разъяснением ограничил возможность использования дистанционного труда, как с иностранными работниками, так и с работниками Российской Федерации, находящимися за пределами РФ.

Письма ведомства не несут в себе нормативный характер, то есть не обязательны для исполнения, а являются рекомендательно-разъяснительной информацией. Тем не менее, информация из писем уменьшает число работодателей, желающих заключать трудовые договоры о дистанционной работе с лицами находящимися за пределами территории РФ. Когда компетентный орган даёт подобные разъяснения, работодатель

¹ См. например письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.08.2015 N 17-3/В-410, от 05.12.2015 N 17-3/В-534, от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-378, от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-578

² Письмо Минтруда России от 16.01.2017 N 14-2/ООГ-245 // «Официальные документы» (приложение к "Учет. Налоги. Право"), 2017, N 7

взвешивает риски и самостоятельно принимает решение, но неуверенность в правомерности предполагаемых действий по заключению договора будет являться определяющим фактором.

Интересно, что Министерство финансов РФ (далее – Минфин РФ) неоднократно давало разъяснения в части обложения НДФЛ выплат дистанционным работникам, исполняющим трудовые обязанности за пределами территории РФ (граждане Украины, Молдовы, Чехии, Белоруссии и т.д.). При этом Минфин РФ отвечает на подобные вопросы регулярно. Так последнее письмо датируется январем 2018 года¹. В правоприменительной практике можно найти немало судебных решений, где упоминается выполнение дистанционным работником трудовой функции на территории иностранного государства². Кроме того, некоторые суды прямо указывают на возможность выполнения дистанционным работником работы на территории иностранного государства. Например, «дистанционной признается работа, которую работник может выполнять вне стационарного рабочего места (например, дома, в транспорте, в кафе, в другом городе, за границей и т.д.), получая от работодателя задания с помощью сети Интернет и других информационных и телекоммуникационных технологий»³.

Всё вышеизложенное демонстрирует спрос на заключение трудовых договоров о дистанционной работе с лицами, находящимися за пределами РФ, а также отклонения от курса, заданного Министерством труда РФ,

¹ См. например, письма Министерства финансов РФ от 04.08.2015 N 03-04-06/44849, N 03-04-06/44852, N 03-04-06/44855, от 18.01.2018 N 03-04-05/2325.

² См. например, Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. N 33-187/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 01.03.2018)

³ Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30.08.2016 по делу N А63-7428/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (Дата обращения: 07.03.2018).

который советует заключать с подобными гражданами договора гражданско-правового характера.

Полагаем, что позиция Минтруда о невозможности заключения трудового договора с иностранными работниками и гражданами Российской Федерации, находящимися за пределами РФ, ограничивает использование дистанционного труда.

В отношении дистанционных работников работодатель выполняет ряд обязанностей в части обеспечения безопасными условиями и охраной труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ. Например, это расследование несчастных случаев. Представляется затруднительным расследование работодателем несчастного случая, произошедшего с работником, который осуществляет работу как в другом регионе, так и за пределами территории РФ. Более того, дистанционный работник может выполнять работу в любом месте, где есть возможность использования ИКТ для выполнения работы и связи с работодателем (например, дома, в транспорте, в кафе, в другом городе, за границей и т.д.).

В конечном счете, мы приходим к вопросу, возможна ли охрана труда дистанционных работников в том виде, который законодатель предусмотрел в ТК РФ, и работает ли она на практике в действительности. Полагаем, что проблематика заключается в возложении на работодателя того объёма обязанностей института охраны труда, который выполнить не представляется возможным. Проработка идеи распределения части обязанностей между работодателем и дистанционными работниками позволит создать гибкий и эффективный механизм регулирования вопросов охраны труда. Это, в свою очередь, предоставит возможность работодателям заключать трудовые договоры о дистанционной работе с гражданами, находящимися за пределами территории РФ.

Библиографический список

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 4. – Ст. 1668.
2. Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.08.2015 N 17-3/В-410, от 05.12.2015 N 17-3/В-534, от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-378, от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-578, от 16.01. 2017 г. N 14-2/ООГ-245.
3. Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. N 33-187/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (дата обращения: 01.03.2018).
4. Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30.08.2016 по делу N А63-7428/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». (дата обращения: 07.03.2018).
5. Юдина Т.Н. // Теоретическая экономика. – 2016. – № 3. – с. 12-16.

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА В БАНКРОТНОМ ПРОЦЕССЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Куркина Светлана Васильевна,

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Научный руководитель: Костян Ирина Александровна,

доктор юридических наук, профессор,

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

Согласно данным, представленным в статистическом бюллетене Единого федерального ресурса сведений о банкротстве, количество работников, перед которыми работодатель имеет долги по выплате заработной платы, выросло в 18 раз. Если в 2015 году можно было говорить о 13 000 человек, то теперь это число составляет 239 000 человек. И это с учетом того, что работники являются кредиторами второй очереди.

Тем не менее законодатель предпринимает попытки по улучшению положения работников. Связано это, в первую очередь, с тем, что заработная плата как институт не только экономический, но и юридический, носит гарантированный характер, независимо от получаемого дохода.

Данное положение подтверждается и Конвенцией № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» [1], где в статье 11 отмечается, что работники банкрота пользуются положением привилегированных кредиторов.

Вернемся к отечественному законодательству, которым установлена юридическая ответственность за нарушение срока выплаты заработной платы, предусмотренной трудовым договором. Работодатель обязан

выплатить работнику не только сумму долга, но и денежную компенсацию в размере не менее 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый день просрочки [2, ст. 236]. Коллективный договор может (и, как представляется, должен) предусматривать более благоприятные условия для работника.

