

ВСЕМИРНАЯ ИСТОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ (ОБЗОР НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ)

© 2019 г. Г. С. Скачкова

Институт государства и права Российской академии наук, Москва

E-mail: gskachkova@mail.ru

Поступила в редакцию 10.09.2019 г.

Аннотация. Обозреваются выступления участников научно-практической конференции на тему «Всемирная история трудового права: тенденции и закономерности», состоявшейся 24 июня 2019 г. в Институте государства и права РАН.

В центре внимания участников конференции оказались как теоретические, так и практические вопросы правового регулирования социально-трудовых отношений в современной России. Обсуждались такие проблемы, как международные трудовые стандарты и защита прав сторон трудового договора, история и развитие трудового права России, перспективы и основные направления совершенствования его норм, законодательные инициативы в сфере труда.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, Трудовой кодекс РФ, социально-трудовые отношения, тенденции и закономерности их развития, трудовой договор.

Цитирование: Скачкова Г.С. Всемирная история трудового права: тенденции и закономерности (Обзор научно-практической конференции) // Государство и право. 2019. № 11. С. 136–143.

DOI: 10.31857/S013207690007481-1

WORLD HISTORY OF LABOUR LAW: TRENDS AND PATTERNS (REVIEW OF SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE)

© 2019 G. S. Skachkova

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: gskachkova@mail.ru

Received 10.09.2019

Abstract. The review contains presentations by participants of the Scientific and practical conference on the theme “World history of Labour Law: trends and patterns”, held on June 24, 2019 at Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences.

The conference participants focused on both theoretical and practical issues of legal regulation of social and labour relations in modern Russia. They discussed such issues as international labour standards and protection of the rights of the parties to an employment contract, the history and development of Russian Labour Law, prospects and main directions for improving its norms, legislative initiatives in the field of labour.

Key words: international labour standards, Labour Code of the Russian Federation, social and labour relations, trends and patterns of their development, labour contract.

For citation: Skachkova, G.S. (2019). World history of Labour Law: trends and patterns (Review of scientific and practical conference) // Gosudarstvo i pravo=State and Law, № 11, pp. 136–143.

24 июня 2019 г. сектор трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН провел научно-практическую конференцию на тему «Всемирная история трудового права: тенденции и закономерности».

В работе конференции приняли участие как ученые, преподаватели и аспиранты (соискатели) в области трудового права и права социального обеспечения, так и практические работники в различных сферах деятельности не только из Москвы, но также из других городов России. Тексты своих выступлений для публикации в сборнике статей по итогам Конференции прислали представители Республики Беларусь, Азербайджанской Республики и Республики Казахстан.

Конференцию открыл **врио зам. директора ИГП РАН по научной работе, д-р юрид. наук, проф. В.Н. Старцун**, отметивший значение современного трудового права в регулировании прав и обязанностей сторон трудового договора, реализующих конституционный принцип свободы труда.

Заседание конференции проходило под председательством заведующей сектором трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой и старшего научного сотрудника сектора, канд. юрид. наук, доц. Е.А. Шаповал.

С основным докладом на тему «*Генезис социально-трудовых отношений в современной России*» выступила **д-р юрид. наук, проф. Г.С. Скачкова**.

В своем выступлении докладчик осветила некоторые вопросы, касающиеся состояния и развития социально-трудовых отношений в современной России с учетом важности решения ряда проблем во многих институтах трудового права (занятости, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха и др.).

В числе таковых названы, в частности, совершенствование государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», реализация мероприятий программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан «Старшее поколение» и др.

Отмечены так называемые нестандартные (нетипичные) гибкие формы занятости (заемный труд, телеработа и труд надомников, работа по вызову, вахтовым методом и проч.). Происходит и легализация самозанятых граждан путем установления в отношении их специального налогового режима.

Изменение социально-экономической обстановки в стране в условиях перехода России к рынку, закрепление в Конституции РФ 1993 г. принципа свободы труда привели к ломке прежних представлений о труде и отношения к нему, снижению престижа производительного и добросовестного труда, изменению мотивации работников.

Ослабление деятельности профсоюзов и отсутствие должного государственного контроля за соблюдением социально-трудовых прав работников неизбежно повлекли ущемление социальных и трудовых прав, усиление социально-экономического неравенства работников. А социальное партнерство, к сожалению, до сих пор во многих случаях продолжает носить формальный характер.

Много проблем сохраняется в области оплаты труда в целом, поскольку в России продолжают оставаться неоправданные различия в оплате труда по отраслям экономики и в регионах. Существует также очень высокий по мировым стандартам разрыв (более чем в 15 раз!) в заработках наиболее и наименее оплачиваемых работников, что влечет за собой различные отрицательные последствия.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум в настоящее время равны, составляя с 1 января 2019 г. 11 280 руб.

Вместе с тем размер МРОТ вызывает много вопросов, поскольку реальная ситуация (стоимость продуктовой корзины, обязательно необходимых услуг и минимального обязательного набора непродовольственных товаров, т.е. средств гигиены, одежды и т.д.) никак не оценивается такими показателями.

Не в последнюю очередь эти кризисные явления связаны с низкой эффективностью институтов и механизмов, регулирующих социально-трудовые отношения, и прежде всего с недостаточным вниманием к этой сфере со стороны государства.

Глава российского правительства Д.А. Медведев, выступая на 108-й сессии Международной организации труда (МОТ), обратил внимание на то, что «технологический прогресс приводит к сокращению не только рабочих мест, но и рабочего времени, к расширению досуга. Весьма вероятно, что будущее — за четырехдневной рабочей неделей как новой основой социально-трудового контракта».

По словам Д.А. Медведева, постоянная погоня за успехом оборачивается системной усталостью и хроническим стрессом, а это влечет за собой снижение производительности труда, что, в свою очередь, сказывается на экономических показателях.

На 72-й сессии Генеральной Ассамблеи здравоохранения (20–28 мая 2019 г.) синдром эмоционального выгорания официально признан болезнью: игромания и переутомление согласно 11-й версии Международной классификации болезней (МКБ) признаются психологическими расстройствами. Документ вступит в силу с 1 января 2022 г.

В России с принятием новой версии МКБ началась активная дискуссия относительно введения четырехдневной рабочей недели. Профсоюзы предлагают рассмотреть этот вопрос в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (с учетом действующих систем оплаты труда, различий в режимах рабочего времени и других особенностей организации труда в России).

Итак, рассмотренные вопросы относительно ряда проблем в сфере труда убедительно доказывают актуальность задач по разработке и обоснованию целостной концепции регулирования социально-трудовых отношений в современной России, учитывающей ретроспективу их развития, мировой опыт и императивы социально ориентированной экономики.

Профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮУ им. О.Е. Кутафина (МГЮА), д-р юрид. наук, проф. К.Д. Крылов в докладе на тему «*Гуманизация в развитии трудового права: итоги и перспективы*» обратил внимание на вопросы методологии исследования тенденций и закономерностей развития права. В докладе было указано на роль тех принципов, которыми должны руководствоваться государства и социальные партнеры для того, чтобы при противоречивых и зигзагообразных проявлениях правотворчества и правоприменения объективно возможные и необходимые позитивные процессы превращались в закономерности правового развития.

Особо наглядно это проявляется на примере тенденции гуманизации, которая стала (и должна быть) основной общей закономерностью в развитии права. Это уже отражено в отечественных научных разработках и ныне подтверждено в новом международном акте — Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, закрепившей для всех стран мира

«ориентированный на человека подход» к регулированию отношений в данной сфере.

Докладчик подробно остановился на основных положениях новой Декларации, подчеркнув в этой связи значение данной научно-практической конференции в ИГП РАН — ведущем научном юридическом учреждении страны, на которой научному сообществу впервые в истории удастся спустя всего три дня после принятия международного акта совместно ознакомиться с его текстом.

Это обстоятельство позволяет начать полномасштабное обсуждение вопросов, связанных с его реализацией в стратегии дальнейшей гуманизации трудового права и права социального обеспечения в условиях не только трансформации политико-правовых парадигм и социально-экономического развития, но и новой промышленной технологизации, мировых климатических изменений и потребностей «зеленой экономики», всемирного изменения демографии и распространения глобализации в различных сферах.

При всей важности и необходимости учета этих процессов, при всем разнообразии трудовправовых аспектов и вопросов все-таки основным в науке и практике должен быть подход, ориентированный на права, интересы и чаяния человека, на его достойный труд и социальную защиту посредством инвестиций в развитие его способностей, инфраструктуры труда и достойного рабочего места.

Главный научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф. С.Ю. Чуча в докладе на тему *«Тенденции развития социального партнерства в России»* дал характеристику актам социального партнерства, принимаемым на всех его уровнях — локальном, территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном.

На примере Глобального рамочного соглашения между Глобальным союзом IndustriALL, Профессиональным союзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Международным объединением профсоюзных организаций ОАО «Нефтяная компания «Лукойл»» и ОАО «Нефтяная компания «Лукойл»» рассмотрены тенденции трансформации социального партнерства в сфере труда в условиях глобализации.

Соглашение открывает раздел, посвященный защите прав человека, что делает его уникальным в ряду заключенных в России правовых актов социального партнерства и свидетельствует о выходе социального диалога в компании на совершенно новый уровень.

Специальный раздел соглашения посвящен вопросам безопасности труда и защиты окружающей среды, в котором компания обязуется, в частности, соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

Как одну из мер, направленных на выполнение соглашения, стороны договорились проводить ежегодные встречи представителей всех сторон соглашения для обсуждения практики и опыта применения согласованных ими принципов.