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 №127-ФЗ [3] в редакции от 25.11.2017 года дал работникам право обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом. По общему правилу, возникающие требования могут быть поданы в арбитражный суд в законном порядке, при условии, что их сумма превышает 300 000 рублей. Безусловно, такая норма создала бы массу неудобств, так как в среднем, задолженность на одно физическое лицо данную сумму не превышает. Однако работники вправе представить свои требования под одним иском, что создает более комфортную обстановку для экономически более слабой стороны.

В нынешней редакции от 28.01.2018 года соответствующие изменения были сохранены, что свидетельствует о жизнеспособности введенных норм. Попробуем проанализировать их работу на практике, а также выяснить, стала ли фигура работника более защищенной благодаря имплементации данных правил.

Особый интерес вызывает положение, предусмотренное п. 14 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 17.12.2009 N 91 [4], согласно которому судья вправе назначить судебное заседание для рассмотрения вопроса о прекращении производства по делу, если в ходе прекращения дела о банкротстве обнаружится, что имеющегося у должника имущества (с учетом планируемых поступлений) недостаточно для осуществления расходов по делу о банкротстве.

Из этого следует вывод о недостаточности гарантий защиты права работника на заработную плату, поскольку ни одна из существующих на сегодняшний день обеспечительных мер не позволяет восстановить нарушенное право работника, если имущественная масса у должника отсутствует. Кроме того, право работников обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании работодателя банкротом – рычаг давления на работодателей, которые допускают задержку по выплате заработной платы. Тем не менее, вряд ли это может быть полезным для работников, поскольку сохраняется реальная возможность не получить выплаты в связи с отсутствием имущественной массы у должника. Таким образом именно работники несут риски экономического характера, в том числе связанные с неблагоприятными результатами деятельности компании. К сожалению, негативные последствия, влияющие на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, по общему правилу, не зависят от добросовестности (недобросовестности) поведения работника. Нередко причиной таких последствий является отсутствие грамотных решений, неэффективное управление деятельностью компании в целом, а в ряде случаев откровенно недобросовестное поведение собственника имущества или контрагентов организации.

В этой связи, представляется целесообразным гарантировать работникам своевременную выплату заработной платы вне зависимости от того, какой является доход (отсутствие дохода) работодателя за конкретный отчетный период. Очевидно, что сделать это непросто. Тем не менее, зарубежная практика предлагает интересные решения настоящей проблемы.

Так, в качестве примера можно привести институт гарантийных фондов. Например, ассоциация NCIGF (США) [5] обеспечивает материальную поддержку гарантийных фондов по имущественному

страхованию, а также координацию осуществления выплат. Эта некоммерческая организация финансируется за счет своих членов, тем самым, обеспечивая стабильность складывающихся правоотношений.

Как можно использовать институт гарантийных фондов в российских реалиях? Представляется обоснованным создание предпосылок для объединения работодателей и концентрации их внимания и усилий на стабильности рынка. Банкротство не является выгодным ни для работников, ни для работодателей. Известны различного рода отраслевые союзы (Союз машиностроителей России, Союз Промышленников и Предпринимателей угольной отрасли и т.д.). Им аналогичным образом можно делегировать управление гарантийными фондами.

В случае открытия банкротного процесса, работники оказываются в гарантированно-привилегированном положении и, при наличии задолженности по заработной плате в совокупности с полным отсутствием имущественной массы (либо ее очевидной недостаточностью), производятся выплаты из гарантийного фонда. В данной ситуации, требования работников оказываются удовлетворенными, а право требования долга переходит к фонду.

Библиографический список

1. Конвенция №95 МОТ «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // СПС «Консультант Плюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС «Консультант Плюс».
3. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.01.2018) // СПС «Консультант Плюс».

4. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 17.12.2009 г. № 91 «О порядке погашения расходов по делу о банкротстве» (в ред. от 06.06.2014)) // СПС «Консультант Плюс».

5. Insolvency Trends // National Conference of Insurance Guaranty Funds' (NCIGF). – 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://ncigf.org> (дата обращения: 20.01.2018).

**ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН В СФЕРЕ
МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

*Щербак Станислав Сергеевич,
Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве РФ,
аспирант отдела законодательства о труде и
социальном обеспечении*

Среди прочих трудовых прав (право на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии, на вознаграждение за труд и др.) Конституция Российской Федерации в ст. 37 гарантирует каждому право на защиту от безработицы. В развитие конституционных положений о праве на труд и защиту от безработицы, в Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹ (далее – Закон «О Занятости») подчеркивается, что государство проводит политику содействия занятости граждан, представляющая собой мероприятия, способствующие занятости граждан, которые испытывают трудности в поиске работы. Содействие занятости происходит путем разработки и реализации программ содействия занятости, включающих в себя создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установление квоты для приема на работу инвалидов и пр.

¹ Собрание законодательства РФ, № 17, 22. 04. 1996, ст. 1915.

Одной из важнейших государственных гарантий занятости граждан является квотирование рабочих мест, которое следует рассмотреть подробнее.

Законодательство Российской Федерации не содержит понятия квотирования рабочих мест, но по смыслу норм законодательства можно сделать вывод, что это выделение минимального количества рабочих мест в организациях для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.¹

В соответствии со ст. 13 Закона «О занятости» государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы. Закон раскрывает перечень граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Ими являются инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»² устанавливает квоту для приема на работу инвалидов и указывает работодателей, обязанных принять на

¹ Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2007. 272 с. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² Российская газета, № 234, 02.12.1995.

работу инвалидов. Так, ст. 21 закона гласит, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Кроме всего прочего, правовая норма ст. 21 дает отсылку к законодательству субъектов РФ, так как правовое регулирование занятости населения осуществляется не только на уровне федерального законодательства, но и на уровне законодательства субъектов Российской Федерации. Так, п. «ж» и «к» ч.1 ст. 72 Конституции Российской Федерации относит к предмету совместного ведения Российской Федерации и субъектов социальную защиту, включая социальное обеспечение, а также трудовое законодательство.

Законами субъектов Российской Федерации устанавливается квотирование рабочих мест для таких категорий граждан, как:

несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;

лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет;

выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые;

лица, освобожденные из мест лишения свободы;

выпускники образовательных организаций для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением и другие, испытывающие трудности в поиске работы граждане.

Предоставление субъектам Российской Федерации возможности самостоятельно решать вопрос о квотировании рабочих мест для трудоустройства тех или иных категорий граждан позволяет быстро реагировать на постоянно меняющуюся ситуацию на региональном рынке труда и наиболее эффективно осуществлять содействие в трудоустройстве граждан, испытывающих трудности в поиске работы и особо нуждающихся в социальной защите. Вместе с тем не во всех субъектах предусмотрено квотирование рабочих мест для лиц, испытывающих трудности в поиске работы и законодательство субъектов РФ определяет различно категории таких граждан, что нарушает права данных граждан.¹

Однако на федеральном уровне предусматривается критерий для квотирования рабочих мест только для инвалидов и только в виде численности занятых работников у работодателя (см. табл. 1).

Следовательно, необходимо расширить сферу законодательного регулирования, закрепив на федеральном уровне положения о квотировании рабочих мест для большего числа категорий лиц нуждающихся в трудоустройстве.²

Табл. 1.

Численность занятых работников	Число квотируемых рабочих мест
От 35 до 100 человек	0-3 % от общей численности мест
Более 100 человек	2-4 % от общей численности мест

Стоит отметить, что некоторые категории работодателей освобождены от квоты приема на работу особо нуждающихся в трудоустройстве лиц. Так, для работодателей, являющихся общественными

¹ Чиканова Л., Серегина Л. Правовые способы содействия гражданам, ищущим работу, в трудоустройстве. // Хозяйство и право. Прил. к № 7. 2012. С. 14.

² Пузыревский С. А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2001. С. 149-150.

объединениями инвалидов, и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, не обязательно соблюдать квотирование рабочих мест. Кроме того, путем квотирования рабочих мест нельзя поступить на государственную службу.¹

Анализируя табл. 1 мы видим установление различных процентных соотношений по квотированию рабочих мест в зависимости от количества занятых работников у работодателей. В целом, целесообразность трудоустройства по выделяемым квотам в штат к работодателям, имеющим более ста сотрудников, не вызывает никаких сомнений. Как правило, данными работодателями, являются юридические лица, ведущие средний или крупный бизнес, а также иные юридические лица, имеющие финансовую возможность выполнить возложенные на них государством обязанности по квотированию рабочих мест и трудоустройству некоторых социально незащищенных категорий граждан.

Работодатели, нанимающие от 35 до 100 работников, чаще всего представляют сферу малого предпринимательства. Ст. 4 Федерального закона № 209-ФЗ от 24. 07. 2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»² причисляет к субъектам малого предпринимательства тех работодателей, у которых занято до 100 человек и за предшествующий год выручка от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость составила не более 800 млн. рублей. Таким образом, квотирование распространяется и на малые предприятия.

В отношении эффективности процедур квотирования рабочих мест у таких работодателей назревает ряд логично возникающих вопросов.

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 11. 05. 2011 г.

² Российская газета, № 164, 31.07.2007.

Во-первых, законы субъектов РФ практически не содержат максимальную процентовку (3 %) в отношении квот на рабочие места для рассматриваемой категории работодателей. В пересчете на количество рабочих мест квотируемое составляет не более одного, максимум двух рабочих мест при численности около ста занятых работников. В случае, когда у работодателя штат работников составляет, к примеру, 40-50 человек, квотируемое место всего одно.

Во-вторых, у работодателей, отнесенных к субъектам малого предпринимательства, появляются дополнительные обязанности для того, чтобы трудоустроить всего одного человека по квоте. Работодатель обязан ежемесячно информировать органы занятости:

-о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;

-о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

-о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

По нашему мнению, у работодателей, нанимающих до ста работников, может сложиться отсутствие правовой заинтересованности в предоставлении такой важной гарантии занятости лицам, нуждающимся в работе, как трудоустройство по квоте.

Рассматривая правовое регулирование трудоустройства, отметим, что трудоустройство на малые предприятия может осуществляться и другими способами помимо квотирования рабочих мест. Обратившись к зарубежному законодательству о трудоустройстве граждан можно проследить практически полное отсутствие механизма квотирования рабочих мест.¹ Для трудоустройства лиц, испытывающих в нем трудности,

¹ Прим. авт.: квотирование рабочих мест предусмотрено только в отношении инвалидов, но не во всех промышленно развитых государствах.

во - многих иностранных государствах устанавливается субсидируемая занятость, осуществляемая в разных формах.¹ Например, работодатели получают субсидии на заработную плату на определенный период или ссуды для создания новых рабочих мест или иную финансовую помощь со стороны государства.² Разработка и ведение механизма субсидиарной занятости вполне может положительно сказаться на заинтересованности работодателей, нанимающих до ста сотрудников, в заключении трудовых договоров с лицами, нуждающимися в работе, и тем самым улучшив ситуацию на рынке труда, в целом.