Таким образом, исследуемые и подобные им соглашения неизбежно окажут влияние на жизнь населения той территории, где функционируют предприятия компании, а потому с необходимостью повлекут за собой консультации и диалог по социально-экономическим вопросам с местными органами управления. Реализация положений такого соглашения невозможна без трехстороннего сотрудничества.

Ряд положений соглашения посвящен социальной ответственности бизнеса и проводимым в рамках его мероприятиям. К сожалению, Российское государство, с одной стороны, старается снять с себя всякую ответственность в трудовых и социально обеспечительных отношениях и переложить ее в полной мере на работодателей. С другой — транснациональные корпорации экономически (а значит, и политически) сильнее большинства государств мира и имеют возможность принять на себя обязанности государства, в том числе и в системе распределения, в рамках активно развивающейся корпоративной социальной ответственности.

Представляется, что будущее сферы труда напрямую связано с тем, сможет ли сохраниться действующая форма социального партнерства — трипартизм — в условиях развития и укрепления корпоративной социальной ответственности бизнеса? Или же организации работников и работодателей будут с течением времени становиться все более самостоятельными в отношениях с государством, самоустранившись от участия в регулировании трудовых и социально обеспечительных отношений.

Ведущий научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, д-р юрид. наук, доц. И.И. Андриановская в докладе *«Основные тенденции развития института трудового договора»* показала роль и значение современного трудового договора с учетом его разновидностей.

В научной и учебной литературе активно обсуждался вопрос о тенденциях развития трудового права, в числе которых — усугубление дифференциации правового регулирования труда. Поскольку рассматриваемая тенденция проявилась в развитии норм института трудового договора относительно недавно, то докладчик в этой связи отметила ряд важных положений.

Прежде всего исторически правовое регулирование отношений в сфере труда было связано с установлением норм, имеющих общий характер. Лишь с принятием КЗоТ РСФСР 1922 г. началось оформление норм, предусматривавших особенности регламентации отдельной группы трудовых отношений (в институтах рабочего времени, времени отдыха, оплаты, охраны труда). Был выделен специальный разд. XIII «Труд женщин и несовершеннолетних». Тенденция расширения дифференциации в правовом регулировании труда проявилась впоследствии в КЗоТ РФ 1971 г. в виде отдельных норм, включенных в гл. XVIII «Заключительные положения». Такие нормы впоследствии послужили основой для выделения специального разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» в ТК РФ.

Новым правовым явлением в институте трудового договора явилось введение норм, предусматривающих особенности в правовом регулировании отношений, устанавливающих правила возникновения, изменения, прекращения трудового договора. Например, основания прекращения трудового договора были со временем закреплены в виде перечня, носившего общий характер. Сейчас в ТК РФ законодатель проводит четкое разграничение общих и специальных (дополнительных) оснований применительно к различным категориям работников: различно их содержание, сущность, назначение, расположение.

Но, вместе с тем, наблюдается и смешивание общих и дополнительных оснований прекращения трудового договора. Так, в названии ст. 77 (с отсылкой к ст. 81) ТК РФ идет указание на общие основания, а в содержании приведены общие и дополнительные (специальные) основания прекращения трудового договора. Это свидетельствует о включении норм, отражающих дифференциацию правового регулирования

отношений в сфере труда, в нормы общего характера. Для устранения подобных правовых неточностей целесообразно было бы провести в ТК РФ разграничение норм общего и специального характера.

Профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, доц. И.А. Костян выступила с докладом на тему *«Тенденции реформирования трудового права в современных условиях»*.

Ее доклад был посвящен вопросам реформирования трудового права в современных условиях, вызванного в последнее время появлением широкого круга отношений в сфере применения труда. Далеко не всем из них присущи признаки, характерные классическому трудовому правоотношению, но, тем не менее, они возникают и существуют по поводу стабильно осуществляемой деятельности (в определенном смысле несамостоятельной, ограниченно самостоятельной). Такие отношения получили название «нетипичных» трудовых отношений.

Наряду с ними широко распространены отношения, возникающие в ходе устойчивой занятости населения, но которые при этом вовсе не обладают признаками трудовых отношений. Между тем в целях защиты населения есть основания в некоторых случаях распространять в отношении них отдельные гарантии прав для работников, предусмотренные трудовым правом.

Важным в этом направлении представляется не только пересмотр круга отношений, составляющих предмет современного трудового права. Необходимо проанализировать возможность (целесообразность) расширения круга отношений, составляющих в совокупности предмет данной отрасли права. Представляется допустимым одним из возможных вариантов подобного реформирования дополнить круг отношений, составляющих предмет трудового права, отношениями, не являющимися собственно трудовыми, но приравненными к ним.

Таким образом, предметом трудового права могут быть трудовые отношения, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, и отношения, приравненные к трудовым отношениям. Полагаем, что в связи с этим необходимо прежде всего оценить основания для включения (невключения) таких отношений в предмет трудового права, определив критерии их оценки и целесообразность.

Заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, проф. А.М. Куренной, выступая на тему *«Вопросы представительства интересов работников на современном этапе»*, вел речь о степени участия работников в управлении организациями (любых организационно-правовых форм).

В решении этих проблем совершенно очевидно прослеживается определенная непоследовательность в их правовом оформлении. В качестве примера приведены практически не действующие нормы ТК РФ о создании производственных советов (ст. 22), участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст. 53.1). Данные вопросы не входят в предмет трудового права: они должны решаться законами, локальными актами работодателя (учредительным документом, внутренним регламентом и проч.), коллективными договорами, соглашениями.

Вызывает сомнение и справедливость норм ст. 48 и 133.1 ТК РФ, по которым на работодателей практически принудительно могут быть распространены отраслевые и региональные соглашения о минимальной заработной плате.

Существует проблема «карликовых» профсоюзов, поскольку такие профсоюзы (нередко — однодневки) создавались (и создаются!) для решения конкретных узких задач, претендуя при этом на весь спектр прав, предоставленных законодателем профсоюзам как общественным объединениям. В связи с этим сегодняшняя практика организации и деятельности профсоюзов имеет примеры «экзотической» трактовки бесспорного права на объединение и права на защиту законных трудовых прав членов этой общественной организации, когда такую защиту осуществляет «сторонний» профсоюз.

Свобода, которой стороны социального партнерства пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности. Профсоюз может реально выразить свое мнение по тому или иному аспекту организационных мероприятий, проводимых «своим» работодателем, если он сам имеет по ним информацию, что практически невозможно по отношению к «чужому» работодателю.

Профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, д-р юрид. наук, проф. Е.Е. Мачульская в выступлении на тему *«Рекомендация МОТ № 202 «Об уровнях социальной защиты»* рассказала о прошедшей в июне 2019 г. 108-й сессии конференции МОТ, посвященной 100-летию юбилею этой организации.

На повестке конференции было обсуждение общего обзора Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, посвященного Рекомендации № 202 «Об уровнях социальной защиты» (2012 г.). Обзор написан на основе докладов правительств 114 стран и комментариев к ним 11 организаций работодателей и 44 профсоюзов, которые обобщают опыт этих стран в развитии национальных систем социальной защиты.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 202 к минимальным уровням социальной защиты относятся: а) бесплатная медицинская помощь, отвечающая критериям доступности, приемлемости и качества для всего населения, включая лиц с низкими доходами; б) помощь семье в содержании и воспитании детей в объеме прожиточного минимума ребенка (детские и семейные пособия); в) пособия и иные гарантии социального обеспечения в объеме прожиточного минимума для лиц трудоспособного возраста; г) пенсии в объеме прожиточного минимума для лиц пенсионного возраста.

Одна из главных идей Рекомендации МОТ № 202 заключается в том, что социальная защита должна быть всеобщей для населения страны независимо ни от каких дополнительных условий. Единственным критерием, определяющим право на нее, должен быть уровень индивидуального или среднегодушевого дохода семьи. Причем это может быть как прожиточный минимум, так и любой другой национальный стандарт, установленный национальным законодательством (например, медианный доход).

Доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права НИУ ВШЭ, канд. юрид. наук, доц. Ф.О. Сулейманова выступила на тему *«Социальное обеспечение в мире на современном этапе: тенденции и закономерности»*.

В выступлении сделан обзор состояния социального обеспечения в мире на основе Глобального доклада МОТ «О состоянии социального обеспечения за 2017 — 2019 годы» и отмечены общие негативные тенденции в сфере социальной политики России.

К числу таковых отнесено, например, нарушение принципа прозрачности (открытости), предусмотренного ст. 36 Бюджетного кодекса РФ, который, в частности, означает обязательное опубликование в средствах массовой информации проектов бюджетов, утвержденных бюджетов и отчетов об их исполнении, а также доступность иных сведений о бюджетах по решению законодательных (представительных) органов государственной власти, представительных органов муниципальных образований.

В выступлении особо указано на то, что существует сложность существующих механизмов определения размеров социальных выплат, поскольку действующее законодательство Российской Федерации не содержит единого порядка назначения пособий и предусматривает для этого несколько способов определения их размеров, исходя из: а) твердой (базовой) суммы; б) прожиточного минимума; в) заработка получателя пособия.

Отмечено также ключевое значение финансовых институтов и органов в проведении социальных реформ (Минфин России, Банк России и т.д.) и ослабление позиций профильных ведомств (Минтруд России).

В России в области социальной политики проводятся, к сожалению, как правило, точечные реформы, решающие сиюминутные проблемы без научного анализа последствий в долгосрочной перспективе (например, повышение пенсионного возраста и др.).

Заведующая кафедрой гражданского и предпринимательского права социально-гуманитарного факультета НИУ ВШЭ (Пермь), канд. юрид. наук, доц. Е.Р. Брюхина в выступлении на тему «*Сравнительная характеристика категорий самозанятых и занятых граждан*» обратила внимание на то, что в научной литературе не сформулировано понятие самозанятости. При этом избираются разные критерии его определения (характер предприятия и отношений найма, степень юридического или договорного оформления осуществляемой деятельности, связанность с рынком труда и т.д.).