Представляется необходимым предусмотреть субсидирование рабочих мест для работодателей из числа субъектов малого предпринимательства, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек и выработать конкретные механизмы данного субсидирования. Тем самым государство заложит фундамент для эффективного функционирования малых предприятий с одной стороны, а с другой - увеличит количество лиц, трудоустроенных к работодателям – субъектам малого предпринимательства. Это важно еще и потому, что по данным Федеральной службы государственной статистики, квотируемых рабочих мест не хватает для трудоустройства всех категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.³

¹ Худякова С. С. Занятость населения и правовое регулирование. Издательство Пермского университета. 2007. С. 194-195.

² Лютов Н. Л. Соответствие российского законодательства Европейской социальной хартии: Российский ежегодник трудового права. 2010. № 6 . СПб., С. 405.

³ Прим. авт.: к примеру, на 2016 г. всего 5390 инвалидов трудоустроено путем квотирования. См. подробнее: // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

Библиографический список

1. Лютов Н. Л. Соответствие российского законодательства Европейской социальной хартии: Российский ежегодник трудового права. 2010. № 6 . СПб.
2. Пузыревский С. А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2001. С. 149-150.
3. Худякова С. С. Занятость населения и правовое регулирование. Издательство Пермского университета. 2007. С. 194-195.
4. Чиканова Л., Серегина Л. Правовые способы содействия гражданам, ищущим работу, в трудоустройстве. // Хозяйство и право. Прил. к № 7. 2012.
5. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2007. 272 с. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

**К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ
В ТЕНЕВОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

*Мельников Артур Денисович,
Байкальский государственный университет*

*Научный руководитель: Рыбинская Елена Тимофеевна,
кандидат юридических наук, доцент,
Байкальский государственный университет*

Теневая экономика представляет собой социально-экономическое явление, выражающееся в деятельности субъектов хозяйствования, которая развивается без учета и контроля со стороны государственных органов. Более того, данная деятельность целенаправленно скрывается от органов государственной власти, осуществляющих контроль в различных сферах общественной жизни. Серьезными последствиями теневой экономики становятся кризисные явления в экономике, спад в производств, теневая занятость. В Российской Федерации очень стремительно происходит рост теневого сектора экономики, и соответственно, занятых в нем. В теновом секторе, по оценке Министерства экономического развития Российской Федерации, сейчас трудится примерно 22 миллиона человек.¹ По оценкам экспертов такие цифры - явный сигнал неблагополучия, неформальный сектор в России примерно в два раза превышает параметры развитых стран. Для работников это плохо из-за социальной незащищенности, а

¹ Российская газета. Федеральный выпуск №6065 (89) от 24 апреля 2013 г.

уровень зарплат в неформальном секторе на 15-20 процентов ниже, чем при официальной занятости.

В сфере трудовых отношений тeneвая занятость порождает незащищенность работников нормами трудового законодательства. Работодатель при трудоустройстве не предлагает заключить с работником трудовой договор, на работника не распространяются важные нормы о рабочем времени, времени отдыха, выплате заработной платы, гарантиях, установленных в ТК РФ, социальных и иных пособиях и гарантиях.

Примером тому могут служить тысячи гражданских дел о признании отношений трудовыми и заключении трудового договора, где большинство субъектов, нанимающих работников, являются физическими лицами.

Большинство работодателей, осуществляющих свою деятельность нелегально в теневом секторе экономики, ведут малый бизнес либо нанимают работников для помощи в домашних нуждах.¹ Трудоустройство в данных сферах трудно проконтролировать государственным органам, так как они тесно соприкасаются с частной жизнью людей. Выходом из сложившейся ситуации будет являться пресечение неофициального трудоустройства граждан к работодателям – физическим лицам (индивидуальным предпринимателям и лицам, не имеющим статуса таковых).

В соответствии с гл. 53. 1 ТК РФ любые физические или юридические лица имеют право заключать договор по предоставлению труда работников (персонала) с частным агентством занятости. Частное агентство занятости, в свою очередь, имеет право направить временно своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников для выполнения работниками

¹ Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. – М.: Поматур, 2005.

определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица. Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Таким образом, выступая в трудовых отношениях как работодатель, частное агентство занятости может направить своих работников к физическому лицу для помощи и ведению домашнего хозяйства, а также к индивидуальному предпринимателю. Работники частного агентства занятости должны состоять в штате частных агентств, а работу осуществлять в интересах, под управлением и контролем другого лица¹.

Заслуживает внимания и еще одна позиция, направленная на легализацию трудовой деятельности работников, занятых у работодателей – физических лиц. Так, существует необходимость введения положения о проверке соответствующим органом местного самоуправления физического лица на предмет выступления его в качестве работодателя в трудовых правоотношениях.² Указанной проверки будет недостаточно, так как физическое лицо само должно обратиться в орган местного

¹ Цыпкина И. С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства. // Lex russica, 2017, № 7. Доступ из СПС «Консультант Плюс». Дата обращения – 01.02.2018.

² Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя. Дисс... канд. юридических наук. Специальность 12.00.05: трудовое право, право социального обеспечения. 2005. С. 133.

самоуправления, чего оно явно делать не будет. Соответственно, необходимо закрепить в законодательстве право органа местного самоуправления на заключение трудового договора от имени работодателя-физического лица, осуществляющего трудовую функцию у физического лица. Тем более, некоторые авторы считают, что орган местного самоуправления может выступать в качестве работодателя, если это указано в законе¹.

Трудовой кодекс РФ требуется дополнить нормой о том, что физическое лицо, которому необходимо заключить трудовой с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства вправе сделать это посредством обращения в частное агентство занятости или орган местного самоуправления, который будет выступать в качестве работодателя.

Библиографический список

1. Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя. Дисс... канд. юридических наук. Специальность 12.00.05: трудовое право, право социального обеспечения. 2005.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. 3-е изд., М. 2006.
3. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. – М.: Поматур, 2005.
4. Цыпкина И. С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства. // Lex russica, 2017, №7.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. 3-е изд., М. 2006. С. 66.

**НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ НОРМЫ О МЕДИЦИНСКОМ
ЗАКЛЮЧЕНИИ, НЕОБХОДИМОМ ДЛЯ ЛИЦ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ НА РАБОТУ
В РАЙОНЫ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И
ПРИРАВНЕННЫЕ К НИМ МЕСТНОСТИ**

*Смирнова Галина Андреевна,
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова*

*Научный руководитель: Линец Александр Александрович,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова*

Успешному заселению и освоению северных территорий немало способствует применение норм, направленных на регулирование трудовых отношений во вновь осваиваемых районах.

В настоящее время источниками трудового права о правовых гарантиях и компенсациях являются нормативные акты, издаваемые органами государственной власти и государственного управления [2, с. 58]. Одним из федеральных актов является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), часть IV которого представляет собой набор глав, регулирующих в особом порядке отношения в сфере труда отдельных категорий работников, в том числе работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним [6].

Нормой, направленной на регулирование трудовых отношений в северных районах, является статья 324 ТК РФ, согласно которой для заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, необходимо

наличие у последних медицинских заключений. Медицинские заключения должны подтверждать отсутствие противопоказаний для проживания и работы в этих районах и местностях [6]. Данная норма применяется не повсеместно, например, интервьюируемым сотрудником отдела кадров НИИ рыбного хозяйства и океанографии МагадНИРО было замечено, что работников из иных, не относящихся к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, институт не привлекал. Как правило, такие договоры заключают предприятия, осуществляющие свою деятельность вахтовым методом.

Сегодня отмечается, что трудовой договор подлежит прекращению, если в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к таким районам, лицо принимается без соответствующего заключения [3, с. 592]. Буквальное толкование данной статьи приводит к тому, что работник становится обязанным получить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в северных районах до заключения с ним трудового договора, однако данная норма (по мнению ряда ученых) является декларативной. В частности, работник, приехавший за 7-10 тысяч километров от постоянного места жительства в отдаленные северные районы может не получить медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в них и будет вынужден за свой счет возвращаться назад, что вряд ли устроит любого работника, учитывая стоимость проезда (перелета) [7, с. 208].

Приказ № 302н содержит общий перечень противопоказаний к работе в сложных производственных или климатических условиях. Помимо общих противопоказаний в приложении № 2 (п. 4) упомянутого приказа определены дополнительные состояния организма, препятствующие работе в регионах Крайнего Севера [5]. В частности, к дополнительным противопоказаниям относятся

- грыжи с склонностью к ущемлению, выпадение прямой кишки;
- нарушение функции вестибулярного анализатора любой этиологии;
- заболевания любой этиологии, вызывающие нарушение функции вестибулярного аппарата, синдромы головокружения, нистагм;
- хронические заболевания периферической нервной системы с обострениями 3 и более раз за календарный год;
- острота зрения с коррекцией ниже 0,5 на одном глазу и ниже 0,2 - на другом;
- стойкое слезотечение, не поддающееся лечению;
- рецидивирующая язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с обострениями 2 раза и более за календарный год;
- хронические заболевания гепатобилиарной системы с обострениями 2 раза и более за календарный год;
- бронхиальная астма;
- хронические воспалительные и дисгормональные заболевания матки и придатков с частотой обострения 3 раза и более за календарный год;
- хронические болезни почек и мочевыводящих путей;
- болезни полости рта, зубов и челюстей (хронический гингивит, стоматит, пародонтит), отсутствие зубов, множественный кариес;
- хронические рецидивирующие заболевания кожи с частотой обострения 4 раза и более за календарный год;

- беременность и период лактации

Приказ № 302н предоставляет свободу в порядке оформления результатов медкомиссии для работы в условиях Крайнего Севера. На практике медицинская справка 302н для Крайнего Севера может быть составлена в свободной форме — важно лишь указать в ней всю необходимую информацию:

- дата выдачи документа;
- данные работника (Ф. И. О., дата рождения, пол);
- наименование организации, куда оформляется работник;
- название подразделения и должности специалиста;
- перечень вредных производственных факторов;
- итог осмотра (выявлены или не выявлены медицинские противопоказания).

Противопоказания для работы в северных районах поименованы в нормативном правовом акте, но изложение и последующее применение данной нормы требует совершенствования. Так, формулировку «привлекаемые» следует заменить формулировкой «прибывшие», поскольку нередко трудовые договоры о работе на Крайнем Севере заключаются до непосредственного переезда к месту работы [7, с.207].

Представляется, что Приказ № 302н не в полной мере соответствует трудовому законодательству. В частности, статья 64ТК РФ прямо указывает на запрещение отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, в то время как одним из дополнительных противопоказаний для работы в северных районах является беременность и период лактации (пп. 15 п. 4.4 Приказа № 302н).

Кроме того, известно, что запрещается ограничение трудовых прав и свобод кого бы то ни было в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, под которыми понимается связанная с профессионально-квалификационными и личностными качествами работника способность выполнять определенную трудовую функцию [4]. Статья 324 ТК РФ и связанный с ней Приказ № 302н ограничивает трудовые права и свободы лиц, желающих работать в северных районах страны, не подкрепляя эти ограничения требованиями к выполнению определенной трудовой функции. Данная норма может препятствовать трудоустройству специалистов из средней полосы России, желающих работать по определенным специальностям в северных районах и местностях, но имеющих некоторые проблемы со здоровьем, которые в свою очередь, не были бы причиной отказа при трудоустройстве для работы по той же специальности в центральных районах страны. Учитывая, что общий уровень здоровья населения невысок, данную норму могут активно применять работодатели, при сообщении работнику в порядке статьи 64 ТК РФ причин отказа заключить трудового договора, в то время как истинной причиной отказа являются дискриминирующие основания. С другой стороны, ревностное исполнение нормы, предусмотренной ст. 324 ТК РФ, может усугубить проблему недостатка трудовых ресурсов в северных районах.