Самозанятость воспринимается как понятие, близкое к «теневой» экономике или тесно с ней граничащее явление, находящееся в разряде неправомерного поведения субъекта. Это следует в первую очередь из-за недостаточного правового регулирования с неопределенностью даже общих подходов к решению проблемы.

Из п. 7.3 ст. 83 Налогового кодекса РФ следует, что самозанятые лица — это физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и оказывающие без привлечения наемных работников услуги физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд.

Определение понятия самозанятого лица также приведено в п. 3.18 ГОСТ 12.0.004—2015: «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». Согласно этому документу самозанятое лицо — человек, самостоятельно занятый трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства.

Лишь с принятием Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)», вступившего в силу 1 января 2019 г., вопрос об определении правового статуса самозанятых «сдвинулся с мертвой точки».

Заведующий отделом по социальной защите Смоленской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, канд. юрид. наук, правовой инспектор труда ЦК профсоюза по Смоленской области Д.И. Логачев выступил с докладом на тему «*Эволюция законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках медицинских работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда: проблемы и пути решения*».

Практика предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков и дополнительных отпусков медицинским работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях, существовала в СССР и продолжает функционировать в России. В настоящее время существуют проблемы в правовом регулировании таких отпусков, связанные с отсутствием полноценного централизованного правового регулирования, несовершенством методики проведения СОУТ и т.д.

В результате на практике часто возникают ситуации, когда у медицинских работников, занимающих одинаковые должности в аналогичных учреждениях (отделениях) и работающих во вредных условиях, продолжительность дополнительного отпуска различна, что свидетельствует о явной дискриминации.

При установлении продолжительности данного вида дополнительного отпуска специальная оценка условий труда не учитывает (или учитывает не в полном объеме) вредных факторов производственной среды, характерных для медицинских работников, и противоречит гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса.

Поэтому следовало бы законодательно установить для медицинских работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Дифференцированная же его продолжительность должна определяться Правительством РФ. При этом должно учитываться такое внутрисубъектное основание дифференциации продолжительности отпусков медицинских работников, как степень вредности и (или) опасности условий труда.

Нужно учитывать и специфику деятельности, присущую отдельным категориям медицинского персонала, в зависимости от их специальности и должности: осуществляют ли они непосредственный контакт с пациентами или же выполняют только вспомогательные функции.

Заведующая кафедрой трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета, д-р юрид. наук, доц. Л.В. Зайцева выступила с докладом на тему «*Государственные гарантии для лиц, работающих на Крайнем Севере: эволюция или деградация правового регулирования?*»

В выступлении отмечено, что изменения законодательства Российской Федерации о труде относительно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, демонстрируют нестабильность правовой политики, связанной с выстраиванием системы новых приоритетов экономического развития северных территорий России.

Дополнительные сложности создают несовершенство правового регулирования, связанное с большим количеством неотмененных правовых актов Союза ССР, действующих в части, не противоречащей российским актам, а также правовая неопределенность отдельных норм гл. 50 ТК РФ.

Что же сегодня делает законодательство Российской Федерации о государственных гарантиях и компенсациях северянам недостаточно эффективным?

1. Несоответствие духа и буквы закона экономическим реалиям. Наиболее яркий пример — районные коэффициенты

и надбавки за стаж работы на Севере: поскольку работодатели свободны в установлении систем и размеров заработной платы через коллективные договоры или локальные нормативные акты, эффект компенсационных выплат нивелируется.

2. Продолжает действовать большое количество подзаконных нормативных правовых актов Союза ССР (в части, не противоречащей ТК РФ). Но это соответствие или несоответствие вынужден рассматривать Верховный Суд РФ, до принятия решения которого те или иные устаревшие нормы продолжают использоваться на практике. Многие акты фактически не могут применяться, так как не были в свое время официально опубликованы (например, по оплате труда в части установления районных коэффициентов).

3. Правовая неопределенность многих норм гл. 50 ТК РФ приводит к нарушениям прав северян. Это, например, ст. 320, из содержания которой многие работодатели делают удобный для себя, но неправильный вывод о том, что если у них отсутствует коллективный договор и соответствующий локальный нормативный акт, то и необязательно предоставлять женщинам сокращенное рабочее время.

Таким образом, приходится констатировать, что далеко не все государственные гарантии, установленные для работающих в северных районах страны, являются эффективными и обеспечивают достижение целей правовой политики Российского государства.

Доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Департамента общих и специальных юридических дисциплин факультета права НИУ «Высшая школа экономики», канд. юрид. наук, доц. О.Ю. Павловская выступила с докладом на тему *«Медиация в трудовых спорах: проблемные аспекты правоприменения»*.