В связи с этим предлагается отказаться от данного положения полностью, ограничиваясь требованиями, предусматриваемыми для той или иной категории работников и связанными со спецификой выполнения трудовой функции (например, определенные требования предъявляются к состоянию здоровья лиц, допущенных к работе на судне [1]). Вариантом решения данной проблемы может стать дифференциация (с привлечением медицинских специалистов и специалистов - социологов)

предусмотренных дополнительных противопоказаний для работы по трудовому договору в северных районах на абсолютные и относительные. При наличии абсолютных противопоказаний для работы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к таким районам, заключение трудового договора не будет допускаться (на основании ст. 324 ТК РФ). При выявлении у работника относительных противопоказаний заключение трудового договора будет допускаться при соблюдении следующих условий:

- работник не относится к категории работников, для которой в законе прямо закреплены требования к состоянию здоровья;
- работа, предлагаемая работнику, не относится к видам работ, для которых в Приказе № 302н или иных нормативных актах устанавливаются медицинские противопоказания, связанные со спецификой трудовой функции, а не исключительно местом осуществления работ;
- работник при осуществлении медицинского осмотра был уведомлен о наличии у него относительных противопоказаний для работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, проинформирован медицинским работником о возможных при работе в указанных районах последствиях для своего здоровья и дал свое согласие.

Подобная модификация положений о медицинском заключении позволит учесть более высокие требования, предъявляемые к психофизиологическому состоянию человеческого организма на Севере, не накладывая при этом необоснованных ограничений на специалистов, желающих трудиться в северных районах.

Библиографический список

1. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2018).

2. Козлинская Н.М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Дисс. ... канд. Юрид. Наук. М., 2009 - 193 с.

3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: 2014 -606 с.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.01.2018).

5. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 07.02.2018).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 07.02.2018).

7. Халдеева Н.В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования. Дисс. на соискание ученой степени доктора юридических наук. М., 2014 - 448 с.

**НЕОБХОДИМОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «БОЛЬШИХ ДАННЫХ»
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Рева Тарас Игоревич,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель:
Черняева Дарья Владимировна, кандидат юридических наук, доцент,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Актуальность темы исследования обусловлена широким применением и популярностью технологии «Больших данных» (Big Data) среди зарубежных и отечественных работодателей. На современном этапе развития информационных технологий регулярно происходит виртуализация и автоматизация бизнес-процессов, оцифровка данных, как физических, так и юридических лиц, создание новых информационных ресурсов и систем. Необходимость обработки соответствующих объемов информации требует серьезных вычислительных мощностей и скоростей, в связи во все инфраструктуры общества внедряются технологии «Больших данных». Эксперты¹ в сфере информационных технологий уверяют, что расширение и повышение темпа роста «Больших данных» уже объективная реальность. Так, только на 2012 год совокупный объем мировых цифровых

¹ Бочкова Е.В., Авдеева Е.А., Щербаков Д.С. Особенности применения информационной технологии Big Data в маркетинговой деятельности российских компаний B2C-сектора // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – № 517. – С. 23.

данных достиг отметки в 1 зеттабайт (1 трлн. гигабайт), из которых 6 экзабайт (6 млрд. гигабайт) составляли данные о физических лицах. По состоянию на 2014 год, в Российской Федерации накоплено 155 экзабайт данных, что представляет собой 1,8% мировой информации. К 2020 году, по данным исследований, этот показатель увеличится до 2,2%, что демонстрирует средний темп роста объема информации в России до 36% в год.

Область управления персоналом (Human Resources Management/Human Resources/HR) не является исключением. Работодатели стремятся изменить парадигму конкуренции на рынке труда в свою сторону, нанимая на работу высококвалифицированных работников, а также определяя степень эффективности уже действующих сотрудников. Однако для качественного сбора и анализа больших объемом данных в целях реализации упомянутых задач, использование традиционных технологий обработки информации недостаточно. Рекрутеры крупных организаций внедряют в сферу управления персоналом «Большие данные», что совершенствует данный процесс и делает его более эффективным. Практика применение рассматриваемой технологии распространена среди работодателей Соединенных Штатов Америки и стран Европы. Коммерческие организации Российской Федерации стоят в начале пути внедрения Big Data в процессы HR, перенимая опыт зарубежных коллег, но уже демонстрируют динамичную тенденцию роста объемов использования технологии. На данный момент 37% крупных организаций Российской Федерации применяют соответствующие технологии в сфере HR, среди которых: «Яндекс», «Альфа-Банк», «Касперский», «Сбербанк», «Газпромбанк»¹.

¹ Берестова В.И. Использование технологии Big Data в документационном обеспечении управления // Делопроизводство. – 2016. – № 3. – С. 103.

Как показывает практика, привычные стандарты и методы управления персоналом не отвечают сегодняшним реалиям и не дают требуемый результат. При использовании Big Data в таких областях HR, как поиск, отбор и наём кандидатов; обучение и повышение квалификации персонала; оценка эффективности работы сотрудников, рекрутерами задействуется большой массив данных, включая персональные данные потенциальных и действующих работников организации. В первую очередь, сами кандидаты предоставляют значительный массив данных о себе, своем опыте и навыках посредством резюме, анкетирования, а также через результаты различных тестов, интервью. Сотрудники HR также самостоятельно проводят мониторинг и анализ данных о работниках путем подробного изучения их социальных сетей, иных источников в сети Интернет. Кроме того, работодатель анализирует уровень квалификации работника с помощью мониторинга данных с корпоративных электронных устройств, выданных работнику для выполнения им своих служебных обязанностей. HR-специалисты осуществляют автоматизированный анализ приведенных данных для определения личностных качеств и профессиональных навыков потенциальных работников; соотношение навыков работника целям и требованиям работодателя, а также их профессиональных интересов.

При регулярном повышении уровня роста внедрения Big Data в HR-процессы, личная информация сотрудников становится менее защищенной, что может привести к нарушению их конституционных прав. Технология Big Data при поиске информации может также идентифицировать данные о личной жизни работника, о которых лицо могло открыто не заявлять работодателю, такие как: пол, вероисповедание, раса, национальность, сексуальная ориентация и т.д. Процесс применения «Больших данных» настолько сложен, что ни работник, ни

правоохранительные органы в большинстве случаев не смогут установить, откуда работодатель получил соответствующую информацию, и основывался ли он на ней при принятии своих решений. Приведенные аспекты требуют от отечественного законодателя соответствующего правового регулирования использования данной системы. Однако, как показывают результаты проведенного исследования, в российской законодательной системе имеют место пробелы и недоработки, требующие устранения.

На сегодняшний день в российской правовой системе нет закона, регулирующего применение «Больших данных», как нет и актов, устанавливающих официальную дефиницию данной технологии, что, несомненно, вызывает трудности в определении ее правового статуса. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»¹ разработана стратегия создания в государстве экосистемы цифровой экономики. В данном документе законодатель указывает на «Большие данные», однако использует разные обозначения рассматриваемой технологии: «большие данные», «массивы больших данных», «большие массивы данных», «большие объемы данных», «большие пользовательские данные». Еще одним важным актом является «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», утвержденная Указом Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203², где под «большими объемами данных» понимается

¹ Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс URL: «http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/» (дата обращения: 14.04.2018).

² Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» // СПС КонсультантПлюс URL: «http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/» (дата обращения: 14.04.2018).

структурированная и неструктурированная информация, получаемая из большого количества различных, в том числе разрозненных или слабосвязанных, источников информации, в объемах, которые невозможно обработать вручную за разумное время.

Законодатель, помимо использования разных подходов к дефиниции Big Data, не указывает и на то, что «Большие данные», помимо данных большого размера, представляют собой и технологию для их сбора и анализа. В науке же имеет место иное мнение. Как отмечает исследователь А. А. Гусева¹, «Большие данные» представляют собой комплексное понятие, сочетающее в себе сами данные большого объема, а также технологии сбора, анализа, хранения и вычисления соответствующих данных. По нашему мнению, для правильной правовой регламентации «Больших данных» необходимо рассматривать данную систему не только в качестве внушительных объемов информации, но и как технологию для ее сбора и обработки. Big Data создана для решения задач, которые не посильны для разрешения общепринятыми способами. В связи с чем, целесообразно понимать под **«Большими данными»** – *совокупность беспрецедентно больших объемов структурированной и неструктурированной информации, с высокой скоростью поступающих из различных источников в разных форматах, которая собирается, анализируется, хранится, обрабатывается и используется с помощью высокопродуктивных технологий для конкретных целей.*

Помимо отсутствия легальной дефиниции рассматриваемой технологии, острым вопросом в законодательном регулировании применения Big Data в области управления персоналом является будущее

¹ Гусева А. А. «Большие данные»: понятие, источники, возможности // Master's journal. – 2016. – № 1. – С. 323.

соответствующей технологии в рамках правовой системы Российской Федерации. Существуют разные позиции на данный счет.

В связи с тем, что основной необходимостью регулирования «Больших данных» в области управления персоналом является защита персональных данных работников, одним из возможных направлений реформирования российского законодательства в данной сфере является принятие отдельного федерального закона, регламентирующего способы и границы использования данной технологии, в том числе и в сфере управления персоналом.

Согласно противоположной позиции, указанная технология не нуждается в особом правовом регулировании, поскольку может рассматриваться в качестве персональных данных, которые подлежат защите в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» № 152-ФЗ¹. В связи с тем, что отечественный законодатель в п. 1 ст. 3 упомянутого Федерального закона практически полностью имплементировал европейскую дефиницию персональных данных, к косвенно определенному физическому лицу при таком подходе может относиться практически любая информация. Данный аспект можно трактовать в виде того, что и «Большие данные» представляют собой совокупность персональных данных о конкретном лице или лицах. Однако российские суды имеют консервативную позицию относительно, какие данные понимаются в качестве персональных. Так, согласно Постановлению Нижегородского областного суда от 12.05.2015 г. № 4а-288/2015², к персональным данным относятся: фамилии, имена и отчества,

¹ Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ // СПС КонсультантПлюс URL: «http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/» (дата обращения: 18.03.2018).

² Постановление Нижегородского областного суда от 12.05.2015 г. № 4а-288/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс URL: «<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=>

адреса проживания физических лиц. В то же время, в рамках Апелляционного определения № 33-1644/2015 от 3.02.2015¹ г. Санкт-Петербургский городской суд установил, что Идентификационный номер налогоплательщика как таковой не относится к персональным данным, хотя он прямо идентифицирует своего владельца. Анализ приведенной судебной практики демонстрирует, что суды не только фактически не соблюдают дефиницию персональных данных, установленную законодателем, но и по-разному трактуют, какие виды данных относятся к соответствующей категории.