Отмечено, что мониторинг применения медиации с момента вступления в силу Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» свидетельствует об определенных трудностях в становлении в России данной формы разрешения споров.

В числе объективных причин низкой популярности медиации в России можно назвать относительную новизну процедуры и отсутствие распространенной практики ее применения, нежелание сторон нести дополнительные финансовые затраты на оплату услуг медиатора, нежелание судебных представителей рекомендовать медиацию, поскольку в условиях российской практики это ведет к снижению их доходов.

Среди субъективных причин выделяют высокий уровень конфликтности в обществе, стремление лиц, чье право нарушено, любой ценой привлечь нарушителя к ответственности, наказать, проучить обидчика; восприятие судебного решения как более «ценного» акта по сравнению с медиативным соглашением как гражданско-правовой сделкой и т.д.

Указанные, а также иные причины обусловлены в первую очередь неосведомленностью сторон об особенностях и преимуществах процедуры медиации; отсутствием навыков и традиций по проведению переговоров с целью урегулирования спора и низким уровнем правовой культуры.

Увеличение количества споров, урегулированных или разрешенных с помощью медиации и иных примирительных процедур, напрямую зависит и от совершенствования законодательства Российской Федерации, на что указывают многие ученые-трудовики. Так, в настоящее время существует неясность статуса медиативного соглашения в случае трудового

спора, поскольку оно не может и не должно регулироваться нормами только гражданского права.

Высказываются различные предложения о возможных формах проявления обязательности медиации, в частности о возможности введения обязательности медиации в ущерб принципу добровольности, что не исключает двойственного толкования. Существует проблема неравномерности участия сторон в оплате суммы гонорара на саму процедуру медиации, что может повлиять на беспристрастность медиатора.

Оценивая в целом положительно процедуру медиации, в то же время нельзя забывать о том, что трудовое законодательство Российской Федерации позволяет все-таки более эффективно (как в юридическом, так и в экономическом плане) для инициатора спора разрешить данный спор в суде. Это касается, например, освобождения работника от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ), отсутствия в отношении работника ответственности за несоблюдение режима конфиденциальности, права работника обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ) и др.

Вызвало интерес выступление **зам. руководителя Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров** — постоянно действующего трудового арбитража для рассмотрения и разрешения таких споров, созданного при Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Положение о которой утверждено 26 июня 2014 г., **В.К. Кашина**.

Основная цель деятельности трудового арбитража — оказание государственной услуги, состоящей в содействии разрешению коллективных трудовых споров в организациях г. Москвы. Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров начал реализовывать новый проект в рамках двух образовательных программ по обучению как социальных партнеров, так и всех желающих практическим навыкам разрешения коллективных трудовых споров. Сотрудники учреждения приняли участие в 25 семинарах, обучив более 1 тыс. человек. Важным направлением в работе Трудовой арбитражный суд считает информационную работу с целью ознакомления со своей структурой, процедурой подачи документов, рассмотрения коллективных трудовых споров и участия во встречах с представителями сторон социального партнерства и т.д.

Федеральный судья Ростовского районного суда Ярославской области, канд. юрид. наук А.Ю. Гусев выступил на тему *«Цифровизация и защита права на социальное обеспечение»*.

Современный этап развития трудового законодательства Российской Федерации, регулирующего (в том числе) и вопросы обязательного социального страхования работников (например, ст. 1, 2, 57 ТК РФ), связан с широким внедрением информационно-коммуникативных технологий в юридическую деятельность. Это обстоятельство, в свою очередь, связано с совершенствованием механизма судебной защиты прав граждан, где цифровые технологии уже давно получили широкое распространение.

Исковые заявления, в том числе и административные, ходатайства, возражения, требования об отсрочке исполнения решения, жалобы, в числе которых и о нарушении права заявителя на социальное обеспечение, могут быть поданы в суд в электронном виде путем их направления в адрес суда.

В настоящее время судебными органами планируется использовать блокчейн-технологии для формирования электронных дел. Не исключается применение искусственного интеллекта при рассмотрении бесспорных требований, прежде всего в приказном производстве. В некоторых регионах

страны такие системы уже внедряются. Отдельными судами используется программное обеспечение электронного распределения дел между судьями, осуществляется аудиопотоколирование судебных заседаний.

Задачи цифровизации социальных услуг в сфере социального обеспечения в настоящее время активно реализуются Фондом соцстраха РФ, запускающим с 2019 г. пилотный проект «социальный цифровой юрист».

Суть этого проекта заключается в защите прав инвалидов на получение технических средств реабилитации (далее — ТСР) в сети Интернет. Так, если человек с инвалидностью не получит вовремя положенных ему ТСР, наказаны будут и подрядчик, и сотрудник ФСС России, прикрепленный к этому человеку в качестве персонального менеджера. Для реализации данного проекта ФСС России планирует с помощью гаджетов идентифицировать инвалидов, имеющих право на получение ТСР.