Исходя из приведенной интерпретации «Больших данных» в качестве персональных, при любом использовании данной технологии в отношении работника, работодатель должен уведомить и получить его согласие в соответствии со ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации². Несмотря на приведенный вывод, отечественная судебная практика говорит об обратном. Суды в подобных случаях, в основном, находятся на стороне работодателей. Так, в Апелляционном определении Верховного суда Республики Башкортостан от 1.12.2015 г. по делу № 33-17852/2015³ акт просмотра электронной переписки на корпоративном ящике был принят в качестве доказательства нарушения работником трудовой дисциплины.

doc&base=S0J&n=1202263&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=ARB&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd» (дата обращения: 30.04.2018).

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 3.02.2015 г. № 33-1644/2015 [Электронный ресурс] // Доступ с сайта: «PPT.RU». URL: «<http://ppt.ru/newstext.phtml?id=80648>» (дата обращения: 30.04.2018).

² «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС КонсультантПлюс URL: «http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/» (дата обращения: 08.05.2018).

³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 1.12.2015 г. № 33-17852/2015 [Электронный ресурс] // Доступ с сайта: «Судебные и нормативные акты РФ». URL: «<http://sudact.ru/regular/doc/EeMfakZO8YUW/>» (дата обращения: 30.04.2018).

Не все представители научного мира согласны с приведенной выше позицией. Ряд исследователей, основываясь на зарубежном опыте, утверждают, что «Большие данные» состоят не только из персональных данных, но также содержат в себе иного рода информацию, прямо не идентифицирующую физическое лицо. Доцент Национального исследовательского университета «Высшей школы экономики» А.И. Савельев указывает¹, что рассматриваемая технология несовместима с принципом ограничения обработки персональных данных заранее определенными целями. Деловая практика показывает, что информация, полученная в результате применения «Больших данных» используется повторно для других аналогичных целей. Кроме того, «Большие данные» несовместимы с традиционными формами получения конкретного и сознательного согласия лица, как главного основания для легитимации обработки персональных данных. Получение стандартными способами согласия работника, с учетом положений ч. 4 ст. 9 и ч. 7 ст. 14 ФЗ «О персональных данных», на обработку персональных данных с помощью Big Data в значительной степени утрачивает свою эффективность в силу ряда причин: невозможности предоставить исчерпывающий объем информации о возможных источниках сбора информации; невозможности работника в полной мере воспринять такую информацию, в следствии наличия технических терминов и сложности процесса; неизвестны потенциальные негативные последствия. В связи с доводами, приведенными выше, нельзя не согласиться с тем фактом, что «Большие данные» вряд ли можно с точностью приравнять к персональным.

Право на защиту персональных сведений, а также запрет на сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни

¹ Савельев А.И. Проблемы применения законодательства о персональных данных в эпоху «Больших данных» (Big Data) // Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – С. 52.

лица без его согласия установлены в ст. 24 Конституции Российской Федерации¹. Соответственно, необходимо реализовывать должную правовую защиту персональных данных работников и вносить корректировки в действующее законодательство. Отсутствие закрепления правового статуса «Больших данных» создает риск возникновения ряда проблемных аспектов при последующей квалификации нарушений конституционных прав работника. Основываясь на опыте зарубежных стран, следует отметить, что необходимость создания отдельного закона, регламентирующего пределы применения «Больших данных» отсутствует. Однако необходимо разработать концепцию регулирования данной технологии, содержащую легальную дефиницию и юридическое описание самого процесса использования данной системы. В связи с этим, необходимо внести изменения в соответствующий ФЗ «О персональных данных» и модернизировать положения, касающиеся защиты данных работников при использовании автоматизированных технологий. Своевременное и эффективное изменение приведенных выше положений даст возможность более полного законодательного урегулирования всей правовой системы, касающейся вопроса использования новых технологий в сфере управления персоналом.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. – 1993. – № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СПС КонсультантПлюс URL:

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. – 1993. – № 237.

«http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/» (дата обращения: 08.05.2018).

3. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ // СПС КонсультантПлюс URL:

«http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/» (дата обращения: 18.03.2018).

4. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс URL:

«http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221756/» (дата обращения: 14.04.2018).

5. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» // СПС КонсультантПлюс URL:

«http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/» (дата обращения: 14.04.2018).

6. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 1.12.2015 г. № 33-17852/2015 [Электронный ресурс] // Доступ с сайта: «Судебные и нормативные акты РФ». URL: «<http://sudact.ru/regular/doc/EeMfakZO8YUW/>» (дата обращения: 30.04.2018).

7. Постановление Нижегородского областного суда от 12.05.2015 г. № 4а-288/2015 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс URL: «<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=S0J&n=1202263&dst=0&profile=0&mb=LAW&div=ARB&BASENODE=&SORTTYPE=0&rnd>» (дата обращения: 30.04.2018).

8. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 3.02.2015 г. № 33-1644/2015 [Электронный ресурс] // Доступ с сайта:

«PPT.RU». URL: «<http://ppt.ru/newstext.phtml?id=80648>» (дата обращения: 30.04.2018).

9. Бочкова Е.В., Авдеева Е.А., Щербаков Д.С. Особенности применения информационной технологии Big Data в маркетинговой деятельности российских компаний B2C-сектора // Научно-методический журнал «Концепт». – 2016. – № 517.

10. Берестова В.И. Использование технологии Big Data в документационном обеспечении управления // Делопроизводство. – 2016. – № 3. – С. 103.

11. Гусева А. А. «Большие данные»: понятие, источники, возможности // Master's journal. – 2016. – № 1.

12. Савельев А.И. Проблемы применения законодательства о персональных данных в эпоху «Больших данных» (Big Data) // Журнал Высшей школы экономики. – 2015.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Сборник работ студентов и молодых ученых

Подписано в печать 02.07.2018г. Формат 60х90 1/16
Печать офсетная. Бумага офсетная. П.л. _____. Тираж 500 экз.