С внедрением цифровых технологий в сфере защиты права на социальное обеспечение можно констатировать, что юрисдикционная форма защиты права на социальное обеспечение получает «новый окрас». Осуществление такой защиты происходит виртуально с использованием сети Интернет. При этом обязанному субъекту социально-обеспечительных отношений (в частности, ФСС России) поступает сообщение о допущенных нарушениях, и тот сам устраняет допущенные нарушения права.

Вместе с тем на практике защита права в таком «цифровом режиме» может вызвать немало проблем при ее применении. Во-первых, специальная компьютерная программа завершит все необходимые действия по защите получателя услуг, включая обращение в суд с иском в автоматическом либо полуавтоматическом режиме. Вместе с тем обращаться за защитой нарушенного права или нет — решение каждого уполномоченного на то субъекта, а в волевое решение гражданина в данном случае может вмешиваться специальная компьютерная программа.

Во-вторых, невозможно гарантировать бесперебойность работы цифровых носителей, передающих пользователю верную, достоверную и бесперебойную информацию о получаемой социальной помощи или услуге.

В-третьих, к сожалению, не всем гражданам, тем более нуждающимся в социальном обеспечении от государства, доступны сети Интернет либо смартфоны с доступом в сеть Интернет.

В-четвертых, такая защита права должна быть нормативно обеспечена.

Нормативно-правовая база в нашей стране по вопросам защиты права с использованием цифровых технологий, разрабатываемых ФСС России, в том числе защита права граждан на социальное обеспечение, страдает пробелами.

Так, согласно положениям ст. 8 Федерального закона от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» обращение путем его направления виртуально посредством сети Интернет письменным обращением буквально не является. Кроме того, направление претензии в ФСС России с использованием сети Интернет вступает в противоречие с ч. 6 ст. 8 данного Закона о запрете направлять жалобу на рассмотрение тем органам или должностным лицам, решение или действие (бездействие) которых обжалуется.

Если в обращении не указан адрес электронной почты либо адрес места жительства заявителя, а размещение ответа

на официальном сайте государственного органа или органа местного самоуправления в сети Интернет возможно лишь в отношении неопределенного круга лиц (ч. 4 ст. 10 указанного выше Закона), то возникает вопрос: как заявитель сможет получить ответ на свое обращение? Поэтому необходимо законодательно установить техническое решение этого вопроса.

Профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школа экономики», д-р юрид. наук А.Я. Петров выступил на тему «*К истории правового регулирования трудового распорядка и дисциплины труда: от Древней Руси до Октябрьской революции*».

В историческом аспекте рассмотрены вопросы становления и развития в России правового регулирования трудового распорядка и дисциплины труда, начиная от Русской Правды и Соборного уложения 1649 г. и заканчивая Уставом о промышленном труде 1913 г.

По мнению выступающего, возникновение дисциплинарной ответственности нанимателя в Российской Империи связано с принятием в 1782 г. Екатериной II Устава благочиния, или Полицейского устава, представлявшего собой кодифицированный нормативный правовой акт, содержащий как права и обязанности, так и запреты к совершению противоправных действий.

Важно отметить, что до первой половины XIX в. дисциплинарная ответственность носила гражданско-правовой характер, хотя объектом ее воздействия была личность рабочего. Внутренний порядок на предприятии рассматривался как беспрекословное подчинение рабочих власти хозяина, насколько ее проявление не противоречило закону и договору найма.

В дореформенную эпоху действовало Высочайше утвержденное мнение Госсювета от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Документ состоял из 10 статей и обязывал хозяев издать правила внутреннего распорядка: фабриканты обязаны были иметь правила внутреннего распорядка («правила о порядке»), написанные от руки или напечатанные. Но в законе отсутствовали указания относительно их содержания. Поскольку наличие таких правил не предусматривало обязанностей фабрикантов, то они могли действовать по своему усмотрению.

В то же время на рабочих возлагались определенные обязанности по соблюдению правил внутреннего распорядка, получившие в первой половине XIX в. некоторое распространение. Однако обычно меры дисциплинарной ответственности в них четко не оговаривались. И, как следствие, в правила включались произвольные и нечеткие формулировки.

Дисциплину труда как правовой феномен можно рассматривать, начиная лишь с эпохи капитализма. Дисциплина труда была необходима, но поддерживалась она преимущественно внеэкономическими методами (патриархальными отношениями, насилием и др.).

Во второй половине XIX в. поддержание трудовой дисциплины осуществлялось в основном посредством административного (полицейского) права, когда фабрикантами начала формироваться практика правового регулирования внутреннего распорядка. Правила должны были оглашаться путем вывешивания в мастерских, и до отмены они сохраняли обязательность как для рабочих, так и для «хозяев». В правилах (регламентах) оговаривались виды дисциплинарных взысканий, основания и порядок их наложения.

Устав о промышленном труде 1913 г. закреплял нормы о трудовом распорядке и дисциплине труда достаточно

объемно, возлагая на фабричную инспекцию наблюдение за исполнением фабрикантами и рабочими правил, определяющих их обязанности и взаимные отношения, а также рассмотрение и утверждение такс, табелей, расписаний, правил внутреннего распорядка (ст. 34). Эти правила выставлялись во всех мастерских и должны были соблюдаться рабочими предприятия (ст. 60).

В Уставе содержалась глава «О взысканиях за нарушения постановлений о промышленном труде». В соответствии со ст. 104 Устава заведующим предприятиями в целях поддержания в них должного порядка предоставлялось право налагать на рабочих собственной властью денежные взыскания за: 1) неисправную работу; 2) прогул; 3) нарушение порядка. Никакие взыскания не могли быть налагаемы по другим поводам.

Таким образом, Устав о промышленном труде 1913 г. определил общие основания дисциплинарной ответственности. Конкретизация норм Устава должна была осуществляться в правилах трудового распорядка, особых табелях и иных локальных актах.

Временное правительство Постановлением от 11 октября 1917 г. запретило под угрозой административной кары наложение заведующими предприятиями каких-либо денежных взысканий на рабочих. Таким образом, были отменены дисциплинарные штрафы, существовавшие в России с 1886 г. Но рабочие, опоздавшие более чем на $\frac{1}{4}$ часа, не допускались к работе до перерыва или до следующего дня и лишались заработка за это время, т.е. в качестве исключения допускался штраф в скрытой форме.

Старший научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения ИГП РАН, канд. юрид. наук, доц. Е.А. Шаповал выступила с докладом на тему «*Система источников трудового права: тенденции и закономерности*».

В выступлении особо указано на то, что источники российского трудового права, являясь составной частью системы источников российского права, характеризуются чертами, которые свойственны всем источникам права, — множественностью, строгой иерархией и верховенством закона.

В трудовом праве выделяют такие специфические источники права, как социально-партнерские соглашения и коллективные договоры, занимающие в юридической иерархии промежуточное положение между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами. Их наличие обусловлено становлением и развитием договорного метода регулирования социально-трудовых отношений, исходя из статуса субъектов отношений и их представителей, при возможном участии органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Современная система источников трудового права включает в себя подсистему нормативных правовых актов и подсистему социально-партнерских и коллективно-договорных актов, каждая из которых представляет собой многоуровневую структуру, включающую элементы соответствующего уровня: федерального, регионального (субъектов Российской

Федерации), территориального (муниципальных образований) и уровня конкретных организаций.

Структурные элементы системы источников трудового права находятся в определенной зависимости между собой, имея свои значительные особенности и качественную специфику. Поэтому представляется, что каждая подсистема и каждый уровень системы источников трудового права могут быть рассмотрены в качестве самостоятельной подсистемы со своими структурными свойствами.

Характеристика многоуровневой структуры и взаимосвязей ее элементов в системе источников трудового права, выявление их соотношений имеют не только теоретическое, но и практическое значение. Указанная характеристика полезна как в процессе правотворчества при прогнозировании тенденций правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, развития отдельных институтов трудового права, так и в качестве определенного эталона при решении коллизий, возникающих между различными видами источников трудового права, находящимися на разных уровнях системы его источников.

Заслуженный юрист РСФСР, проф. В.Л. Гейхман выступил с докладом на тему «*Становление свободы труда и ее правовое опосредование в советский период развития страны*».

Рассматривая становление и развитие одного из важнейших конституционных принципов — свободы труда и права на труд, докладчик предпринял попытку показать динамику развития свободы труда и права на труд в российской государственности, анализируя их состояние. Отмечено, что ни в первой российской Конституции 1918 г., ни в КЗоТ РСФСР 1918 г. не были закреплены свобода труда и право на труд. Однако в КЗоТе РСФСР 1922 г. были заложены первые попытки зарождения свободы труда, выбора профессий и места работы. Одновременно получил распространение договор ученичества.

С конца 20 — начала 30-х годов XX в. стала усиливаться регулирующая роль государства в обеспечении народного хозяйства квалифицированными кадрами, и одновременно стала более широко применяться такая правовая форма установления трудовых отношений, как трудовой договор, который в ряде случаев сочетался с административными и иными актами, выступая в качестве такого нового правового явления, как сложный фактический состав.

В работе конференции принял участие **зам. руководителя аппарата Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов, канд. юрид. наук А.С. Леонов**, сообщивший о планах законопроектной работы в области трудового законодательства.

Завершая конференцию, председательствующая **д-р юрид. наук, проф. Г.С. Скачкова** поблагодарила участников за интересную и плодотворную дискуссию, а также за высказанные предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации.

Сведения об авторе

СКАЧКОВА Галина Семеновна — доктор юридических наук, профессор, заведующая сектором трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

SKACHKOVA Galina S. — Doctor of Law, Professor, head of the sector of Labour Law and social security law of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka street, 119019 Moscow, Russia